



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“CLIMA LABORAL Y HABILIDADES SOCIALES EN EL
PERSONAL DEL EJÉRCITO BATALLÓN DE INGENIEROS
TENIENTE CORONEL LA ROSA N°4, JULIACA, 2022”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
**CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR
PSICOLÓGICO**

PRESENTADO POR:
**NANCY CCALLO ROJAS
GABY YAKELIN CONDORI CCAMA**

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR:
DR. RODOLFO AMADO ARÉVALO MARCOS
CÓDIGO ORCID N°0000-0002-4633-2997

CHINCHA, 2022

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE TESIS

Chincha, 09 de junio de 2022

Dr. JUANA MARIA MARCOS ROMERO
DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarle e informarle que los bachilleres: **Ccallo Rojas Nancy**, con DNI N° 46033743; y **Condori Ccama Gaby Yakelin**, con DNI N° 71653992 de la Facultad Ciencias de la Salud del programa Académico de **Psicología**, ha cumplido con presentar su tesis titulada: "**CLIMA LABORAL Y HABILIDADES SOCIALES EN EL PERSONAL DEL EJÉRCITO BATALLÓN DE INGENIEROS TENIENTE CORONEL LA ROSA N°4, JULIACA, 2022**" con mención

APROBADO(A):

X

Por lo tanto, queda expedito para la revisión por parte de los Jurados para su sustentación.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,



Rodolfo Amado Arevalo Marcos
DR. RODOLFO AREVALO MARCOS
DR. EN CIENCIAS DE LA SALUD
CEP N° 82604

ASESOR: Dr. Rodolfo Amado Arevalo Marcos
CODIGO ORCID: 0000-0002-4633-2997

ESTA CONSTANCIA TIENE VALIDEZ MÁXIMA DE 3 SEMANAS PARA PODER SOLICITAR Y PRESENTAR LOS DOCUMENTOS PARA SUSTENTACIÓN, POR EFECTOS DEL PORCENTAJE DE TURNITIN, POSTERIOR A LA FECHA INDICADA LA UNIVERSIDAD NO SE HACE RESPONSABLE SOBRE EL INCREMENTO DEL PORCENTAJE DE SIMILITUD QUE SE PUEDA PRESENTAR EN EL TRABAJO.

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Nancy Ccallo Rojas, identificado(a) con DNI N° 46033743 y Gaby Yakelin Condori Ccama, identificado(a) con DNI N° 71653992, en nuestra condición de estudiantes del programa de estudios de Psicología, de la Facultad de Ciencias de la Salud en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada “clima laboral y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel la Rosa N°4, Juliaca, 2022”, declaramos bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna de las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

7%

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, auto plagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normativa vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 25 de agosto del 2022.



Nancy Ccallo Rojas
DNI N° 46033743



Gaby Yakelin Condori Ccama
DNI N° 71653992

Dedicatoria

Mis logros están dedicados a mis padres a quienes debo todo lo que tengo en esta vida, a mis docentes y a todos los que contribuyeron con mi formación ética y profesional.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por ser mi guía y a todos los que contribuyeron a hacer realidad este trabajo de investigación.

Resumen

Objetivo: El objetivo principal de este estudio es determinar cómo se relacionan el clima laboral y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N.º4, Juliaca, 2022.

Metodología: Esta investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño de investigación descriptivo-correlacional, no experimental. La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta donde se aplicaron las siguientes herramientas: la escala de Clima Laboral CL-SPC y la escala de Habilidades Sociales; estos instrumentos han sido aplicados y validados en el entorno contextual.

Participantes: La investigación estaba conformada por una muestra de 108 colaboradores del personal del Ejército. La muestra se tomó de manera probabilística, teniendo en cuenta todos los criterios correspondientes a la selección de la muestra.

Resultados: Los resultados alcanzados en el estudio mostraron lo siguiente: los de sexo masculino son el 92,6% y los de sexo femenino son el 7,4%. La variable clima laboral con 20,37% relata ser muy desfavorable; 21,30% de nivel desfavorable; el 19,44%, medio; el 22,22% señalan ser favorables y el 16,67%, muy favorable. En cuanto a las habilidades sociales, el 21,30% manifestaron ser deficientes; el 19,44% corresponden a un nivel bajo; mientras que en el nivel normal es de 20,37%; en la categoría bueno es 19,44% y, por último, el nivel excelente es 19,44%.

