

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



TESIS:

**Competencias socioemocionales y clima institucional en instituciones
educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta-2023**

Para optar el grado académico de:

**MAESTRA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCACIONAL**

PRESENTADO POR:

Bach. Yovana Luz HUAMAN VARGAS

ASESOR:

Dr. Eloy Esteban FERIA MACIZO

AYACUCHO - PERÚ

2024

Dedicatoria

Con mucho cariño a mis queridos padres
que son mejores.

Luz

Agradecimiento

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, en su condición de alma máter de la formación profesional, por la generación de nuevos espacios para su formación que continúan los maestros.

A los diferentes maestros de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, quienes coadyuvaron en el enriquecimiento de los conocimientos respecto a las variables estudiadas.

Al asesor que ha sido Dr. Eloy Feria Macizo por sus contribuciones y indicaciones durante la mejora de la presente investigación.

De la misma forma docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta por su excelente contribución con la cristalización del trabajo de la investigación.

Índice general

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice general.....	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de anexos.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
Introducción	10
Capítulo I Planteamiento del problema.....	12
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	12
1.2. Formulación del problema.....	14
1.2.1. Problema General	14
1.3. Objetivos.....	14
1.3.1. Objetivo general.....	14
1.3.2. Objetivos específicos:	14
1.4. Justificación del estudio.....	14
Capítulo II Marco teórico.....	16
2.1. Antecedentes	16
2.1.1. Internacional.....	16
2.1.2. Nacional.....	17
2.2. Bases teóricas	19
2.2.1. Competencia socio emocional.....	19
Gestión de las Competencias Socioemocionales.....	20
Competencias Socioemocionales en la Escuela.....	21
Clasificación de la competencia socioemocional.....	21
Importancia de la práctica de las competencias socioemocionales directivas.....	22
El docente como modelo para el desarrollo socioemocional del alumno	23
Dimensiones de las Competencias Socioemocionales	24
2.2.2. Clima institucional.....	25
Características del clima institucional	27
Dimensiones del clima institucional.....	27
2.3. Bases conceptuales	29
Capítulo III Metodología.....	31

3.1. Formulación de hipótesis.....	31
3.1.1. Hipótesis general.....	31
3.1.2. Hipótesis específicas	31
3.2. Variables.....	31
3.3. Operacionalización de variables	32
3.4. Tipo y nivel de estudio	33
3.5. Método.....	33
3.6. Diseño de investigación	33
3.7. Población, muestra y muestreo	34
3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
3.8.1. Técnica	35
3.8.2. Instrumento:	35
3.9. Validación y confiabilidad del instrumento.....	35
3.9.1. Validación del instrumento	35
3.9.2. Confiabilidad.....	36
3.10. Métodos de análisis de datos	37
3.11. Consideraciones éticas	37
Capítulo IV Resultados y discusión	38
4.1. Resultados descriptivos	38
4.2. Resultados a nivel inferencial	41
4.2.1. Prueba de normalidad.....	41
4.2.2. Prueba de hipótesis general	41
4.2.3. Prueba de hipótesis específica 1.....	42
4.2.4. Prueba de hipótesis específica 2.....	43
4.2.5. Prueba de hipótesis específica 3.....	43
4.2.6. Prueba de hipótesis específica 4.....	44
4.3. Discusión de resultados.....	45
Conclusiones.....	49
Recomendaciones	50
Referencias bibliográficas.....	51
Anexos	55

Índice de tablas

Tabla 1	Competencias socioemocionales y el clima institucional en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta.....	38
Tabla 2	Competencias socioemocionales y la comunicación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta.....	39
Tabla 3	Competencias socioemocionales y la motivación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta.....	39
Tabla 4	Competencias socioemocionales y la confianza en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta.....	40
Tabla 5	Competencias socioemocionales y la participación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta.....	40
Tabla 6	Resultados de la prueba de normalidad	41
Tabla 7	Resultados de la correlación entre competencias socioemocionales y el clima institucional.....	41
Tabla 8	Resultados de la correlación entre competencias socioemocionales y la comunicación	42
Tabla 9	Resultados de la correlación entre competencias socioemocionales y la motivación	43
Tabla 10	Resultados de la correlación entre competencias socioemocionales y la confianza	44
Tabla 11	Resultados de la correlación entre competencias socioemocionales y la participación	45

Índice de anexos

Anexo 1	Matriz de consistencia.....	56
Anexo 2	Cuestionario sobre competencias socio - emocionales.....	58
Anexo 3	Cuestionario sobre clima institucional.....	60
Anexo 4	Prueba de confiabilidad sobre competencias socio - emocionales.....	62
Anexo 5	Prueba de confiabilidad sobre competencias clima institucional.....	64
Anexo 6	Base de datos sobre competencias socio - emocionales.....	66
Anexo 7	Base de datos sobre competencias clima institucional.....	71
Anexo 8	Validación de instrumentos	76

Resumen

En el siguiente trabajo se tiene como objetivo la relación que hay entre la competencias socioemocionales y clima institucional en centros educativos que es en el nivel de secundaria en el distrito de Huanta-2023. Es una investigación en el que se recurrió al uso de dos cuestionarios para medir la competencia socioemocional y el clima institucional. Los instrumentos son aplicados a la muestra conformada por 120 maestros. El trabajo de la investigación que se presenta se concretó desde el diseño de investigación no experimental, transversal correlacional, que corresponde al tipo de investigación básica. Por otro lado, la prueba estadística utilizada es Tau b de Kendall, debido a que los datos del trabajo de la investigación se encuentran en escala ordinal y no presentan una distribución normal. Finalmente, los valores estadísticos se obtienen a través de las evidencias que se muestran de manera estadística así tener que existe muy buena y directa relación entre las competencias socioemocionales y el clima institucional en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta – 2023, debido a que el nivel de significancia es $0,000 < 0,05$ y el valor obtenido por Tau b de Kendall igual a 0,902.

PALABRAS CLAVE: competencia, socioemocional, clima, institución.

Abstract

The research work was carried out with the objective of knowing the relationship that exists between socio-emotional competencies and institutional climate in secondary educational institutions in the district of Huanta-2023. It is a research in which the use of two questionnaires was used to measure socio-emotional competence and the institutional climate. These instruments were applied to the sample made up of 120 teachers. The research presented was carried out using a non-experimental, cross-sectional, correlational research design, which corresponds to the type of basic research. On the other hand, the statistical test used is Kendall's Tau b, because the data are on an ordinal scale and do not present a normal distribution. Finally, the statistical values obtained show sufficient statistical evidence to conclude that there is a very good and direct relationship between socio-emotional competencies and the institutional climate in the secondary educational institutions of the district of Huanta - 2023, because the level of significance is $0.000 < 0.05$ and the value obtained by Kendall's Tau b equal to 0.902.

KEY WORDS: competition, socioemotional, climate, institution.

Introducción

El trabajo de investigación se presenta, teniendo en cuenta su importancia por la temática que aborda, puesto que la competencia socioemocional, de acuerdo a Goleman (2009), viene a ser la capacidad que describe las cualidades que presentan las personas, entre ellas la perseverancia y la motivación por lograr los objetivos a pesar de las limitaciones, así como la autorregulación y el control de los impulsos de los estados de ánimo; contribuyendo de esta manera a que la angustia sea un elemento interviniente en nuestras acciones racionales y en la capacidad de interactuar y confiar en otras personas.

Por otro lado, Martín (2000) considera que el clima institucional es uno de los elementos determinantes que contribuyen al proceso organizativo, la gestión y la innovación de las instituciones educativas. El clima institucional se constituye en un espacio de confluencia de todos los integrantes de la institución educativa y a partir de ella se establecen las necesidades básicas que particularizan a las instituciones educativas.

En ese sentido, la en este trabajo de investigación tiene como fin la relación que hay entre las competencias socioemocionales y clima institucional en instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta-2023.

Asimismo, en estricto cumplimiento de las normas institucionales, este trabajo se encuentra dividido en cuatro capítulos. En el primer capítulo, se presenta el planteamiento del problema, en ella se hace una descripción y explicación del problema que es objeto del trabajo de investigación. De la misma forma, se plantea los problemas, objetivos y que corresponde su justificación.

Mientras en el segundo capítulo, se pone en conocimiento el marco teórico, entendido como la parte neurálgica de la investigación, debido a que se fundamenta teóricamente cada una de las variables, por lo que se muestra antecedentes, diseño teórico y bases conceptuales que tiene una investigación.

En el tercer capítulo, se expone la metodología, en ella se establece el conjunto de procedimientos que se cristalizan en el tipo, nivel, diseño, población, muestra, técnicas, instrumentos, así como el tratamiento estadístico que permite comprobar las hipótesis formuladas.

En el cuarto capítulo, se presenta los resultados alcanzados en el proceso de investigación, los que se encuentran sistematizados, en primer lugar, en resultados a nivel descriptivo en los que se presentan los resultados a través de tablas de contingencia o cruzadas.

Finalmente, precisar que los logros que se ha conseguido durante el desarrollo del trabajo de la investigación, servirán para la toma de decisiones acordes a las necesidades e interés de la educación y la mejora de la calidad educativa y el aprendizaje de los estudiantes.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

La competencia socioemocional en los docentes es la capacidad que poseen los maestros para conducir sus emociones y las relaciones interpersonales, que se encuentran relacionados con los intercambios entre docentes, padres de familia, alumnos, plana directiva, jerárquica, los mismos que se expresarán en el clima institucional y el proceso de aprendizaje (Extremera y Fernández-Berrocal, 2004). Al respecto diversos estudios realizados sobre este problema, coinciden en afirmar el incremento de los conflictos, cada vez más complicados respecto a los años anteriores, que se expresan en los problemas relacionados con los crímenes, inseguridad, violencia familiar, como expresión del escaso manejo de la competencia socioemocional en la sociedad.

Al respecto, la UNESCO (1996) precisa que los maestros no solo deben ser capaces de mediar en los procesos de aprendizaje, sino también en la formación integral de los hombres. Es por ello que cobra relevancia formar a los hombres para que puedan saber ser y convivir, por lo que es fundamental que se pueda sistematizar estrategias que permitan lograr el bienestar personal, por lo que se hace necesario implementar la educación socioemocional en la formación docente. En consecuencia, se hace imperativo la formación integral de los maestros, pues no solo basta con la formación cognitiva, es indispensable incidir en la formación socioemocional y afectiva que le permita desenvolverse con ecuanimidad profesionalmente en la sociedad y lograr un buen desempeño docente.

El problema de la investigación sobre la competencia socioemocional adquiere importancia debido a que "Se han aportado resultados científicos que ilustran a las CSE en la profesión y entorno laboral en vínculo con la eficiencia empresarial y desempeño, y también enfatizan que su desarrollo es requisito necesario para atender conflictos laborales, señalando al autocontrol como una de las competencias más importantes en

estos contextos” (Ramírez et al, 2021, p.395). Precisamente, esta problemática es latente en los centros educativos de nuestro país, puesto que se visualiza que en gran mayoría los maestros presentan serias limitaciones en el manejo de sus emociones, motivación, motivación y estrés, que repercuten negativamente en el clima organizacional de las instituciones educativas.

Esta realidad problemática no es ajena conocer el nivel de educativa del nivel secundaria del distrito de Huanta, que se puede observar en muchos maestros comportamientos inadecuados en circunstancias normales, actitudes de depresión, estado general de descontento, falta de empatía, resquebrajando de esta manera la unidad institucional, con serias limitaciones en los procesos de interrelación entre docentes de las instituciones. Esta situación llama la atención debido a que “Actualmente, las competencias socioemocionales (CSE) se consideran un aspecto importante en el mundo laboral porque se acepta que la productividad depende de una fuerza de trabajo emocionalmente competente” (Bada, et al, 2020) p.394); es decir, la presencia de problemas en el manejo de la competencia socioemocional en docentes genera limitaciones en el desempeño laboral docente, puesto que emocionalmente no es competente de hacer respecto a los diversos dificultades de clima organizacional.