Conclusiones: El estudio concluyó que existe una relación significativa entre el clima laboral y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022 ($r=0,356$; $p=0,000$).

Palabras claves: Clima laboral, habilidades sociales, estrés.

Abstract

Objective: The main objective of this study is to determine the relationship between work climate and social skills in the Staff of the Army Teniente Coronel La Rosa N°4 Batallion of Engineers, Juliaca, 2022.

Methodology: This method corresponds to a quantitative research approach. It is a kind of basic research, a correlational descriptive study and a non-experimental design. The method of data collection used was a survey where it was applied the following tools: The Work Climate Scale (CL-SPC) and the Social Skills Scale. These instruments have been applied and validated in this environment.

Participants: The study sample was made up of 108 collaborators of the staff of the Army. The sample was taken in a probabilistic way, taking into account the corresponding criterion about the sample selection.

Results: The results obtained in the study showed that: 92.6% are male sex and 7.4% are female sex. The work climate variable proved to be very unfavorable with 20,37%; an unfavorable level with 21,30%; in the middle with 19,44%; a favorable level with 22,22% and a very favorable level with 16,67%. According to the Social Skills Variable, the 21,30% showed to be deficient; the 19,44% correspond to a low level while in a normal level with 20,37%; in a good level with 19.44% and in the end in an excellent level with 19.44%.

Conclusions: The conclusions of the study refer that there is a significant relationship between work climate and social skills in the Staff of the Army Teniente Coronel La Rosa N°4 Batallion of Engineers, Juliaca, 2022 ($r=0,356$; $p=0,000$).

Keywords: Work climate, social skills and stress.

Índice general

Declaratoria de autenticidad de la investigación.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice general.....	viii
Índice de figuras.....	x
Índice de tablas académicas.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
2.1. Descripción del problema.....	14
2.2. Preguntas de investigación general.....	17
2.3. Preguntas de investigación específicas.....	17
2.4. Objetivo General.....	18
2.5. Objetivos Específicos.....	18
2.6. Justificación e importancia.....	19
2.6.1. Justificación.....	19
2.6.2. Importancia.....	20
2.7. Alcances y limitaciones.....	20
2.7.1. Alcances.....	20
2.7.2. Limitaciones.....	20
III. MARCO TEÓRICO.....	21
3.1. Antecedentes.....	21
3.1.1. Antecedentes internacionales.....	21
3.1.2. Antecedentes nacionales.....	23
3.2. Bases teóricas.....	25
3.2.1. Variable 1: Clima laboral.....	25
3.2.2. Variable 2: Habilidades sociales.....	29
3.3. Marco conceptual.....	34
IV. METODOLOGÍA.....	37
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	37
4.1.1. Tipo de investigación.....	37

4.1.2. Nivel de investigación.....	37
4.2. Diseño de la investigación	37
4.3. Hipótesis general y específicas	38
4.4. Identificación de variables.....	40
4.5. Matriz de Operacionalización de variables	41
4.6. Población y muestra	43
4.6.1. Población.....	43
4.6.2. Muestra.....	43
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
4.7.1. Técnica.....	44
4.7.2. Instrumentos	44
4.7.3. Confiabilidad	46
4.8. Técnica de análisis y procesamiento de datos	46
V. RESULTADOS.....	48
5.1. Presentación de resultados	48
5.2. Interpretación de los Resultados	62
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	79
6.1. Análisis descriptivo de los resultados	79
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	80
7.1. Comparación de los resultados	80
CONCLUSIONES	82
RECOMENDACIONES.....	84
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	85
ANEXOS.....	90
Anexo 1: Matriz de Consistencia	90
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.	92
Anexo 3: Base de datos.....	98
Anexo 4: Evidencias Fotográficas	102
Anexo 5: Informe de Turnitin	113