En una investigación realizada por Bada, et al, (2020) precisan que en las instituciones educativas públicas “se evidencia un clima laboral desfavorable en el que se observan malas relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo, lo cual incrementaría las tasas de estrés laboral, que posteriormente desencadenaría en procesos fisiopatológicos relacionados con la salud mental, así como manifestaciones psicósomáticas” (p.1139), en efecto, esta situación problemática no está al margen de las instituciones educativas, lo que evidencia las dificultades de la competencia socioemocional en los profesores (as), situación que es una expresión del clima institucional vigente en las instituciones educativas, puesto que el clima institucional es considerado “como un conjunto de atributos que pueden ser percibidos por el individuo sobre una organización en particular o sobre sus componentes y que pueden ser inducidos por la forma en que la organización y/o sus componentes tratan con sus miembros y su entorno y afirman que puede ser una medida redundante de la satisfacción laboral” (Sandoval, et al, 2013, p.6).

En ese sentido, el trabajo de la investigación busca conocer y saber la etapa actual en cuanto de competencia socioemocional y el clima institucional en los centros educativos del nivel de educación secundaria del distrito de Huanta, y posteriormente establecer el grado de relación que existe entre las variables en estudio.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre Competencias socioemocionales y clima institucional en instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta-2023?

Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre Competencias socioemocionales y la comunicación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta-2023?

¿Qué relación existe entre Competencias socioemocionales y la motivación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta-2023?

¿Qué relación existe entre Competencias socioemocionales y la confianza en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta-2023?

¿Qué relación existe entre Competencias socioemocionales y la participación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta-2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Conocer la relación que existe entre las competencias socioemocionales y clima institucional en instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta-2023.

1.3.2. Objetivos específicos:

Determinar la relación que existe entre competencias socioemocionales y la comunicación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta.

Determinar la relación que existe entre Competencias socioemocionales y la motivación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta.

Determinar la relación que existe entre competencias socioemocionales y la confianza en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta.

Determinar la relación que existe entre competencias socioemocionales y la participación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta.

1.4. Justificación del estudio

La realización del trabajo de investigación referido a la competencia socioemocional y el clima organizacional se justifica en base a los tres aspectos que se sustenta a continuación:

Justificación teórica. La investigación sobre las variables competencia socioemocional y clima organizacional se justifica desde el punto de vista teórico, debido a que, en los docentes de la Educación Básica regular, hay un desconocimiento del sustento teórico de cada una de las variables, por lo mismo que se observan limitaciones al momento de hacer frente a estas situaciones problemáticas.

A través del desarrollo de la presente investigación se considera a la competencia socioemocional como el “conocimiento, habilidades y motivación que requiere una persona para dominar situaciones sociales y emocionales” (Lozano, et al, 2022, p.5); asimismo, se busca la comprensión teórica respecto a la variable clima institucional comprendida como “una percepción que se tiene de la persona y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización” (Torres y Zegarra, 2015, p.6). en ese sentido, con el desarrollo de la presente investigación se llenará el vacío teórico respecto a la comprensión y su posterior actuar sobre las variables en estudio.

Justificación práctica. La investigación, desde el punto de vista práctico, se justifica debido a que permitirá “conocer cuál es la percepción que tienen los miembros acerca de sus distintas características, qué perciben las personas respecto al ambiente y entorno laboral en relación con la estructura y los procesos de la organización” (Sandoval, et al, 2013, p.6), es decir, posibilita conocer la percepción de los maestros respecto al clima institucional. Asimismo, permitirá conocer el estado actual de la competencia socioemocional de los docentes, toda vez que diversas investigaciones concluyen que “la mayoría de los docentes de América Latina reporta, que si bien, las competencias sociales y emocionales se incorporan en su formación inicial y en servicio, los docentes no se sienten preparados para enseñarlas y por lo tanto requieren una mejor formación” (Lozano, et al, 2022, p.5). En ese sentido, el trabajo de la investigación hace conocer los estados actuales de los variables y su posible relación que se da entre ellas.

Justificación metodológica. La realización de la presente investigación posibilitará la validación de instrumentos que permitan medir las variables competencia socioemocional y clima institucional, así como la determinación de la confiabilidad que presentan estos instrumentos. Asimismo, los resultados que se puedan obtener con el proceso de investigación, se podrá tener las bases suficientes para la realizar las futuras investigaciones para buscar la solución respecto a cada una de las variables en estudio.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes

Se presenta los antecedentes válidos, reconocidos y lo más actual posible relacionada al análisis directo o indirecto de las variables que integran el modelo de investigación.

2.1.1. Internacional

Henao y Vélez (2018) en la investigación: “Competencias socioemocionales de los docentes y su relación con el clima laboral en las instituciones educativas Oreste Sindici y Pedro Estrada del Municipio de Itagüí”, desarrollada en la Universidad de Medellín. En el trabajo se da a conocer a través de las encuestas, entrevistas para poder conocer en cuanto de las competencias socioemocionales y clima laboral de las instituciones educativas para profundizar las percepciones de los docentes. Se evidencia como resultado final que los profesores califican de positivo el clima, se identifica las regulaciones emocionales y asertivas como puntos necesarios a ser fomentados entre todos. De esta manera, se mejora los procesos comunicativos, la calidad en las interacciones de cada trabajador, sus cooperaciones en las actividades y finalmente, fortalecer la parte social y emocional. En esta se concluye que al fortalecer la competencia socioemocional permite tener un clima positivo ya que de esta forma se optimiza el recurso y estrategia a ser empleada en una situación desfavorable, además, se es empático y establece la relación interpersonal de forma adecuada.

Torres (2018), presentó el trabajo de investigación titulado: “Competencias socioemocionales y creencias de autoeficacia como predictores del burnout en docentes mexicanos”. Realizada en la Universidad de Guanajuato, Departamento de Educación, Guanajuato, México. Este trabajó constituyó la muestra con 550 profesores que laboran en las diferentes instituciones que se encuentran en la localidad de México; cuyo objetivo principal fue establecer las relaciones existentes entre las mencionadas variables que son factores que se asocian con el Burnout. La muestra responde a un

muestreo no probabilístico, intencional y se administraron tres instrumentos relacionados a la competencia socioemocional, autoeficacia docente y desgaste ocupacional. Obtuvo como resultado principal, que la competencia socioemocional está sujeta a ser un indicador para determinar casos de Burnout y se diferencian de la autoeficacia. Del mismo modo, se observa que la dimensión de despersonalización no permite predecir casos de Burnout, los cuales fueron procesados por medio del modelo de ecuación lineal estructural.

Salazar y Gómez (2018) realizaron la investigación titulada: “Relación entre el desarrollo de competencias emocionales de los líderes y la percepción de clima organizacional que tiene la comunidad escolar, en la Escuela Básica Santa María de Peñalolén, en el periodo comprendido entre noviembre de 2017 y marzo de 2018. Este trabajo constituyó la muestra de corte censal; es decir, permite trabajar con la población objeto de investigación y contaba con la presencia del director, administrativo, asistentes educativos y profesores. Posterior al análisis y procesamiento de los datos, se obtuvo como resultado que la competencia emocional del líder y el clima existente en las organizaciones evidencian una asociación directa; en otras palabras, cuando existe un mayor desempeño en la competencia emocional se tendrá un clima positivo porque la dinámica de trabajo está caracteriza por la presencia de equipos y no de grupos.

Villa (2021) presentó un trabajo de investigación denominado: “Propuesta para el fortalecimiento de las competencias socioemocionales en docentes y directivos de una Institución Educativa por medio de Coaching y facilitación”. El estudio se realizó con el cuerpo directivo y los docentes de primaria y bachillerato de la institución educativa así: tres directores y veintiséis profesores haciendo un total de veintinueve encuestados. En dicha muestra, se aplica una encuesta que mide la competencia socioemocional y también se formularon cada objetivo específico con las dimensiones propias del fenómeno sociodemográfico. En esta arribó a concluir que es indispensable laborar con ciertas destrezas, siendo estas la labor de crear, ser social, poseer un lado emocional, conformar equipos de trabajo, habilidad para educar no serán posible cuando solo se empleen mecanismos electrónicos y razón por la cual, hoy en día se convierte en un tópico clave en el fomento de la habilidad socioemocional y debe ser implementada con pertinencia en los futuros ciudadanos.

2.1.2. Nacional

Pérez (2012), realizó el presente estudio: “El clima Institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla”. Esta investigación fue sustentada en la Universidad San Ignacio de Loyola. La muestra se constituyó con cien profesores de las organizaciones educativas de la mencionada Red.

Trabajo que responde a una tipología descriptiva, relacional. Se obtuvo como resultado la asociación media entre las variables estudiadas; asimismo, se obtuvo el mismo en cada dimensión del clima que se asoció con la variable de ejercicio; es decir, presentaron correlaciones medias. Por ende, se culmina el clima y desempeño se relacionan de forma directa y positiva, resultado que conlleva a implementar cambios para seguir mejorando en el campo educativo.

Aguilar (2018) en su trabajo de investigación titulado: “El efecto de un programa de inteligencia emocional en el clima organizacional de docentes de las Instituciones Educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa, 2018”. El objetivo fue demostrar el efecto de un programa de inteligencia emocional en el clima organizacional de docentes que se ha desarrollado con cuasiexperimental con una muestra de 46 docentes. La herramienta que se ha aplicado fue “Organizati (OCE) compuesto por 80 ítem Climate Scales con escala tipo Likert. Finalmente se concluye que el programa produce efecto altamente significativo bilateral en la inteligencia emocional.

Borda (2021), desarrolló el trabajo de investigación: “Las competencias socioemocionales y el trabajo colaborativo en estudiantes de enfermería de una Universidad Privada de Lima, 2021”. tuvo por Objetivo. Determinar la relación de las competencias socioemocionales y el trabajo colaborativo en los estudiantes de enfermería de una Universidad Privada de Lima, en el año 2021. La Población fue de 972 personas, la muestra fue de 276 estudiantes de pre grado de enfermería. Para el levantamiento de información se aplicó la técnica encuesta, un cuestionario en formato estructurado de treinta y dos (32) ítems en escala de Likert; para la variable “Trabajo colaborativo” se evaluó las dimensiones: Factores laborales que influyen en el trabajo colaborativo. Finalmente, se estableció como conclusiones que las competencias socioemocionales y el trabajo colaborativo en estudiantes guardan relación significativa.

Cuba (2022) realizó la investigación titulada: “Competencias socioemocionales y liderazgo directivo: Revisión sistemática”. Metodológicamente responde a la indagación básica con diseño no experimental y de revisión sistemática. La muestra estuvo conformada por 18 artículos de indagación alojados en las bases de datos Scielo, Dialnet, Redalyc, Scopus y repositorios, los cuales fueron seleccionados teniendo en cuenta criterios de inclusión y exclusión, garantizando la pertinencia con la temática de preocupación. Los resultados indican que la mayor parte de los trabajos publicados en lengua española se han efectuado en España, Perú y México principalmente. La metodología predominante fue el análisis documental, predominando la revisión de artículo, encontrando que existe preocupación en la indagación de las competencias

socioemocionales y liderazgo directivo, se destaca la relevancia de las competencias socioemocionales para una práctica de liderazgo directivo eficiente.

Vargas (2021) desarrolló la investigación titulada: "Niveles de inteligencia emocional y competencias socioemocionales en maestros de una Universidad Privada de Trujillo, 2021". Se desarrolló con un enfoque cuantitativo, usando una metodología de tipo aplicada, con un nivel descriptivo correlacional, un diseño no experimental de corte transversal, la población estuvo constituida por 100 docentes de una Universidad Privada de Trujillo, se aplicó a una muestra censal a los 100 maestros. La técnica usada de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento un cuestionario virtual con escala de medición tipo Likert para evaluar las dos variables, el estadígrafo usado para el análisis de datos fue el programa estadístico SPSS. De acuerdo a los resultados obtenidos y análisis descriptivo e inferencial usando el coeficiente correlación de Rho Spearman, se observa que las variables Niveles de Inteligencia Emocional y Niveles de Competencias Socioemocionales tienen correlación directa de 0.581 encontrándose en un nivel moderado, con una significancia positiva de 0.000 menor que 0.05; en conclusión, este estudio ha determinado que hay una relación directa, positiva, moderada y significativa entre las variables NIE y NCS de los maestros de una Universidad privada de Trujillo, 2021.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Competencia socio emocional

A través del desarrollo de la presente investigación se considera a la competencia socioemocional como el "conocimiento, habilidades y motivación que requiere una persona para dominar situaciones sociales y emocionales" (Lozano, et al, 2022, p.5).