Índice de figuras

Figura 1. Variable de caracterización.....	48
Figura 2. Resultados de la variable clima laboral.....	49
Figura 3. Resultados de la dimensión autorrealización personal.....	50
Figura 4. Resultados de la dimensión involucramiento laboral.	51
Figura 5. Resultados de la dimensión supervisión.....	52
Figura 6. Resultados de la dimensión comunicación.....	53
Figura 7. Resultados de la dimensión condiciones laborales.	54
Figura 8. Resultados de la variable habilidades sociales.....	55
Figura 9. Tabla cruzada variable clima laboral y habilidades sociales.....	56
Figura 10. Tabla cruzada de la dimensión autorrealización personal y habilidades sociales.....	57
Figura 11. Tabla cruzada de la dimensión involucramiento laboral y habilidades sociales.....	58
Figura 12. Tabla cruzada de la dimensión supervisión y habilidades sociales.....	59
Figura 13. Tabla cruzada de la dimensión comunicación y habilidades sociales.....	60
Figura 14. Tabla cruzada de la dimensión condiciones laborales y habilidades sociales.....	61

Índice de tablas académicas

Tabla 1. Variable de caracterización.....	48
Tabla 2. Resultados de la variable clima laboral.....	49
Tabla 3. Resultados de la dimensión autorrealización personal.	50
Tabla 4. Resultados de la dimensión involucramiento laboral.	51
Tabla 5. Resultados de la dimensión supervisión.	52
Tabla 6. Resultados de la dimensión comunicación.	53
Tabla 7. Resultados de la dimensión condiciones laborales.....	54
Tabla 8. Resultados de la variable habilidades sociales.....	55
Tabla 9. Tabla cruzada variable clima laboral y habilidades sociales	56
Tabla 10. Tabla cruzada de la dimensión autorrealización personal y habilidades sociales.....	57
Tabla 11. Tabla cruzada de la dimensión involucramiento laboral y habilidades sociales.....	58
Tabla 12. Tabla cruzada de la dimensión supervisión y habilidades sociales.....	59
Tabla 13. Tabla cruzada de la dimensión comunicación y habilidades sociales.....	60
Tabla 14. Tabla cruzada de la dimensión condiciones laborales y habilidades sociales.....	61
Tabla 15. Prueba de normalidad.....	65
Tabla 16. Correlación de clima laboral y habilidades sociales.....	68
Tabla 17. Correlación de autorrealización y habilidades sociales.....	70
Tabla 18. Correlación entre involucramiento laboral y habilidades sociales.	72
Tabla 19. Correlación de supervisión y habilidades sociales.	74
Tabla 20. Correlación de comunicación y habilidades sociales.	76
Tabla 21. Correlación de condiciones laborales y habilidades sociales...	78

I. INTRODUCCIÓN

El clima laboral es el conjunto de condiciones materiales, culturales y axiológicas que permiten el buen desempeño laboral, por lo que está sujeto a múltiples cambios y variaciones en relación a su dinámica interna. De esta manera, la prevención de los conflictos, las estrategias comunicativas y las habilidades blandas para el asertividad son piezas clave para fomentar un buen clima laboral, por lo que las habilidades sociales cumplen un papel fundamental de cualquier organización. Por ello, el propósito de este trabajo es analizar la relación entre el clima laboral y las habilidades sociales.

Teniendo en cuenta lo señalado, el objetivo de esta investigación es determinar la relación que existe entre el clima laboral y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

El estudio se divide en 6 partes que se presenta de la siguiente manera:

- I. **Introducción**, se ejecuta un preámbulo sobre las investigaciones internacionales, nacionales y locales que tenga relación con el mismo tema.
- II. **Planteamiento del problema**, en el cual se describe la realidad problemática, identificación y formulación del problema general y específicos, así como los objetivos el general y los específicos, la justificación, alcances y limitaciones de la investigación.
- III. **Marco Teórico**, explica el contexto de los antecedentes internacionales y nacionales, la base teórica de las variables de estudio y el marco teórico.
- IV. **Metodología**, contiene el tipo y nivel de la investigación, el diseño del estudio, la población y la muestra, la formulación de hipótesis, Operalización de las variables, la recopilación de datos y técnica e instrumentos.
- V. **Resultados**, aquí presentamos el procesamiento de datos y sus resultados de acuerdo a la base de datos recolectados con los instrumentos correspondientes con tablas y figuras con la

interpretación correspondiente, la prueba de normalidad y la prueba de hipótesis.