Para Bisquerra (2016) las competencias socioemocionales son entendidas como:

Aquellas que incluyen no solo el desarrollo de procesos cognitivos o mentales sino también el desarrollo de áreas afectivas como la conciencia y gestión emocional, de relacionamiento con otros y de proyección hacia la sociedad. Así, les permiten a las personas conocerse mejor a sí mismas, manejar sus emociones, trazarse metas y avanzar hacia ellas, construir mejores relaciones con los demás, tomar decisiones responsables en su vida, disminuir la agresión y aumentar la satisfacción con su vida. (p.9)

Asimismo, Goleman (2009) considera que las competencias socioemocionales se pueden definir como:

La capacidad que describe determinadas características entre ellas la automotivación, la perseverancia en el empeño a pesar de las posibles frustraciones, el control de los impulsos, la autorregulación de nuestros propios estados de ánimo, evitando que la angustia interfiera con nuestras facultades racionales y la capacidad de empatizar y confiar en los demás” (p.8).

A partir de la exposición de este tópico, se llega a considerar que la competencia viene a ser muy relevante en la existencia de las personas porque con ellas enfrentan cada situación o evento de la realidad. Se ha llegado a identificar que los sujetos con la competencia emocional elevada se desenvuelven mejor. En ese sentido, la formación emotiva es la base para su progreso.

Otra acepción referente a la competencia socioemocional es la dada por Monjas (2011) que sostiene que “es un conjunto de capacidades, de conductas y también de estrategias que le permiten a la persona o estudiante formar su propia identidad y afrontar con éxito los desafíos y problemas que se le presente” (p.37).

En esa misma línea también se puede afirmar que la competencia socioemocional es una habilidad que se produce como resultado de la parte cognitiva a nivel emocional. Entonces, es aplicar esta competencia en un espacio determinado (López-Goñi y Goñi, 2010).

Gestión de las Competencias Socioemocionales

Gestionar la competencia socioemocional conlleva a desarrollar habilidades de corte interpersonal y emocional ya que permite una adecuada relación interpersonal para fomentar los aprendizajes entre los educandos bajo un clima positivo. Los mismos que se evidencian entre el padre de familia, los demás trabajadores administrativos y demás actores educativos (Extrema y Fernández, 2014).

Considerando los aportes de la UNESCO (1996), el docente debe tener un conocimiento amplio para intervenir en el proceso de aprendizaje y tener nociones específicas en cuanto a sus actuaciones, convivencia y demás aspectos. En cuanto a ser uno mismo y la forma de convivencia se recomienda identificar y utilizar una estrategia que vele por la tranquilidad de la persona para brindar una formación sustentada en la parte social y emocional que caracterice al maestro al momento de impartir sus aprendizajes en las interacciones de su aula. Por ello, es adecuado gestionar la capacidad socioemocional ya que las interacciones de los maestros con los discentes se convierten en situaciones de corte intenso y extenso donde se debe fomentar un clima apropiado para cultivar la tranquilidad de los mismos y sepan atender a otros sin el daño o desmedro pertinente.

Para Rojas (2014), existe una serie de instrumentos o estrategias que llegan a ser útiles en las interacciones de los profesores con otros actores de la educación. Uno de los aspectos a mejorar es el factor negativo que pueda existir en las aulas como las expulsiones, los insultos, mejorar la evaluación académica y desempeñarse con pertinencia académica. Entonces, se busca elevar el nivel de bienestar, tener trato psicológico y establecer una relación interpersonal entre educandos de forma positiva (Extremera y Fernández-Berrocal, 2004).

Competencias Socioemocionales en la Escuela

Las investigaciones relacionadas con este tema a lo largo de tres décadas se han tenido aportes significativos en cuanto a la parte emocional, competencia social y emotiva, habilidad para el desarrollo de los mismos y demás tópicos. Entonces, se ha identificado los distintos programas que llegan a facilitar el desarrollo de estas destrezas en el niño y joven. Uno de los aportes más relevantes son las investigaciones de Senge y Goleman, quienes desarrollan los temas de pensamiento sistémico y la inteligencia emocional, precisando sobre este con la información de:

A medida que cada vez más padres, educadores y alumnos introduzcan en las escuelas el aprendizaje social y emocional y el pensamiento sistémico, iremos viendo alumnos más felices, tranquilos y con una personalidad más madura, que triunfan en la vida y que contribuyen a realizar cambios sociales fundamentales.
(p.15)

Por lo manifestado, se considera como fundamental los aprendizajes socioemocionales en las instituciones educativas, donde los procesos deben ser sistémicos e involucren una serie de aspectos o variables que se vinculan con el padre de familia, el docente, directivo, entidad local, departamental y nacional en cuanto desarrolle el tema educativo. Destacando, al estudiante como aquel agente que se favorece significativamente con dicho procedimiento.

Este tópico ha orientado a desarrollar una serie de investigaciones en las distintas áreas del saber, el cual busca el desempeño en bien de las familias, la educación y otros.

Clasificación de la competencia socioemocional

Para Condorí - Gutiérrez (2021) las competencias socioemocionales se clasifican en dos aspectos que se explica a continuación.

a. Competencias personales “(cómo nos gestionamos a nosotros mismos):

- Conciencia de sí mismo: Autoconciencia emocional y Autoconfianza
- Autogestión: Orientación al logro, Iniciativa, Optimismo y Adaptabilidad”

(Condorí – Gutiérrez, 2021, p.17)

b. Competencias sociales “(cómo gestionamos las relaciones con los demás):

- Conciencia social: Empatía, Conciencia organizacional y Orientación al servicio
- Gestión de las relaciones: Desarrollar a los demás, Liderazgo inspirador, Catalizador del cambio, Gestión de los conflictos, Establecimiento de vínculos y trabajo en equipo” (Condorí – Gutiérrez, 2021, p.17)

Otras investigaciones realizan una tipificación agrupada en tres bloques y se diferencian en cada uno de sus aspectos y son motivos de estudio en este trabajo. (Cabanillas-Castrejón, 2014, citado en Condorí – Gutiérrez, 2021, p.17). Veamos a continuación:

Competencias emocionales subyacentes: “Pertenece al ámbito personal y psicológico del directivo, y constituyen una parte fundamental de su forma de ser y actuar. Este tipo de competencias influyen prácticamente en todo el resto de las competencias emocionales. Sobresalen: La autoestima, el autodomínio y el autoconocimiento” (Cabanillas-Castrejón, 2014, citado en Condorí – Gutiérrez, 2021, p.17).

Competencias emocionales básicas: “Se pueden dar en cualquier puesto y función, y todo directivo debe aspirar a tener un buen nivel en estas competencias. Son más difíciles de aprender y desarrollar. Sin ellas, difícilmente puede desarrollarse de forma armoniosa competencias emocionales más sofisticadas o complejas” (Cabanillas-Castrejón, 2014, citado en Condorí – Gutiérrez, 2021, p.17). Resaltan en esta competencia: el estilo emocional, el optimismo, la empatía, la iniciativa y la flexibilidad.

Competencias emocionales ejecutivas: esta competencia prioriza “la negociación, la gestión del stress y el trabajo en equipo, entre otras. Su correcto dominio requiere de la ayuda directa de las competencias básicas y del apoyo indirecto de las competencias subyacentes. Pueden ser aprendidos y desarrollados con mayor facilidad” (Cabanillas-Castrejón, 2014, citado en Condorí – Gutiérrez, 2021, p.17). Resaltan en esta competencia: escucha activa, asertividad, gestión del estrés y catalizador del cambio, negociación, comunicación efectiva.

Importancia de la práctica de las competencias socioemocionales directivas

Es verdad que cuando se desarrolla la competencia socioemocional a nivel de los directores responde a procedimientos de aprendizaje constante y se demuestran los cambios por medio de la actitud porque es producto de las reflexiones continuas que surgen a partir de las dificultades existentes a causa de las complejidades propias de las organizaciones educativas y los cambios de mejora se presentan a corto, mediano y largo plazo. En ese entender, las investigaciones educativas que consideran como

foco de atención al clima y el desarrollo de la competencia emocional en el director conllevan a evidenciar efectos positivos donde prima la confianza para laborar en estricto cumplimiento con la meta institucional y los objetivos; garantizándose aprendizajes en niveles apropiados y aceptables. Los profesores cuando identifican que la parte directiva despierta proximidad, acciones apropiadas orienta a implementar cambios y este es el resultado en cuanto a la forma de pensar.

El “liderazgo directivo también tiene una relación significativa con los tipos de condiciones escolares más claramente asociadas con el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes, como el sentido de eficacia colectiva de los enseñantes, (...) para el aprendizaje organizacional colectivo y el compromiso” (Leithwood y Louis, 2011, citado por Seashore y Murphy, 2019, p.155).

En ese sentido, el director cuando pose la habilidad socioemocional tendrá la facilidad de influir en sus trabajadores y también podrá desarrollar relaciones positivas entre ellos. Otra de sus bondades es en la toma de decisiones porque se orienta en función al perfeccionamiento del docente en cuanto al desarrollo de su práctica pedagógica. Esta situación cobra proyección positiva cuando el maestro confirma la proximidad y las asistencias apropiadas para superar cualquier dificultad a nivel del proceso de una sesión de aprendizaje.

El docente como modelo para el desarrollo socioemocional del alumno

Marchesi y Martín (1998, citado por Díaz, 2013) destacan, que “el docente tiene una notoria influencia en el desarrollo socioemocional del alumno, por ellos en muchos de los casos es un modelo a seguir por sus estudiantes” (p.77). Los docentes cuando evidencian conductas inapropiadas no llegan a tener incidencia entre los discentes y quizás algunos lleguen a emular ciertos patrones de conducta no apropiadas.

Los docentes deben de tener la suficiente capacidad socioemocional para influir positivamente en los estudiantes, caso contrario, terminarán estresando a los estudiantes con exigencias extremas. Al respecto, Fernández (2007) menciona que “Cuando existen profesores autoritarios y exageradamente exigentes, genera un clima de inestabilidad social en el aula, y esto hace que el estudiante construya una barrera para no relacionarse y no participar activamente en clase” (p.47). Este trae como resultado una adaptación inadecuada donde el vínculo de los docentes y estudiantes no es la apropiada ya que los procesos comunicativos no son empáticos y llegan a tener efectos negativos en la parte socioemocional.

Dimensiones de las Competencias Socioemocionales

En la presente investigación se sume como dimensiones la propuesta de Repetto y Pena (2010) en la que se establece siete dimensiones:

Autoconciencia. Esta dimensión permite “tomar conciencia de cuáles son nuestras emociones es la llave que nos permite desarrollar el resto de competencias socio-emocionales clave para cualquier proceso de desenvolvimiento personal” (Repetto y Pena, 2010, p. 88). Se busca reconocer la emoción propia para que se implemente una actitud que busque minimizar la emoción que es la causante de algún mal.

Autorregulación emocional. Es la “habilidad para moderar o manejar nuestra propia reacción emocional ante situaciones intensas, ya sean positivas o negativas; aunque habitualmente la regulación emocional se ha considerado como la capacidad para evitar respuestas incontroladas” (Repetto y Pena, 2010, p. 88). Se define como el dominio emocional ya que se debe implementar mecanismos en contra de una actitud incontrolada.

Empatía. “Podemos señalar dos grandes tendencias que tratan de explicar y conceptualizar el constructo empatía. Una de ellas pone de manifiesto la capacidad de la persona para poder adoptar el rol del otro, conociendo y prediciendo sus sentimientos, pensamientos y acciones; mientras que la otra, se centra en las respuestas emocionales vicarias y en la capacidad de percibir los estados emocionales de los demás” (Repetto y Pena, 2010, p. 88). Es decir, se adopta roles hacia otras personas. Se busca conocer el sentimiento, pensamiento y actitud; los mismos que se convierten en una habilidad para comprender el lado emocional del otro.

Asertividad. Esta dimensión “se concibe como la conducta susceptible de ser aprendida y modificada, que presenta una dimensión cognitiva, otra emocional y otra motora (verbal y no-verbal) y, como tal, cabe evaluarla y tratarla” (Repetto y Pena, 2010, p. 88). Es una forma de comunicar de forma directa el sentimiento y defender el derecho personal como también ser respetuosos con las personas del entorno.

Motivación. “Se trata de un proceso que incluye diversas tendencias, unas de alejamiento y otras de aproximación, y que puede regularse tanto por uno mismo como por los demás. También se puede aprender, desarrollar y adquirir una” (Repetto y Pena, 2010, p. 88). Se define como la habilidad orientada a motivar desde el inicio hasta el final sobre los comportamientos.

Trabajo en equipo. Es “el antídoto frente al aislamiento social, la despersonalización o el individualismo. Un equipo es un conjunto de personas que se necesitan mutuamente para actuar. Todos los equipos son grupos, pero no todos los

grupos son verdaderos equipos” (Repetto y Pena, 2010, p. 88). Responde a las tareas eficientes que deben de realizar las personas al integrarse en un grupo determinado.

Resolución de conflictos. “se refiere al paso de un estado emotivo doloroso, producido por deseos o intereses opuestos y contradictorios, hacia un estado de bienestar y tranquilidad por parte de todos los implicados previamente en la situación conflictiva” (Repetto y Pena, 2010, p. 88). Habilidad que permite un dominio estratégico para dar solución a un problema de forma eficiente.

2.2.2. *Clima institucional*

El clima institucional es comprendido como un concepto amplio que engloba la manera en que los trabajadores de una determinada institución perciben e interpretan su realidad, el cual es muy importante para la institución. Sin embargo, esta percepción se encuentra supeditado a las interacciones, a las actividades y al conjunto de experiencias vividas por cada integrante de la institución. En ese sentido el clima institucional en las instituciones educativas será la resultante de la percepción de lo que los docentes viven y sienten de la organización.

Al respecto, Viñas (2004) precisa que “el clima institucional está considerado como uno de los elementos centrales de la calidad de un centro educativo. Por tanto, trabajar por la mejora del clima escolar es trabajar por la calidad de una forma directa” (p. 21).

Por su parte, Alves (2000) desde una postura mucho más integral, considera que:

Es resultado de las percepciones de cada trabajador en cuanto realiza una acción para cumplir un objetivo específico. Se evidencian niveles para comunicarse, prima el respeto, la identificación institucional, ambiente acogedor, aceptarse y animarse mutuamente para tener el alivio de la satisfacción. Cada uno de los puntos descritos conlleva a cultivar un clima positivo, producción apropiada y desempeño correcto (p.124).

En cuanto de clima institucional nos da a conocer el conocimiento que presentan las personas relación a la institución y el contexto laboral, que puede ser catalogado desde un punto de vista positivo o negativo por los que son parte de la institución u organización.

Por otro lado, para Martin (2000) el ambiente laboral o el clima institucional de las organizaciones:

Es un factor determinante y facilita el proceso de la organización a nivel de las gestiones institucionales, asimismo fomenta las innovaciones y cambios. Por ello, configura los espacios para integrar a cada trabajador de la institución y sobre esa base

se dinamiza la condición ambiental que será un distintivo a nivel de las instituciones. (p.103).

El clima institucional, es concebido como la atmosfera o el medio interno psicológico que caracteriza a cada institución. En ese sentido, el clima institucional corresponde con la complacencia y la moral en cuanto los miembros o integrantes que pueden ser enfermizos o saludables.

A esto se suma, las investigaciones de Chiavenato (2009), cuando destaca la parte interna de las organizaciones y está se convierte en el clima, donde se busca satisfacer la necesidad personal y elevar la parte moral de los trabajadores. Por otro lado, para Sandoval (2001) el clima institucional visto desde una óptica constitutiva:

Se expresa en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre directivos, maestros y alumnos, y en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones, la formación en valores requiere de espacios, procesos y prácticas donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas y la no discriminación por ningún tipo de motivos, constituyan el clima de una institución educativa. (p.34).

Por su parte, Pintado (2007), considera que el clima institucional “refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que, debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima” (p.187).

El clima institucional refleja la forma de organizarse ya que este responde a un estilo de convivencia; asimismo, se desprende un ideal, la expectativa a lograr y el valor a ser fomentado entre todos los integrantes. Del mismo modo, responde a las interacciones y la relación del director porque representa a una entidad.

Enfoques del clima institucional.

Rodríguez (2004) sistematiza y establece de manera sucinta los principales enfoques que orientan el clima institucional.

Perspectiva objetiva o realista: es describir los rasgos propios de una organización, las cuales se califican como constantes e intervienen en las interacciones de la persona con sus funciones o responsabilidades exigidas a nivel de la institución.

Perspectiva fenomenológica o subjetiva: Califica a esta como aquel pensamiento de los trabajadores que laboran en una entidad y por ello, se califica de subjetivo porque está asociado a la percepción de cada espacio existente a nivel de las organizaciones y la función que desempeña. Destaca la parte individual y está la diferencia del aspecto anterior.

Perspectiva interaccionista: Por medio de esta se destaca la parte personal y global ya que es el reflejo de las interacciones de corte subjetivo y objetivo propios de los trabajadores.

Características del clima institucional.

La forma de organizarse implica el fomento de un clima que diferencia a las instituciones ya que incide en la actitud y la conducta de sus trabajadores. En ese entender, la actitud que se presenta está vinculada con el rendimiento, las producciones, satisfacciones, adaptaciones, entre otros; todo ello se evidencia en los rasgos que se describen en el párrafo siguiente.

En ese sentido, el clima institucional presenta, de acuerdo a Alcocer (2003), las siguientes características:

El clima se circunscribe al ambiente laboral.

Elas son percibidas directa o indirectamente por los colaboradores que se desempeñan en ese contexto ambiental.

El clima repercute en el comportamiento laboral.

El clima es una variable mediadora entre el sistema organizacional y el comportamiento individual.

Las características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, diferenciándose entre las unas organizaciones, así como a nivel intra organizacional.

El clima, las estructuras y características organizacionales, así como los individuos que la componen, conforman un sistema interdependiente y dinámico. (p.90).

En suma, el clima institucional se caracteriza por englobar diversos componentes organizacionales que, en su conjunto, reflejan la atmosfera interna y se constituye en la base y expresión institucional.

Dimensiones del clima institucional.

El estudio sobre el clima institucional presenta una amplia diversidad de dimensiones. Para el caso de la presente investigación se toma las dimensiones sistematizadas por Martin (1999) quien tomando como base los planteamientos de Tagiuri establece las siguientes dimensiones.

La comunicación. Al respecto, Fischman (2000) considera que la comunicación en las diferentes instituciones educativas es un arma muy poderosa, por lo que, si esta es “bien utilizada, ayuda a generar un clima de confianza y unión del líder con su personal, mal usada puede generar dolor, rabia e indignación y crear un ambiente destructivo en la organización” (p. 110). En consecuencia, lo deseable es que en una institución se debe desarrollar una comunicación efectiva, y esto solo es posible los

líderes desarrollar ciertas habilidades de la escucha y el diálogo asertivo hacia su trabajadora con quienes interactúa.

El factor de comunicarse conlleva a identificar distintas labores ya que, en primer orden, se busca tener dominio sobre la conducta de un sujeto y esto también es posible por la jerarquía que prima en un determinado establecimiento educativo. En segundo orden, se evidencia una comunicación no formal, el cual también tiene la misma función pero que se caracteriza por tener familiaridad con cada trabajador o empleado de la institución.

Motivación. Se convierte en uno de los aspectos más relevantes para fomentar un clima positivo en los centros educativos. Robbins (1987) menciona que la motivación “es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad” (p.123).

A partir de la idea expresada, se reconoce los esfuerzos, la necesidad y las metas organizacionales como fuentes de superación a nivel de las organizaciones. Cabe destacar que cuando un sujeto se esfuerza y también esté motivado se evidencia un desempeño positivo en cuanto a las tareas que deba cumplir a nivel de la organización; en otras palabras, su rendimiento es positivo e idóneo porque dirige todo su quehacer al cumplimiento de la meta institucional. Para ello, se debe canalizar de forma adecuada.

Por otro lado, para Fischman (2000) desde una postura predictiva considera que: La motivación que se mantiene a largo plazo y crea lazos de lealtad con la organización, es la motivación interna. Cuando las organizaciones establecen incentivos basados sólo en elementos externos a la persona como bonos económicos, elevados sueldos, el personal solo se concentra en eso y pierde su motivación interior. Si se usan solo incentivos externos, después de un tiempo éstos serán lo único que valorará, y se habrá perdido la mística y el amor a la camiseta de la organización. La única forma de mantener motivados a los empleados es cuando se satisface los deseos internos de sus miembros y que genere un verdadero compromiso y motivación interna (p. 186).

En consecuencia, se debe tener presente que la motivación es un factor interno, y obviamente esto va complementado de otros elementos que cada líder debe saber determinar para mantener cohesionada a la institución.

Confianza. Se califica con aquellas cualidades de ser honestos, íntegros o fiables hacia otros sujetos ya que se busca comunicar una necesidad y sueño para ser trabajada de forma conjunta y este se convierta en una meta compartida, según Martín (1999). Los centros educativos se deben convertir en espacios donde prima la confianza

como valor general por los trabajadores y así se busque la integración, comprensión y habilidades propias de cada sujeto en bien de objetivos comunes.

La participación. Se califica como la intervención de cada representante educativo en las tareas de las instituciones educativas; es decir, en las múltiples actividades fomentadas por el responsable o director. Este se puede destacar la intervención del colega, estudiante y padre de familia. Se reconoce también la forma de organizarse y las funciones que asumen para cumplir una labor determinada. Se suman las actividades grupales, la preparación del docente, la frecuencia de la reunión convocada por la autoridad competente. Finaliza, con las acciones en bien de coordinar a nivel interno o externo ya que se busca el cumplimiento exacto de las metas u objetivos. (Martín, 1999).

2.3. Bases conceptuales

Competencia socioemocional. Capacidad que llega a describir los rasgos en cuanto a las automotivaciones, perseverancias en cuanto al rendimiento ya que se enfrenta a dificultades constantes; asimismo, se observa el dominio de impulso, autorregulaciones en cuanto a la parte anímica, se evita las angustias y para ello, se cultiva una serie de habilidades de corte racional y ser empático con el resto, despertando, también, la confianza.

Clima institucional. Viene a ser el producto de las percepciones de cada trabajador sobre un ambiente concreto. Existe un proceso comunicativo adecuado, se destaca el respeto entre todos, existe identidad con la institución, prima un clima positivo, se motiva constantemente, para estar satisfechos con las acciones que se realiza; cada uno de ellos se califica como un factor apropiado que incide en el clima y tener un desempeño favorable.

Motivación. Se da a conocer por la Real Academia Española (RAE): “Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona”

Nos quiere decir según la RAE, que son conjuntos de factores sea interno y externo de una persona sus acciones tienen.

Participación. “La participación supone tomar parte efectiva, en concurrencia con otras personas, en la ejecución de los procesos que afectan al funcionamiento de proyecto o programa determinado” (Bizquerra: 2010)

Según el autor nos quiere decir que la participación es tener en cuenta la parte positiva, en la otra persona que se puede realizar en una realización.

Confianza: según Baier (1994) define la confianza como *“la aceptación de la vulnerabilidad de otros, pero no en la mala voluntad esperada hacia uno”* (pág.99). Dentro de esta perspectiva. El cual menciona una confianza de manera voluntariamente.

“la buena voluntad de una parte (persona, grupo o empresa) de ser vulnerable a las acciones de la otra, con base en la expectativa de que la otra parte realizará una acción positiva y justa, sin tener en cuenta la habilidad de dirigir o controlar la acción para obtener beneficios en el intercambio” (p.710).

La comunicación: Según DeFleur, Kearney & Plax :1993 “la comunicación ocurre cuando un organismo (la fuente) codifica una información en señales y pasa a otro organismo (el receptor) que decodifica las señales y es capaz de responder adecuadamente”

Nos quiere decir, que la comunicación es muy importante tanto el emisor y receptor, para que haya una buena codificación.

Capítulo III

Metodología

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y el clima institucional en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta - 2023.

3.1.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y la comunicación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta.

Existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y la motivación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta.

Existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y la confianza en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta.

Existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y la participación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta.