VI. Análisis de los resultados, se efectúa la discusión contractando los resultados del estudio con los antecedentes y el marco teórico.

Finalmente, se presentaron las conclusiones y recomendaciones del estudio de investigación, y se aportaron las referencias bibliográficas y los anexos.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

Tal como ha señalado la Organización Mundial del Trabajo (2018), una de las herramientas que han ayudado a los países emergentes a mantener sus índices de productividad y crecimiento ha sido el fomento de las denominadas habilidades relacionadas con el buen ambiente laboral, tal es así que dentro de World Talent Ranking, el Perú ha descendido 11 puestos a nivel global y más de 15 puestos en relación a aspectos específicos como el ambiente laboral, con un índice inferior al 3.1 promedio y la calidad de las relaciones, con un índice inferior a 2.8 promedio, lo que crea condiciones para la denominada fuga de cerebros. En el más reciente informe de las Américas, el índice Global de Talento y Competitividad, ubican a nuestro país en el puesto 45 con un índice global de 39.61, es decir, con un desempeño inferior al promedio. El panorama laboral, señala el informe que, se ha caracterizado por una alta conflictividad dentro de las organizaciones y la ausencia de planes de mejora y la calidad del servicio, lo que se traduce en la asunción de sobrecostos estimados en cerca de 45 millones de soles anualmente.

Por otra parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2017) ha estimado que las empresas en nuestra región priorizan escasamente los factores relacionados con el bienestar de sus colaboradores, centrándose en aspectos procedimentales, tal como ha reflejado el informe sobre el índice de políticas empresariales; el aspecto más descuidado ha sido la mejora de la gestión del capital humano, donde el índice llega apenas a un índice de 6.5 los planes de mejora de gestión de calidad del cliente interno, es decir que los colaboradores evidencian la presencia de modelos centrados en los procesos en lugar de modelos centrados en los clientes y el capital humano, encontrándose nuestra región, rezagada en este aspecto.

De esta manera, el clima laboral no solo debe orientarse a la eficacia y eficiencia de las operaciones en todos sus ámbitos, sino también a establecer estrategias que fortalezcan la red de comunicación interpersonal

a un nivel óptimo. Esta tarea es sencilla cuando entendemos que las organizaciones son complejas, pues trabajan con un elemento humano y los intereses y metas de los empleados no siempre coinciden con los de la institución, lo cual puede perjudicar el clima laboral y por tanto las diferentes relaciones interpersonales entre los empleados.

En Chile, según la revista *Publimetro* (2017), se realizó una encuesta sobre los niveles de satisfacción laboral evidenciando que la satisfacción laboral chilena con los empleadores actuales ha disminuido 3%, en comparación con el promedio anual del año pasado y en 1 punto respecto al periodo anterior, siendo que el 66% de los empleados están orgullosos o muy satisfechos con su trabajo. Por otro lado, señala como los mejores situados a: Hungría con un 63%, Singapur con un 62%, China con un 57% y Japón con un 48%, siendo que Argentina obtuvo un 69%, Brasil 74%, México 85%, seguido de Estados Unidos con un 84%.

En ese marco, tal como lo ha estimado la Organización Mundial de la Salud (2005), los profesionales de la salud, se encuentran dentro de las ocupaciones con alto riesgo psicológico y social. Por debajo de las ocupaciones en situación de catástrofe y emergencia nacional. Pertenecen a la categoría III en relación al riesgo para la salud y comprende un sector vulnerable por las nuevas condiciones laborales y sanitarias.

En un estudio realizado por el Instituto Nacional de la Salud de los Estados Unidos (2019) con una muestra amplia de médicos, enfermeros y asistentes, ha revelado que los índices de estrés laboral superan el promedio con una presencia de 3,5%; por otro lado, la prevalencia de trastornos somatomorfos supera el 4,8% y el trastorno de ánimo el 4,5%; indicadores críticos que deben ser tomados en consideración. De esta manera cualquier tipo de trabajo no solo demanda gestiones, competencias, desempeño, sino habilidades contendoras o protectoras como las habilidades sociales y competencias socioemocionales que les permitan gestionar adecuadamente sus emociones y trabajar en equipo.

Las habilidades sociales son un conjunto de competencias que permiten a los individuos gestionar adecuadamente las relaciones con los demás para poder desempeñarse en contexto de alta competitividad. Tal como demostró Moreno et al. (2014), en un estudio aplicado con trabajadores del sector asistencial en salud, los programas de habilidades sociales mejoraron hasta en un 9% la comunicación efectiva, 15% el autocontrol emocional, 18% gestión de conflictos y 10% la autoestima, propiciando un mejor clima de trabajo y coordinación, además las habilidades sociales mejoran significativamente el tiempo de crítica y la autoconfianza.

Tal como señala Pahuara (2017), el clima laboral se relaciona significativamente con el bienestar emocional y las habilidades sociales, siendo que una muestra de profesionales de la salud, en situación de emergencia, experimentaron un mejor coeficiente social en función de la satisfacción con su grupo de trabajo, así se pudo observar que los que percibían su grupo como desfavorable u hostil, presentaron un coeficiente social deficiente (15%) y medio (34%); mientras que aquellos que percibían al favor endogrupal como estimulante y potenciador, arrojaron puntajes altos de coeficiente social (34%).

Así, el clima laboral puede favorecer o no a las habilidades sociales, porque constituyen el ambiente emocional que permitirá a los sujetos expresar o no sus sentimientos para reforzar los vínculos con sus compañeros de trabajo, por lo que el conocimiento del lugar de trabajo proporciona información sobre las percepciones de los empleados sobre las condiciones de trabajo que refuerzan su compromiso con la institución y a su vez con el desempeño organizacional.

De este modo, la presente investigación nos permitirá incrementar las condiciones que favorecen el clima laboral dentro del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, teniendo como finalidad determinar el nivel de clima laboral en cada uno de sus componentes así como las habilidades sociales que requieren de mayor apoyo, es decir esta investigación será útil no solo para el personal del Ejército en un entorno concreto como el de la institución, sino útil para cualquier organización con

un menor nivel de organización y complejidad por lo que la magnitud del presente estudio será distrital.

En cuanto al clima laboral, en la actualidad la institución no ha tomado ninguna medida para identificar el nivel en el cual se encuentran y cuáles serían sus fortalezas y principalmente sus debilidades que podrían estar ocasionando problemas. Además, cabe señalar que el Alto Mando tiene toda la responsabilidad de hacer ejecuciones importantes para la organización; por tanto, se debe contar con un entorno o ambiente adecuado para que el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4 Juliaca, pueda realizar su trabajo satisfactoriamente.

2.2. Preguntas de investigación general

¿Cómo se relaciona el clima laboral y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022?

2.3. Preguntas de investigación específicas

¿Cómo se relaciona el clima laboral en su dimensión de autorrealización y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022?

¿Cómo se relaciona el clima laboral en su dimensión el involucramiento laboral y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022?

¿Cómo se relaciona el clima laboral en su dimensión la supervisión y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022?

¿Cómo se relaciona el clima laboral en su dimensión la comunicación y habilidades sociales en el personal del Ejército

Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022?

¿Cómo se relaciona el clima laboral en su dimensión condiciones laborales y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022?

2.4. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el clima laboral y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

2.5. Objetivos Específicos

Determinar la relación que existe entre el clima laboral en su dimensión de autorrealización y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

Determinar la relación que existe entre el clima laboral en su dimensión el involucramiento laboral y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

Determinar la relación que existe entre el clima laboral en su dimensión la supervisión y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

Determinar la relación que existe entre el clima laboral en su dimensión la comunicación y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

Determinar la relación que existe entre el clima laboral en su dimensión condiciones laborales y las habilidades sociales en el

personal del Ejército Batallón de Ingeniero Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

2.6. Justificación e importancia

2.6.1. Justificación

Este trabajo se justifica en los siguientes aspectos:

Justificación teórica: Esta investigación se justifica teóricamente en que el modelo multidimensional de clima laboral concibe a las habilidades sociales como una herramienta que retroalimenta favorablemente el ambiente de trabajo y las actitudes de los colaboradores en relación a las funciones de perfil de puesto, por lo que la presente investigación, a nivel teórico, busca indicadores de validez de la teoría multidimensional del clima laboral.