3.2. Variables

V1: Competencia socioemocional

V2: Clima institucional

3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1 Competencias socioemocionales	“Conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para tomar conciencia, comprender, expresar y regular de forma adecuada los fenómenos emocionales” (Bisquerra, 2016: pág.57).	Se desarrolla a través de un cuestionario en cuanto de las competencias socioemocionales en base a las dimensiones determinadas	Autoconciencia	Busco conocer las causas del hecho Me tranquilizo con facilidad	1. Nada identificado 2. Poco identificado 3. Ocasionalmente identificado 4. Bastante identificado 5. Totalmente identificado Valores recategorizados Bajo Promedio Alto Muy alto
			Auto regulación	Afronto obstáculos Busco soluciones a problemas	
			Regulación interna	Soy capaz de mantener el ánimo Facilito el diálogo	
			Empatía	Me gusta implicarme en problemas Sé cómo ayudar a las personas	
			Motivación	Transmito entusiasmo Comprendo a mis colegas	
			Resolución de conflictos	Medio en un conflicto entre colegas Soy dialogante	
			Trabajo en equipo	Trabajo de manera cooperativa Me identifico con el grupo	
V2 Clima institucional	Pintado (2007), considera que el clima institucional “refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que, debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima” (p.187).	Se elaborará un cuestionario sobre clima institucional teniendo como base las dimensiones establecidas.	Comunicación	Rapidez Respeto Espacios y horarios Aceptación	Ordinal: 1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto
			Motivación	Autonomía Prestigio Reconocimiento Satisfacción	
			Confianza	Sinceridad Confianza	
			Participación	Coordinación Equipos de docentes Reuniones de trabajo	

3.4. Tipo y nivel de estudio

El trabajo de investigación, desarrollada se tipifica como la investigación básica. Al respecto, Muntané (2010) las investigaciones descriptivas “Se denomina investigación pura, teórica o dogmática. Se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico” (p.221).

El autor Quispe (2012) considera que el nivel descriptivo “se investigan dos o más variables con el propósito de determinar el grado de relación existente entre ellos; para el que utiliza la técnica estadística de análisis de correlación” (pág..86).

3.5. Método

De la misma forma se conoce a través del siguiente método:

Método analítico: considerando la opinión de Maya (2014), se define como el análisis de cada elemento a partir de la segmentación de un todo (pág.15)

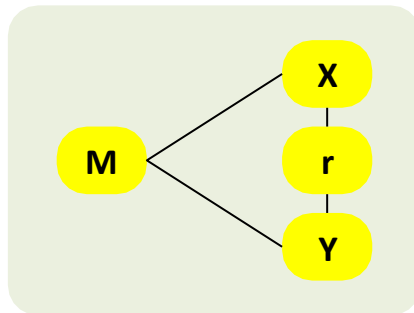
El método sintético: según Maya (2014) “es el que analiza y sintetiza la información recopilada, lo que permite ir estructurando las ideas”. (pág.15)

Método deductivo: menciona Maya (2014) “Es una forma de razonamiento que parte de una verdad universal para obtener conclusiones particulares. En la investigación científica, este método tiene una doble función encubrir consecuencias desconocidos de principios conocidos” (pág.16).

Método inductivo: “Es el razonamiento mediante el cual, a partir del análisis de hechos singulares, se pretende llegar a leyes. Es decir, se parte del análisis de ejemplos concretos que se descomponen en partes para posteriormente llegar a una conclusión. En ello se asemeja al método analítico descrito con anterioridad” (Maya, 2014, pág.16)

3.6. Diseño de investigación

El trabajo de esta investigación se encuentra en el diseño no experimental (correlacional) quiere decir que no se manipula las variables, en este caso las dos, es transversal por cuanto al coger los datos se realizó al instante es correlacional, el propósito del estudio fue buscar la asociación de dos variables. Mientras Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) dice: “este estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 109). Se visualiza el esquema:



Dónde:

M : representa a la muestra de estudio.

O : representa a las observaciones.

x, y : representa los datos a obtenerse en cada una de las variables.

r : representa las posibilidades correlacionales entre las variables.

3.7. Población, muestra y muestreo

Población. “La población o universo es el conjunto de objetos, sujetos o unidades que comparten la característica que se estudia y a la que se pueden generalizar los hallazgos encontrados en la muestra para ser sometidos a la observación” (Moje, 2011, pág. 25). En este trabajo la población está incluido 170 docentes en centro educativo nivel secundaria en el distrito de Huanta distribuidos del siguiente modo:

Institución educativa	N° de docentes de la población
González Vigil	104
San Francisco de Asís	36
Esmeralda de los Andes	34
Total	174

Muestra. la muestra “se asocia con una porción o ejemplar de un producto o mercancía que sirve para conocerla. Se parte del supuesto que esta muestra es lo suficientemente representativa de este producto como para caracterizarlo e identificar sus propiedades” (Cerdeña, 2011, pág.351). en este trabajo se tendrá en cuenta a 120 docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta que se precisa en la tabla.

Institución educativa	N° de docentes	Muestra estratificada
González Vigil	104	72
San Francisco de Asís	36	25
Esmeralda de los Andes	34	23
Total	174	120

Técnica muestral. La investigación se realizó en una muestra determinada mediante la técnica muestral probabilística estratificada, es decir, teniendo en cuenta la población heterogénea de cada institución educativa, el número de elementos de la muestra, se ha elegido en proporción al número de docentes que existen en cada institución.

3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta parte es obtener los datos se ha requerido una técnica e instrumentos, en el cual se explicará de manera detallada en el siguiente:

3.8.1. Técnica

En este trabajo se desarrolla una técnica de encuesta que viene hacer un “procedimiento estandarizado para recolectar información –oral o escrita– de una muestra de personas acerca de los aspectos estructurales; ya sean ciertas características socio demográficas u opiniones acerca de algún tema específico. La información se recoge de forma estructurada y el estímulo es el mismo para todas las personas” (Cea D’Ancona, 1996, p. 240).

3.8.2. Instrumento:

Se utiliza el cuestionario para su desarrollo de la investigación ya que “contienen un conjunto de preguntas destinadas a recoger, procesar y analizar informaciones sobre hechos o fenómenos estudiados en determinadas poblaciones o en un subconjunto de ellas” (Quispe, 2012, pág.97).

3.9. Validación y confiabilidad del instrumento

3.9.1. Validación del instrumento

El proceso para que tenga su importancia de los instrumentos en esta investigación cuantitativa es determinante, es por ello que los instrumentos utilizados fueron sometido a un proceso de validez. En el cual se recurre a tres expertos que investigaron sobre las variables en estudio, siendo los resultados los siguientes:

Resultados de validez del cuestionario sobre competencias socioemocionales

Expertos	ITEMS										Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
2	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
3	75	75	80	80	80	80	80	80	80	75	80	86
Promedio de ponderación											85%	

En esta tabla se puede observar el promedio de validez, del cuestionario sobre competencias socioemocionales, se da por los expertos equivalente a 85% de validez, con el que se determina que el cuestionario sobre competencias socioemocionales se puede dar la aplicación.

Resultados de validez del cuestionario sobre clima institucional

Expertos	ITEMS										Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
2	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
3	80	75	80	80	80	75	80	80	80	80	80	79
Promedio de ponderación											81%	

En esta tabla se puede observar el su importancia a través del cuestionario del clima institucional, emitido por los expertos es equivalente a 81% de validez, se determina a través del cuestionario del clima institucional se encuentra apto para aplicar

Confiabilidad de instrumento

La prueba de confiabilidad es otro de los procesos muy importantes en la investigación cuantitativa, puesto que a través de este procedimiento se garantiza la confiabilidad de los instrumentos, para ello se aplicó los cuestionarios a una muestra piloto conformada por diez docentes, y que posteriormente está procesada mediante la prueba Alpha de Cronbach, el cual muestra los resultado:

3.9.2. Confiabilidad

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre competencia socioemocional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	38

En la tabla se observa que la prueba Alpha de Cronbach muestra un valor igual a 0,871 razón por el que se concluye que el cuestionario sobre competencia socioemocional ya que es confiable, por consiguiente, es bueno para aplicar

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre clima institucional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Alfa Cronbach	de	N de elementos
,733		30

Se visualiza en esta tabla que la prueba Alpha de Cronbach muestra un valor igual a 0,733 razón que se concluye a través del cuestionario del clima institucional tiene un nivel de confiabilidad alta, por consiguiente, expedito para su aplicación.

3.10. Métodos de análisis de datos

El análisis de datos obtenidos mediante los cuestionarios referidos a la variable competencia socioemocional y clima institucional, siguió la siguiente secuencia:

- La información obtenida mediante los cuestionarios fue sistematizado o tabulados de acuerdo a los objetivos del estudio.
- Para el tratamiento estadístico correspondiente se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 25.
- La información tabulada fue procesada, a nivel descriptivo, a través de las tablas cruzadas tiene finalidad observar la existencia que hay una relación de variables.
- De la misma forma, a nivel inferencial, los datos fueron procesados en primer lugar con el estadígrafo Kolmogorov-Smirnov, con la finalidad de determinar la normalidad de los datos para el uso correcto del estadígrafo y hallar la prueba de hipótesis.
- Una vez determinada la prueba de normalidad, de acuerdo al resultado obtenido, se determinó el uso de la prueba estadística no paramétrica denominada Tau b de Kendall para la correspondiente prueba de hipótesis.

3.11. Consideraciones éticas

La investigación científica requiere del cumplimiento estricto de los aspectos éticos que ella establece. Para ello se hizo llegar a las instituciones educativas las correspondientes solicitudes de autorización para la ejecución de la investigación.

De la misma forma, se utiliza la norma APA con el fin de respetar los derechos de la persona que son autor para realizar las citas textuales. De igual modo, se guarda la reserva la identidad de cada uno de los participantes.

Capítulo IV

Resultados y discusión

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Competencias socioemocionales y el clima institucional en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta

			Clima institucional				
			Bajo	Regular	Alto	Muy alto	Total
Competencias socioemocionales	Bajo	Recuento	16	0	0	0	16
		% del total	14,0%	0,0%	0,0%	0,0%	14,0%
	Promedio	Recuento	2	33	4	0	39
		% del total	1,8%	28,9%	3,5%	0,0%	34,2%
	Alto	Recuento	0	0	40	10	50
		% del total	0,0%	0,0%	35,1%	8,8%	43,9%
	Muy alto	Recuento	0	0	0	9	9
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	7,9%	7,9%
Total		Recuento	18	33	44	19	114
		% del total	15,8%	28,9%	38,6%	16,7%	100,0%

Fuente: Data obtenida mediante cuestionarios

En esta tabla se presenta resultados obtenidos mediante los cuestionarios, en ella se observa que el 43,9% de docentes muestran un nivel alto de competencias socioemocionales. De igual modo, se observa que el 38,6% de docentes consideran la existencia de un nivel alto de clima institucional. Esta información permite concluir que cuánto más alto sea la competencia socioemocional, mucho más alto será el clima institucional.

Tabla 2

Competencias socioemocionales y la comunicación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta

		Comunicación				Total	
		Bajo	Regular	Alto	Muy alto		
Competencias socioemocionales	Bajo	Recuento	8	8	0	0	16
		% del total	7,0%	7,0%	0,0%	0,0%	14,0%
	Promedio	Recuento	0	16	23	0	39
		% del total	0,0%	14,0%	20,2%	0,0%	34,2%
	Alto	Recuento	0	0	25	25	50
		% del total	0,0%	0,0%	21,9%	21,9%	43,9%
	Muy alto	Recuento	0	0	0	9	9
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	7,9%	7,9%
Total		Recuento	8	24	48	34	114
		% del total	7,0%	21,1%	42,1%	29,8%	100,0%

Fuente: Data obtenida mediante cuestionarios

Los datos que se presentan en la tabla, obtenidos mediante los cuestionarios aplicados a los docentes, permite observar que el 43,9% de los docentes se muestra un nivel alto de competencias socioemocionales. Por ende, se visualiza que el 42,1% de docentes considera como alto el nivel de comunicación en las instituciones educativas. Esta información permite concluir que cuánto más alto sea la competencia socioemocional, mucho más alto será el nivel de comunicación entre docentes.

Tabla 3

Competencias socioemocionales y la motivación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta

		Motivación				Total	
		Bajo	Regular	Alto	Muy alto		
Competencias socioemocionales	Bajo	Recuento	5	11	0	0	16
		% del total	4,4%	9,6%	0,0%	0,0%	14,0%
	Promedio	Recuento	0	25	14	0	39
		% del total	0,0%	21,9%	12,3%	0,0%	34,2%
	Alto	Recuento	0	0	30	20	50
		% del total	0,0%	0,0%	26,3%	17,5%	43,9%
	Muy alto	Recuento	0	0	0	9	9
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	7,9%	7,9%
Total		Recuento	5	36	44	29	114
		% del total	4,4%	31,6%	38,6%	25,4%	100,0%

Fuente: Data obtenida mediante cuestionarios

La información presentada en la tabla, obtenidos mediante los cuestionarios aplicados a los docentes, posibilita observar que el 43,9% de docentes que muestran un nivel alto de competencias socioemocionales. Asimismo, se observa que el 38,6% de docentes que se considera como alto el nivel de motivación en los centros educativos. De acuerdo a la información presentada, se concluye que cuánto más alto

sea la competencia socioemocional, mucho más alto será el nivel de motivación docente en las instituciones educativas.