Justificación social: Esta investigación se justifica socialmente en que busca conocer un aspecto fundamental del bienestar del personal de Ejército que es el clima laboral y cómo éste se relaciona en la manera de asumir la comunicación efectiva, procedimental y social dentro de la organización. Así, la presente investigación busca proveer evidencia empírica sobre la gestión de recursos humanos en el marco de las habilidades sociales con la finalidad de incrementar el bienestar de los colaboradores del personal del Ejército.

Justificación práctica: La presente investigación busca proveer datos fiables para el diseño de políticas públicas a nivel interno o institucional o a nivel externo por parte del Ministerio de Trabajo con la finalidad de contribuir a la calidad de vida del personal del Ejército, buscando su bienestar y fomentando un ambiente de paz y tranquilidad entre sus diferentes áreas con la finalidad de que puedan cumplir con su función de proveer servicios adecuados en las mejores condiciones organizacionales.

Justificación metodológica: El presente estudio busca contribuir a la línea de investigación calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico, empleando una metodología replicable y con indicadores

de validez. Asimismo, se emplea una muestra significativa de instrumentos de recolección de datos ajustados a la naturaleza de las variables que se buscan medir con propiedades como fiabilidad y validez.

2.6.2. Importancia

Para tener una visión integrada de cómo se perciben los diferentes procesos, necesitamos conocer las relaciones que existen entre las variables, de modo que esto nos permita explicar las relaciones entre ellas. La importancia de este estudio radica en base a los resultados; se puede desarrollar estrategias para mejorar las actitudes del personal militar, lo que a su vez mejora el sistema de gestión y brinda los elementos necesarios para que el trabajo que le fuera asignado se esté realizando de manera óptima y así logre más rápido las metas y objetivos de la institución.

2.7. Alcances y limitaciones

2.7.1. Alcances

Espacial: La presente investigación tiene por alcance espacial el departamento de Puno, en el Ejército BING C/M Tte. CrI. LA ROSA N°4, ubicado en el Jr. 7 de junio con 4 de noviembre s/n en el distrito de Juliaca, provincia de San Román, Puno, Perú.

Temporal: La presente investigación tiene por alcance temporal el año 2022.

Social: El personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

2.7.2. Limitaciones

Entre las principales limitaciones que podemos mencionar está el tiempo limitado por parte de los colaboradores para poder contestar las encuestas. Asimismo, podemos mencionar la agradabilidad social, pues algunas preguntas abordarán temas donde los participantes pueden elegir las respuestas valoradas socialmente como positivas, lo que podría restar validez a nuestros resultados.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

3.1.1. Antecedentes internacionales

Bustamante (2020), tuvo como objetivo analizar la relación entre las variables del clima laboral como factor preponderante y su impacto en los procesos de innovación y desarrollo sostenible empresarial, de las cuales se analizó una muestra de 182 Pymes. Este estudio es descriptivo, transaccional; el instrumento utilizado fue un cuestionario. Así, el 69% reconocen los beneficios personales de los empleados, el 8% de la generación fomenta la construcción de la parte personal, el 41% consideran una fuente de información para la toma de decisiones y el 79% comprueban que una sana relación entre los trabajadores ayuda a desarrollar la competencia y competitividad, ya que la formación y desarrollo personal se convierten en herramientas esenciales para el fortalecimiento de las competencias laborales. Por tanto, facilita una buena gestión de las relaciones dentro de la empresa, como también el 81% cuentan con planes de capacitación al personal.

Andrade (2018), su objetivo es estudiar las habilidades sociales, su influencia en el clima laboral de la EP-EMAPA-A. La presente investigación es de tipo experimental, de enfoque científico, compuesto por 80 participantes, donde se aplicó las herramientas: escala de Habilidades Sociales EHS y escala de Clima Laboral CL-SPC. Los resultados obtenidos son producto del cálculo detallado de Chi Cuadrado, en donde el puntaje de habilidades sociales es de 51% de nivel alto, 43% en nivel medio y 6% nivel bajo, mientras que en ámbito laboral el 20% se encuentran dentro de un nivel muy favorable, 37% favorable, 28% medio y el 15% desfavorable. Por ende, es claro que las habilidades sociales no intervienen en el clima laboral de la población trabajada. En conclusión, se ha proyectado una idea a través de talleres para potenciar las habilidades sociales, establecidos en un enfoque humanista.

Pazmay (2018), el objetivo de este estudio es analizar y caracterizar el clima organizacional percibido a través de los siguientes componentes:

incentivos, composición y condiciones de trabajo, canales de comunicación, estilos de liderazgo y factores dinámicos en la empresa de calzado. Se trabajó con metodología de tipo básico, nivel descriptivo-correlacional, diseño transversal no experimental, con un número de 56 empresas y 45 seleccionadas, a las que se les aplicó un cuestionario de clima laboral de 26 ítems. En cuanto a los resultados, se puede determinar que el nivel de clima organizacional es bueno, ya que un área representó el 45% de clima laboral adecuado, el 32% calificó como moderado y un 23% como malo.

Gonzáles (2019), tuvo como objetivo principal conocer la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa de servicios de atención sanitaria. Se aplicó la muestra a 23 trabajadores; el estudio es de tipo asociación descriptiva; se aplicó un cuestionario sobre el clima organizacional, compromiso y satisfacción. Al tomar los resultados a nivel general, los aspectos del clima organizacional donde obtuvieron el puntaje más alto son: afectividad e involucramiento 5,90% y 5,47%; equipo de trabajo y ambiente laboral obtuvieron el mismo puntaje con un 5,33%; el puntaje más bajo fue recompensa y reconocimiento con 4,93%. En conclusión, el puntaje total de clima en la organización es de 5,39%, lo que indica que la percepción de los trabajadores en la organización a nivel general es positiva.

Cerda (2018), su objetivo fue determinar el nivel de engagement y Clima Laboral en la empresa Coopelan Ltda. Se aplicó una muestra en 47 trabajadores; el tipo de estudio fue descriptivo y el instrumento utilizado fue el cuestionario de Litwin y Stringer (1968). Los resultados obtenidos de la variable clima laboral muestran un nivel aceptable de conciencia como oportunidad de desarrollo con 62.51%, una mala evaluación fue la motivación laboral del 30.62%, un nivel de apreciación bajo con 32.09% y una estructura del 34.43%; por último, con un nivel de calidez del 39.32% lo que refleja el desinterés de los trabajadores por su trabajo, ya sea individuales o ambientales. En conclusión, el clima laboral presenta una evaluación negativa de menos del 50%. En general, esto significa que Coopelan debe tomar acciones que puedan solucionar este problema.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Salvador (2021), cuyo objetivo fue determinar la relación entre las habilidades sociales y el clima institucional de trabajadores del Centro Médico. La muestra de estudio está conformada por 35 trabajadores del centro médico; la investigación del estudio fue cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional; se aplicó un test con 43 ítems para ambas variables. La información fue procesada y analizada utilizando Microsoft Excel y Software estadístico SPSS. De los resultados obtenidos, la confianza de Cronbach es de 0.885 para habilidades sociales y de 0.879 para clima organizacional. Se concluyó que de los empleados del centro médico el 40% tiene bajo desarrollo de habilidades. El 31.4% de los empleados opina que el clima organizacional es malo. En conclusión, las recomendaciones requerirán la implementación de un plan de desarrollo de habilidades sociales, así como un plan de manejo de estrés.

Romero (2020), su estudio tuvo como objetivo determinar el alcance del impacto del liderazgo y las habilidades sociales en el clima social laboral de las Fuerzas Armadas. Se analizó y estudió una muestra de 92 trabajadores; el estudio es cuantitativo, con un diseño experimental causal, las herramientas aplicadas fueron el cuestionario de liderazgo MLQ de 20 ítems, cuestionario de HHSS (Gismero) de 33 ítems y cuestionario de CSL de 90 ítems. Como resultado de liderazgo se obtuvo 30.4% nivel bajo, 54.3% promedio, 15.2% nivel alto; en habilidades sociales 47.8% nivel bajo, 42.4% nivel moderado, 9.8% nivel alto; en el clima social laboral obtuvieron 47.8% bajo, 42.4% moderado, 9.8% alto. En resumen, el liderazgo y las habilidades sociales fueron los factores que influyen en el clima social laboral en un 84% con una significación estadística de 0.000 con grado de libertad del personal de las Fuerzas Armadas.