Tabla 4

Competencias socioemocionales y la confianza en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta

			Confianza				Total
			Bajo	Regular	Alto	Muy alto	
Competencias socioemocionales	Bajo	Recuento	16	0	0	0	16
		% del total	14,0%	0,0%	0,0%	0,0%	14,0%
	Promedio	Recuento	0	32	7	0	39
		% del total	0,0%	28,1%	6,1%	0,0%	34,2%
	Alto	Recuento	0	0	34	16	50
		% del total	0,0%	0,0%	29,8%	14,0%	43,9%
	Muy alto	Recuento	0	0	0	9	9
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	7,9%	7,9%
Total	Recuento	16	32	41	25	114	
	% del total	14,0%	28,1%	36,0%	21,9%	100,0%	

Fuente: Data obtenida mediante cuestionarios

En esta tabla se presenta resultados obtenidos mediante los cuestionarios, se visualiza el 43,9% de docentes que muestran un nivel alto de competencias socioemocionales. De la misma forma se visualiza el 36,0% de docentes consideran como alto el nivel de confianza en las instituciones educativas. Esta información permite concluir que cuánto más alto sea la competencia socioemocional, mucho más alto será el nivel de confianza en centros educativos.

Tabla 5

Competencias socioemocionales y la participación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta

			Participación				Total
			Bajo	Regular	Alto	Muy alto	
Competencias socioemocionales	Bajo	Recuento	16	0	0	0	16
		% del total	14,0%	0,0%	0,0%	0,0%	14,0%
	Promedio	Recuento	7	29	3	0	39
		% del total	6,1%	25,4%	2,6%	0,0%	34,2%
	Alto	Recuento	0	0	38	12	50
		% del total	0,0%	0,0%	33,3%	10,5%	43,9%
	Muy alto	Recuento	0	0	0	9	9
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	7,9%	7,9%
Total	Recuento	23	29	41	21	114	
	% del total	20,2%	25,4%	36,0%	18,4%	100,0%	

Fuente: Data obtenida mediante cuestionarios

Los datos que se presentan en la tabla, obtenidos mediante los cuestionarios aplicados a los docentes, permite observar que el 43,9% de docentes muestran un nivel

alto de competencias socioemocionales. Por lo tanto, se visualiza el 36,0% de docentes que se considera como alto el nivel de participación en las instituciones educativas. Esta información permite concluir que cuánto más alto sea la competencia socioemocional, mucho más alto será el nivel de participación de los docentes en institución educativa.

4.2. Resultados a nivel inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 6

Resultados de la prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		Sig.
	Estadístico	gl	
Competencia	,261	114	,000
Clima	,230	114	,000

Fuente: Data obtenida mediante cuestionarios

Los resultados de esta prueba Kolmogorov-Smirnov se muestran el valor igual a 0,000 en los dos variables, permite afirmar en cuanto de la distribución la ausencia de los datos; hace conocer a través del estadígrafo no paramétrico Tau b de Kendal para el análisis inferencial.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

a. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y el clima institucional en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta - 2023

Ha: Existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y el clima institucional en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta - 2023

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Estadígrafo:

Tau b de Kendall

d. Toma de decisión

Si "p" (nivel significancia) < 0,05, se rechaza la Ho

Si "p" (nivel significancia) > 0,05, se acepta la Ho

Tabla 7

Resultados de la correlación entre competencias socioemocionales y el clima institucional

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,902	,021	23,879	,000
N de casos válidos		114			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El nivel de significancia es $0,000 < 0,05$, valor que permite demostrar que si existe relación significativa tanto las competencias socioemocionales y el clima institucional. Asimismo, se muestra la buena presencia y directa relación entre las variables mencionadas, debido a que el valor obtenido por Tau b de Kendall es igual a 0,902. Esto significa cuanto más alto sea el nivel de competencia socioemocional, más alto será el nivel del clima institucional.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 1

a. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y la comunicación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta

Ha: Existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y la comunicación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Estadígrafo:

Tau b de Kendall

d. Toma de decisión

Si “p” (nivel significancia) $< 0,05$, se rechaza la Ho

Si “p” (nivel significancia) $> 0,05$, se acepta la Ho

Tabla 8

Resultados de la correlación entre competencias socioemocionales y la comunicación

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,774	,019	19,037	,000
N de casos válidos		114			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En la tabla se observa que el nivel de significancia es $0,000 < 0,05$, valor que demuestra que existe una relación significativa tanto las competencias socioemocionales y la comunicación en los centros educativos. De igual modo, se

muestra la presencia de una buena y directa relación tanto de los variables mencionadas, debido que el valor emanado por Tau b de Kendall es igual a 0,774. Esto significa que cuanto más alto sea el nivel de competencia socioemocional, son alto el nivel de comunicación entre docentes.

4.2.4. Prueba de hipótesis específica 2

a. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y la motivación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta

Ha: Existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y la motivación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta.

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Estadígrafo:

Tau b de Kendall

d. Toma de decisión

Si “p” (nivel significancia) < 0,05, se rechaza la Ho

Si “p” (nivel significancia) > 0,05, se acepta la Ho

Tabla 9

Resultados de la correlación entre competencias socioemocionales y la motivación

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,786	,017	23,361	,000
N de casos válidos		114			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Al analizar los datos presentados, se observa que el nivel de significancia es $0,000 < 0,05$, valor que demuestra que hay relación significativa tanto las competencias socioemocionales y la motivación en las instituciones educativas. Por otro lado, se visualiza la buena presencia y directa entre los variables mencionadas, debido a que el valor obtenido por Tau b de Kendall es igual a 0,786. Esto significa que cuanto más alto sea el nivel de competencia socioemocional, muy el nivel de motivación entre docentes.

4.2.5. Prueba de hipótesis específica 3

a. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y la confianza en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta

Ha: Existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y la confianza en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Estadígrafo:

Tau b de Kendall

d. Toma de decisión

Si “p” (nivel significancia) < 0,05, se rechaza la Ho

Si “p” (nivel significancia) > 0,05, se acepta la Ho

Tabla 10

Resultados de la correlación entre competencias socioemocionales y la confianza

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,873	,022	22,103	,000
N de casos válidos		114			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El nivel de significancia es $0,000 < 0,05$, valor que demuestra su existencia de la relación significativa entre las competencias socioemocionales y confianza en los centros educativos. Asimismo, se muestra la presencia buena y directa relación tanto de los variables mencionadas, debido que se ha obtenido el valor por Tau b de Kendall es igual a 0,873. Esto significa que cuanto más alto sea el nivel de competencia socioemocional, se muestra que será el alto nivel de confianza instituciones educativas.

4.2.6. Prueba de hipótesis específica 4

a. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y la participación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta

Ha: Existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y la participación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Estadígrafo:

Tau b de Kendall

d. Toma de decisión

Si “p” (nivel significancia) < 0,05, se rechaza la Ho

Si “p” (nivel significancia) > 0,05, se acepta la Ho

Tabla 11

Resultados de la correlación entre competencias socioemocionales y la participación

	Valor	Error estándar	T aproximada ^b	Significación aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,880	,019	26,606	,000
N de casos válidos	114				

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En la tabla se observa que el nivel de significancia es $0,000 < 0,05$, valor que permite demostrar que existe una relación significativa entre las competencias socioemocionales y la participación en instituciones educativas. Igual modo, se muestra buena y directa relación tanto las variables mencionadas, debido que el valor que se ha dado por Tau b de Kendall es igual a 0,880. Esto significa que cuanto más alto sea el nivel de competencia socioemocional, muy alto será el nivel de la participación en las instituciones educativas.

4.3. Discusión de resultados

En los últimos años, la investigación sobre la competencia socioemocional, presenta un auge considerable, debido a que esta es considerada como “un conjunto de capacidades, de conductas y también de estrategias que le permiten a la persona o estudiante formar su propia identidad y afrontar con éxito los desafíos y problemas que se le presente” (Monjas, 2011, p.37), estas competencia se encuentran inmersos en el interior de la inteligencia emocional, por lo que es considerada también como el manejo de la inteligencia emocional en un determinado contexto.

Por otro lado, More y Morey (2021), respecto del clima institucional precisan: “es el ambiente en el que se desarrollan las actividades de una institución y la interacción efectiva que se produce entre cada uno de sus miembros; influye directamente en el comportamiento de sus participantes por lo que proyecta la cultura característica de la organización” (p.3). En ese sentido, si bien el clima institucional es intangible, pero su presencia es objetiva, al ser un hecho que repercute a todo lo que suceda en la institución educativa; puesto que el clima será el reflejo de todo lo que suceda en el interior de la institución educativa.

Precisamente, teniendo en cuenta la complementariedad que presentan las variables: competencias socioemocionales y clima institucional, se desarrolló la

presente investigación, cuyos resultados concluye que existe muy buena y directa relación tanto las competencias socioemocionales y el clima institucional en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta – 2023. Resultado que confirma los valores en la tabla 1, al afirmar que el 43,9% de docentes muestran un nivel alto de competencias socioemocionales. De igual modo, se observa que el 38,6% de docentes consideran la existencia de un nivel alto de clima institucional. Esta información permite concluir que cuánto más alto sea la competencia socioemocional, mucho más alto será el clima institucional.

Al respecto, More y Morey (2021) afirman que el clima institucional se constituye “en un aspecto primordial en el desarrollo de las actividades educativas de las escuelas. Esto favorece el logro de los objetivos propuestos por la unidad educativa. De ahí la importancia de desarrollar iniciativas que promuevan la armonía en las relaciones de los actores de la comunidad” (p.4).

Asimismo, estos resultados concuerdan con los obtenidos por Henao y Vélez (2018), quienes como producto de la investigación concluyen que una buena competencia socioemocional contribuye de manera favorable a la presencia de un buen clima institucional, debido a que posibilita optimizar las estrategias y recursos que contribuyan a ser empáticos, solucionar problemas y fomentar buenas relaciones interpersonales.

Por otro lado, la investigación concluye, la relación en la primera hipótesis menciona, que hay buena y directa relación tanto las competencias socioemocionales y la comunicación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta, confirmada con el nivel de significancia equivalente a $0,000 < 0,05$, y el valor obtenido por Tau b de Kendall igual a 0,774. El mismo que se confirma los resultados descriptivos donde se visualiza el 43,9% de docentes muestran un nivel alto de competencias socioemocionales. De la misma forma se visualiza el 42,1% de docentes consideran como alto el nivel de comunicación en las instituciones educativas. Esta información permite concluir que cuánto más alto sea la competencia socioemocional, mucho más alto será el nivel de comunicación entre docentes.

En efecto, “Las habilidades socioemocionales son una serie de herramientas intrapersonales e interpersonales, que tienen como función la adaptación al entorno y que facilitan el desarrollo personal, la relación social adecuada, el aprendizaje y el bienestar” (Suárez y Castro, 2022, p.885). Estas habilidades son fundamentales en la marcha institucional, puesto que permite el desarrollo de un buen clima institucional.

De igual modo, los resultados muestran en relación a la segunda hipótesis específica, se concluye que hay buena y directa relación las competencias socioemocionales y la motivación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta, comprobada con el nivel de significancia equivalente a $0,000 < 0,05$, y el valor obtenido por Tau b de Kendall igual a 0,786. Valores que se ven confirmados por los datos mostrados a nivel descriptivos en el que se puede observar que el 43,9% de docentes muestran un nivel alto de competencias socioemocionales. Asimismo, se observa que el 38,6% de docentes que considera el alto nivel de motivación en las instituciones educativas. La información presentada, se concluye que cuánto más alto sea la competencia socioemocional, mucho más alto será el nivel de motivación docente en instituciones educativas.

Es importante comprender que las competencias socioemocionales se encuentran directamente relacionados con el clima institucional. “Es evidente que, en instituciones educativas con climas institucionales desfavorables, no se forman buenas o adecuadas relaciones interpersonales, no se practica una comunicación asertiva, generando falta de confianza, falta de identidad institucional, poca o nula capacidad de innovación, falta de liderazgo, motivación insuficiente, entre otros” (Rugel-Sono, et al., 2023, p.6).

Asimismo, la tercera hipótesis, concluye la existencia de buena y directa relación entre las competencias socioemocionales y confianza en los centros educativos de nivel secundaria del distrito de Huanta, confirmada con el nivel de significancia igual a $0,000 < 0,05$, y el valor obtenido por Tau b de Kendall igual a 0,873. Este resultado es validado con los datos mostrados los resultados descriptivos, que se visualiza el 43,9% los docentes muestran un alto de competencias socioemocionales. Por otro lado, se observa que el 36,0% de docentes consideran como alto el nivel de confianza en las instituciones educativas. Esta información permite concluir que cuánto más alto sea la competencia socioemocional, mucho más alto será el nivel de confianza en las instituciones educativas.

En ese sentido “Un profesor con una alta CSE suele ser capaz de motivarse a sí mismo y superar los numerosos retos que plantea la tarea de educar a otras personas. Así mismo, la capacidad de empatizar con estudiantes, padres, colegas y otros

miembros de la comunidad educativa se convierte casi en requisito indispensable del perfil del educador” (Rendón, 2019, p.252)

De igual modo, la cuarta hipótesis concluye que existe relación significativa de las competencias socioemocionales y la participación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta, determinada con el nivel de significancia igual a $0,000 < 0,05$, y el valor obtenido por Tau b de Kendall igual a 0,880. Resultado que se confirma con los valores presentados donde presenta el 43,9% en docentes que muestran un nivel alto de competencias socioemocionales. Por la misma forma, se observa el 36,0% de docentes consideran como alto el nivel de participación en las instituciones educativas. Esta información permite concluir que cuánto más alto sea la competencia socioemocional, mucho más alto será el nivel de participación de los docentes en la institución educativa.

Los resultados expuestos, son concordantes con la investigación realizada por Salazar y Gómez (2018) quienes desarrollaron una investigación sobre competencias emocionales y clima en una institución educativa, en el que se concluye que la presencia de una directa relación entre las variables estudiadas, lo que significa que a mayor desarrollo de las competencias socioemocionales, mejor será el clima a nivel institucional.

Conclusiones

Los valores estadísticos que se ha obtenido muestran en la estadística de manera suficiente para concluir que realmente existe muy buena y directa relación entre las competencias socioemocionales y el clima institucional en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta – 2023, esto se debe al nivel de significancia es $0,000 < 0,05$ y el valor obtenido por Tau b de Kendall igual a 0,902.

El análisis de los resultados estadísticos, se constituyen en evidencia suficiente para finalizar que hay buena y directa relación entre las competencias socioemocionales y la comunicación en centro educativo de nivel secundaria del distrito de Huanta, confirmada con el nivel de significancia equivalente a $0,000 < 0,05$, y el valor obtenido por Tau b de Kendall igual a 0,774.

Teniendo como base los valores estadísticos obtenidos, se culmina que es suficiente para aplicar que hay una buena y directa relación entre las competencias socioemocionales y la motivación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta, comprobada con el nivel de significancia equivalente a $0,000 < 0,05$, y el valor obtenido por Tau b de Kendall igual a 0,786.

Al analizar los valores obtenidos se observa la presencia de una suficiente evidencia estadística para concluir que existe una buena y directa relación entre las competencias socioemocionales y la confianza en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta, confirmada con el nivel de significancia igual a $0,000 < 0,05$, y el valor obtenido por Tau b de Kendall igual a 0,873.

Los valores estadísticos obtenidos se constituyen en evidencia suficiente para culminar la relación significativa entre las competencias socioemocionales y participación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta, determinada con el nivel de significancia igual a $0,000 < 0,05$, y el valor obtenido por Tau b de Kendall igual a 0,880.

Recomendaciones

Al director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, promover actividades académicas orientados al fortalecimiento de las competencias socioemocionales en los directivos y docentes en centros educativos que pertenece.

A directores de instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Huanta, fortalecer el clima institucional en sus instituciones educativas con la finalidad de preservar la unidad institucional y un buen desempeño docente.

A docentes, de instituciones educativas del nivel de educación secundaria, ayudar a la mejora de la comunicación, motivación, confianza y la participación de los docentes con la finalidad de fortalecer el clima institucional en las instituciones educativas.

A los maestros de aula, de las instituciones educativas del nivel de educación secundaria, velar por el desarrollo y fortalecimiento de las competencias socioemocionales con el objetivo de contribuir a la mejora de la calidad educativa impartida a los estudiantes.

Referencias bibliográficas

- Alvarado, O. (2003). Gerencia y Marketing Educativo. Lima: Udegraf S.A.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. Revista de Psicología del Deporte. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de:<http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional.113112.html>.
- Alles, M. (2012). Diccionario de competencias. La trilogía. Tomo 1. Ediciones Granica, Buenos Aires.
- Bada Quispe, Octavio Fermín, Salas Sánchez, Rosa María, Castillo Saavedra, Ericson Felix, Arroyo Rosales, Elizabeth Madeleine, & Carbonell García, Carmen Elena. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. MediSur, 18(6), 1138-1144. Epub 02 de diciembre de 2020. Recuperado en 03 de octubre de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138&lng=es&tlng=es.
- Baier, A.C. (1994). Moral Prejudices: Essays on Ethics. Cambridge, USA: Harvard University Press.
- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas: México.
- Bisquerra, R. (2009). Psicopedagogía de las emociones. Vallehermoso, Madrid: Síntesis.
- Bisquerra, R. (2016). 10 ideas clave. Educación emocional. Barcelona: Graó.
- Bisquerra Alzina, “La educación emocional en la práctica,” Cuad. Educ., 2010.
- Condori – Gutiérrez, J. L. (2021) Las competencias socioemocionales del directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas. [file:///C:/Users/Rolando/Downloads/1064-Texto%20del%20art%C3%ADculo-5233-1-10-20211219%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Rolando/Downloads/1064-Texto%20del%20art%C3%ADculo-5233-1-10-20211219%20(1).pdf)
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Díaz Fouz, T. (2013). El desarrollo de competencias socioemocionales y su evaluación como elementos clave en los planes de formación docente. Algunas conclusiones derivadas de la evaluación SINCE 2011. Revista Iberoamericana de Educación N° 64 (2014). Pág. 73-98 (ISSN: 1022-6508)-OEI/CAEU.
- D. Goleman and P. M. Senge, Triple Focus. 2015.
- DeFleur, M.L., Kearney, P. y Plax T.G (1993). Fundamentals of Human Communication. Doncaster, United Kingdom: Mayfield Publishing Co.
- Extremera, N. y Fernandez Berrocal, P. (2004). El uso de las medidas de habilidad en el

ámbito de la Inteligencia emocional. Ventajas e inconvenientes con respecto a las medidas de auto-informe. *Boletín de Psicología*.

Farjat, L. (1998) *Gestión Educativa Institucional*. Buenos Aires: Italgraf

Fischman, D. (2000). *El espejo de un líder*. Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Graczyk, P. A., Weissberg, R. P., Payton, J. W., Elias, M. J., Greenberg, M. T., y Zins, J. E. (2000). Criteria for Evaluating the Quality of School-Based Social and Emotional Learning Programs. En BarOn, R. y J. D. A. Parker, *The Handbook of Emotional Intelligence. Theory Development, Assessment, and Application at Home, School, and in the Workplace* San Francisco, Ca: Jossey-Bass, 391-410.

Guerrero, A., Acosta, E. y Taborda, A. (1999). *Competencias claves para la Orientación Ocupacional*. Madrid: Ediciones GPS.

Goleman, D. (2009). *Inteligencia emocional*. Colección Ensayo. Málaga: Editorial Kairós.

Henao, G. & Veles M. “Competencias socioemocionales de los docentes y su relación con el clima laboral en las instituciones educativas Oreste Sindici y Pedro Estrada del Municipio de Itagüí”

Lozano-Peña, Gissela Macarena, Sáez-Delgado, Fabiola Mabel, & López-Angulo, Yaranay. (2022). Competencias socioemocionales en docentes de primaria y secundaria: una revisión sistemática. *Páginas de Educación*, 15(1), 1-22. Epub 01 de junio de 2022.<https://doi.org/10.22235/pe.v15i1.2598>

Martín (2000) *Clima institucional y el desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari, El Milagro 2022*. Trujillo, Perú.

Muntané, J. (2010) *Introducción a la investigación básica*. RAPD ONLINE VOL. 33. N°3. MAYO

More Espinoza, Renzo Augusto, & Morey Guevara, Marco Osias. (2021). *Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos*. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(spe2), 00006. Epub 21 de abril de 2021.<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>

Piero J. M. (2004), *Cultura y cambio organizacional* en *Revista de Psicología* año III, N° 04, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

- Pintado, E. (2007.) Comportamiento Organizacional. Lima: Arco nde S. R. L.
- Ramírez Velázquez, E., Vizcaíno Escobar, A. E., Guerra Rodríguez, L. E., & Ramis Palmer, C. (2021). Competencias socioemocionales en trabajadores de gastronomía hotelera. Rutas a seguir para una intervención psicoeducativa. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 394-40
- Robbins, S. (1987). Comportamiento Organizacional. (3ª edic.). México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Repetto, E. (2009). Formación en competencias socioemocionales. Madrid: Editorial La Muralla.
- Repetto, E., Lozano, S., Fernández, P., Extremera, N., Mudarra, M.J. & Morales, E. (2009). Formación en competencias socioemocionales. Libro del Formador y Libro del Alumno. Madrid: La Muralla.
- Repetto Talavera, Elvira , & Pena Garrido, Mario (2010). Las Competencias Socioemocionales como Factor de Calidad en la Educación. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 8(5),82-95.[fecha de Consulta 4 de Octubre de 2022]. ISSN: . Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55119084006>
- Robbins S y Judge, T. (2017). Comportamiento organizacional. Editorial Pearson. México
- Rugel-Sono, Jorge Luís, Esteves-Fajardo, Zila Isabel, & Tamariz-Núnjar, Hildegardo Oclides. (2023). Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), 4-19. Epub 16 de agosto de 2023.<https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2512>
- Rendón Uribe, María Alexandra. (2019). Competencias socioemodonaes de maestros en formación y egresados de programas de educación. *Praxis y Sabre* , 10 (24), 243-270. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.10004>
- Suárez Cretton, Ximena, & Castro Méndez, Nelson. (2022). Competencias socioemocionales y resiliencia de estudiantes de escuelas vulnerables y su relación con el rendimiento académico. *Revista de Psicología (PUCP)*, 40(2), 879-904. Epub 04 de julio de 2022.<https://dx.doi.org/10.18800/psico.202202.009>
- Sandoval Caraveo, María del Carmen, Magaña Medina, Deneb Elí, & Surdez Pérez, Edith Georgina. (2013). Clima organizacional en profesores investigadores de una

- institución de educación superior: a study with professors in a higher education institution. *Actualidades Investigativas en Educación*, 13(3), 420-443. Retrieved October 03, 2022, from http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032013000300018&lng=en&tlng=es.
- Sandoval, C. (2004). Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*. 27. p. 33-40.
- Seashore, K. y Murphy, J. (2019). El enfoque del liderazgo positivo y su relevancia para las relaciones en la escuela. En J. Weinstein y G. Muñoz (Ed), *Liderazgo en escuelas de alta complejidad sociocultural: Diez miradas*, pp.153-191. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Diego Portales, Cedle.
- Senge, N. Cambron-McCabe, T. Lucas, B. Smith, J. Dutton, and A. Kleiner, *Las fuentes de la quinta disciplina: Escuelas que aprenden.*, Bogotá Col. 2002.
- Torres Pacheco, Edward, & Zegarra Ugarte, Soledad Jackeline. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 - Perú. *Comuni@cción*, 6(2), 5-14. Recuperado en 03 de octubre de 2022, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001&lng=es&tlng=es.
- UNESCO. (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI*. Madrid: Santillana .
- Urcola T, J. (2010). *Dirigir personas, fondo y forma*. ESIC Editorial. Madrid.
- Viñas, J. (2004) *Conflictos en los Centros Educativos*. España: Editorial GRAO
- Whetten, D y Cameron K (2012), *Desarrollo de habilidades directivas*. Pearson Educación. México.
- Wilhelm, K., Martin, G. y Miranda, C. (2012, enero/junio). Autoestima profesional: competencia mediadora en el marco de la evaluación docente. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 1(10):339-350.
- Zabalza, M. A. (2007). *Guía para el desarrollo de competencias docentes*. Mexico: Trillas

Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia

56

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre Competencias socioemocionales y clima institucional en instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta-2023?</p> <p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre Competencias socioemocionales y la comunicación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta-2023? ¿Qué relación existe entre Competencias socioemocionales y la motivación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta-2023? ¿Qué relación existe entre Competencias socioemocionales y la confianza en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta-2023?</p>	<p>Objetivo general Conocer la relación que existe entre las competencias socioemocionales y institucional en instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta-2023.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre competencias socioemocionales y la comunicación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta. Determinar la relación que existe entre Competencias socioemocionales y la motivación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta. Determinar la relación que existe entre competencias socioemocionales y la confianza en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y el clima institucional en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta - 2023.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y la comunicación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta. Existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y la motivación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta. Existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y la confianza en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta.</p>	<p>Variable 1: Competencias socioemocionales</p> <p>Variable 2: Clima institucional</p>	<p>Tipo: Básica Diseño: No experimental transversal correlacional Población: 150 docentes de las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito de Huanta. Muestra: 120 docentes de las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito de Huanta. Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre Competencias socioemocionales y la participación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta-2023?	Determinar la relación que existe entre competencias socioemocionales y la participación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta.	Existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y la participación en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta.		

Anexo 2

Cuestionario sobre competencias socio - emocionales

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS SOCIO - EMOCIONALES (ECSE)

Autora: Elvira Repetto Talavera

La presente escala es un instrumento que valora los aspectos personales, ya sean opiniones o reacciones, comportamiento y afectos. La Competencia Socioemocional es el dominio de los conocimientos, actitudes y destrezas de carácter social y emocional. Se solicita indicar el grado con el que se encuentre identificado en cada una de las situaciones según las siguientes categorías:

1.Nada identificado 2. Poco identificado 3.Ocasionalmente identificado 4.Bastante identificado 5. Totalmente identificado

Nº	TEMS	1	2	3	4	5
1	Cuando estoy enfadado/a puedo tranquilizarme con facilidad					
2	Cuando un compañero se enfrenta a un problema, le facilito que piense en otras alternativas ,					
3	Si estoy enfadado, normalmente sé la causa de mi enfado ,					
4	Ante varias posturas enfrentadas negocio soluciones de manera consensuada					
5	Afronto los obstáculos académicos-profesionales como retos personales					
6	Soy bueno/a calmando el mal humor de mis amigos					
7	Cuando entre mis compañeros se produce un conflicto trato de conocer que piensan cada uno de ellos					
8	Soy capaz de mantener un buen estado de ánimo a pesar de los contratiempos					
9	Cuando un amigo está deprimido no sé qué hacer con él					
10	Considero que ante una discusión, facilito el diálogo y el debate					
11	Sé cómo ayudar a las personas que tienen problemas afectivos					
12	Me gusta implicarme y responsabilizarme de mis tareas					
13	Transmito entusiasmo cuando trabajo en equipo					
14	Casi siempre puedo identificar el origen de lo que siento					
15	Trato de comprender a mis amigos "desde su zapatos" poniéndome en su lugar					
16	A veces no puedo evitar ponerme nerviosa/a					
17	Consigo motivar a mis compañeros para que se impliquen en las tareas del equipo					
18	Creo que los demás sienten que los comprendo					
19	Cuando alguien está triste sé cómo ayudarlo para que se sienta mejor					
20	Al escuchar el problema de un compañero me imagino como me sentiría yo					
21	En mis tareas académicas y en las prácticas me mueve la curiosidad por saber cada vez más					
22	Me resulta fácil motivarme					
23	Si un amigo está nervioso soy capaz de hacer que se tranquilice					

24	Miro a los ojos de la persona que me está hablando para comprenderla mejor					
25	Procuro buscar las palabras adecuadas para que el otro se sienta comprendido					
26	Creo que soy una persona sensible hacia los otros					
27	Cuando tengo problemas mis emociones me agobian					
28	La mayoría de las veces puedo explicar porque cambian mis emociones					
29	Trabajo de forma cooperativa, compartiendo planes e información					
30	Cuando un amigo se siente bien, se cómo hacer para que siga con ese estado de ánimo					
31	Me resulta difícil mediar en un conflicto entre dos personas					
32	Considero que tengo una adecuada comprensión de mi mundo emocional					
33	Me ilusiona aprender cosas nuevas					
34	Casi siempre sé cómo me siento en relación con lo que me está sucediendo					
35	Se mantener la calma durante una discusión					
36	Me gusta darle sentido a todo lo que hago					
37	Me comprometo intensamente con los objetivos del grupo					
38	Comparto los resultados y méritos en beneficio de todos					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

BAREMACIÓN

Escala	Valoración
Muy bajo	0 – 38
Bajo	39 – 77
Promedio	78 – 116
Alto	117 – 154
Muy alto	155 – 190

Anexo 3

Cuestionario sobre clima institucional

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente: Agradecemos su colaboración por su aporte con el desarrollo de la presente investigación, desarrollando el cuestionario de Clima Institucional. Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta, teniendo en cuenta los siguientes valores:
1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN						
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?					
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?					
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?					
MOTIVACION						
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?					
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?					
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?					
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?					
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?					
12	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?					
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?					
CONFIANZA						
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?					
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?					

16	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?					
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?					
PARTICIPACION						
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?					
20	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?					
21	¿Cómo percibe Ud la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					
22	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
23	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					
25	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?					
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?					
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?					
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?					
30	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Anexo 4

Prueba de confiabilidad sobre competencias socio - emocionales

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	de N de elementos
,871	38

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	109,40	186,267	,527	,866
ITEM2	109,50	185,389	,543	,866
ITEM3	109,60	185,378	,534	,866
ITEM4	109,90	195,878	,449	,870
ITEM5	109,60	197,600	,134	,875
ITEM6	109,80	200,844	,015	,877
ITEM7	109,70	200,900	,012	,877
ITEM8	109,60	185,378	,534	,866
ITEM9	109,90	195,878	,449	,870
ITEM10	109,10	188,544	,535	,866
ITEM11	109,10	188,544	,535	,866
ITEM12	109,50	194,278	,569	,868
ITEM13	109,10	188,544	,535	,866
ITEM14	109,10	188,544	,535	,866
ITEM15	109,50	194,278	,569	,868
ITEM16	109,60	197,600	,134	,875
ITEM17	109,80	200,844	,015	,877
ITEM18	109,70	200,900	,012	,877
ITEM19	109,50	202,056	-,029	,878
ITEM20	109,50	194,278	,569	,868
ITEM21	109,40	186,267	,527	,866
ITEM22	109,50	185,389	,543	,866
ITEM23	109,60	185,378	,534	,866
ITEM24	109,90	195,878	,449	,870
ITEM25	109,60	197,600	,134	,875
ITEM26	109,10	188,544	,535	,866
ITEM27	109,50	194,278	,569	,868
ITEM28	109,10	188,544	,535	,866
ITEM29	109,10	188,544	,535	,866
ITEM30	109,10	188,544	,535	,866
ITEM31	109,50	194,278	,569	,868

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM32	109,10	188,544	,535	,866
ITEM33	109,10	188,544	,535	,866
ITEM34	109,50	194,278	,569	,868
ITEM35	109,60	197,600	,134	,875
ITEM36	109,80	200,844	,015	,877
ITEM37	109,70	200,900	,012	,877
ITEM38	109,50	185,389	,543	,866

Anexo 5

Prueba de confiabilidad sobre competencias clima institucional

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,733	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	79,20	32,400	-,259	,748
ITEM2	78,90	32,322	-,203	,732
ITEM3	78,90	30,100	,146	,744
ITEM4	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM5	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM6	78,90	33,433	-,602	,747
ITEM7	79,10	30,989	,004	,736
ITEM8	78,90	27,211	,642	,722
ITEM9	78,80	29,067	,459	,735
ITEM10	78,80	29,067	,459	,735
ITEM11	79,10	31,211	,006	,751
ITEM12	79,10	31,211	,006	,721
ITEM13	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM14	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM15	78,90	33,433	-,602	,747
ITEM16	79,10	30,989	,004	,736
ITEM17	78,90	27,211	,642	,722
ITEM18	78,80	29,067	,459	,735
ITEM19	78,80	29,067	,459	,735
ITEM20	79,10	31,211	,006	,751
ITEM21	79,10	31,211	,006	,721
ITEM22	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM23	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM24	78,90	33,433	-,602	,747
ITEM25	79,10	30,989	,004	,736
ITEM26	79,10	30,989	,004	,736
ITEM27	78,90	27,211	,642	,722

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM28	78,80	29,067	,459	,735
ITEM29	78,80	29,067	,459	,735
ITEM30	78,90	31,433	-,056	,744

i1	i2	i3	i4	i5	i6	D1	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	D2	i14	i15	i16	i17	i18	D3	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i30	D4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

- 1.1. Competencias socioemocionales y clima institucional en instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta-2023
- 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Cuestionario sobre Competencias socioemocionales

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy Buena							
		5	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96				
		5	16	13	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100				
1. CLARIDAD	Una firmado con lenguaje propio																				85				
2. OBJETIVIDAD	Una expuesto en conductas observadas																					85			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																					85			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					85			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					85			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																					85			
7. CONSISTENCIA	Existe en aspectos teorico metodológicos																					85			
8. COHERENCIA	Existe coherencia a indicadores																					85			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																					85			
10. PERTINENCIA	El uso y adecuado para la investigación																					85			

PROMEDIO DE VALORACION

85%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena ~~buena~~ e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Rolando A. Quispe Morales	DNI	20019674
Título Profesional	Lic. Pedagogía y Humanidades		
Especialidad	Español-Literatura		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Ciencias de la Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 20 octubre 2022

Firma: Dr. Rolando A. Quispe Morales



ESCUELA DE

POSGRADOUNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 76-2024-UNSCH-EPG/OGH**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado – UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución De Consejo Directivo N°109-2024-UNSCH-EPG/CD, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. Yovana Luz HUAMAN VARGAS
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	Competencias socioemocionales y clima institucional en instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Huanta - 2023
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD	15% de similitud
N° DE TRABAJO	2556844032
FECHA	20 de diciembre de 2024

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

20 de diciembre de 2024.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
Escuela de Posgrado
Dr. Oscar Gutiérrez HuamaniCC.
Archivo
OGH

Competencias socioemocionales y clima institucional en instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta - 2023

por Yovana Luz HUAMAN VARGAS

Fecha de entrega: 20-dic-2024 05:24p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2556844032

Nombre del archivo: TESIS_ARREGLADO_17_12_24.docx (586.06K)

Total de palabras: 25762

Total de caracteres: 104163

Competencias socioemocionales y clima institucional en instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta - 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	8%
2	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1%
6	Submitted to Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología Trabajo del estudiante	<1%
7	www.edufi.ucr.ac.cr Fuente de Internet	<1%



Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 30 words



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0101-2024-UNSCH-EPG/D**

Siendo las 10:00. am. de 06 de febrero se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el **Dr. Oscar GUTIÉRREZ HUAMANÍ** director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. Teodosio Zenobio POMA SOLIER** director (e) de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por los siguientes miembros: **Dra. OLGA HURTADO AMBROCIO** y el **Dr. Anatolio HUARCAYA BARBARAN**, para la sustentación oral y pública de la tesis titulado **COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES Y CLIMA INSTITUCIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO DE HUANTA-2023**. En la Ciudad de Ayacucho del 2024, presentada por la **Bach. Yovana Luz HUAMAN VARGAS**. Teniendo como asesor al **Dr. Eloy Esteban FERIA MACIZO**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de **MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**, Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduado.

A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: CATORCE (14)

CALIFICACION (*)

Aprobado por unanimidad	X
Aprobado por Mayoría	—
Desaprobada por Unanimidad	—
Desaprobada por mayoría	—

(*) Marcar con aspa

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la **Bach. Yovana Luz HUAMAN VARGAS** el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las 12:00 hrs. Se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 12:00 hrs. Del 06 de febrero de 2024.

.....
Dr. Oscar GUTIÉRREZ HUAMANÍ
Director (e) de la Escuela de Posgrado

.....
Dr. Teodosio Z. POMA SOLIER
Director de la Unidad de Posgrado – FCE

.....
Dra. OLGA HURTADO AMBROSIO
Miembro

.....
Dr. Anatolio HUARCAYA BARBARAN
Miembro

.....
Dr. Marco Rolando ARONES JARA
Secretario Docente

Observaciones:

.....
.....