Ramos y Vilca (2019), el objetivo del estudio fue determinar la relación entre las habilidades sociales y el clima laboral. En el estudio participaron 40 docentes; se consideró como muestra censal no probabilístico; se utilizó el enfoque cuantitativo, tipo descriptivo-correlacional y nivel aplicada, las herramientas utilizadas fue el Test

(Habilidades Sociales) y el segundo cuestionario de Clima Laboral. Los resultados arrojaron que en las habilidades sociales el 90% tiene un resultado de nivel bajo y el 10% con resultado de nivel deficiente; mientras que el ámbito del clima laboral el 95% están en nivel regular, el 3% de nivel medio y el 3% sobrante en el nivel deficiente. Del análisis y discusión de los resultados, se concluyó que existe una relación directa y estadísticamente significativa entre las dos variables del personal pedagógico, con el valor $r = 0.965$ lo que muestra una correlación positiva.

Valdivieso (2021), su objetivo es establecer un empalme de relación entre las habilidades sociales y clima organizacional dentro de la Dirección Regional de Desarrollo Social. Fue aplicado a 73 colaboradores; el estudio fue de diseño no experimental, de tipo correlacional. Las herramientas utilizadas fueron cuestionarios validados mediante juicio de expertos y su confiabilidad mediante pruebas piloto. Los resultados obtenidos sobre las habilidades sociales mostraron que el 59% alcanzó el nivel insuficiente, el 41% alcanzo en nivel adecuado; mientras en el clima organizacional mostró que el 64% alcanzo el nivel insuficiente, el 36% alcanzo el nivel adecuado. En conclusión, se determinó la relación entre ambas variables con un intervalo de confianza del 95%. Por otro lado, se puede decir que existe una relación lineal muy directa y fuerte de 0.979 según el coeficiente de correlación Rho Spearman.

Pajares (2019), su objetivo fue determinar la relación entre el clima laboral y las habilidades sociales entre los empleados de una empresa privada. En esta investigación se utilizó una muestra total de 140 colaboradores; es de estudio descriptivo-correlacional, desde el enfoque cuantitativo; se utilizó el test Escala de Clima Laboral CL – SPC, de Sonia Palma Carrillo y la Escala de Habilidades Sociales EHS de Elena Gismero Gonzales, encontrando una correlación significativa entre las variables globales; además de determinar de alguna manera el grado en que el clima laboral es muy favorable 25.7%, muy desfavorable 14.3% y en las habilidades sociales como nivel bajo 48.6%, nivel alto 7.10% son participantes incapaces de interactuar con los demás. En definitiva, dar

pasos necesarios para desarrollar programas reeducativos e implementar nuevas estrategias para mejorar la vida personal y social.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Variable 1: Clima laboral

Definición

Palma (2004) relata al lugar de trabajo como la perspectiva de un empleado sobre el ambiente de trabajo, así como asumir cuestiones relacionadas con la posibilidad de realización personal, la participación en una determinada tarea, la supervisión de la aceptación, el acceso a la información sobre su trabajo en relación con sus compañeros, cosas que apoyan su trabajo.

Importancia del clima laboral

La importancia del conocimiento del clima laboral radica en la influencia que tiene sobre el comportamiento de los empleados, cuyo reconocimiento es fundamental en el desarrollo de herramientas de gestión de recursos humanos.

Como señala Palma (2004), el clima laboral en una empresa es muy importante, dada la gran riqueza de trabajadores y trabajadoras de la empresa, por lo que la responsabilidad de crear un buen Workplace está en manos de los líderes responsables; debe fomentar las buenas relaciones entre pares, es decir, la existencia de las condiciones que componen la organización.

Características del clima organizacional

- **Es un concepto multidimensional:** El ambiente organizacional se considera como un concepto que se puede incluir muchos aspectos tales como: el grado de conflicto, el estilo de liderazgo, la estructura de poder y la naturaleza autónoma de la organización.
- **Tiene la cualidad de durabilidad:** El clima organizacional se construye a lo largo de un cierto periodo de tiempo y representa

la sostenibilidad del entorno interno de la compañía, como la experiencia de los empleados.

- **Es medible:** Es un conjunto de rasgos que se pueden medir utilizando herramientas apropiadas, por ejemplo, una encuesta de clima organizacional.
- **Es influenciado fuertemente por la estructura organizacional:** Se trata del apoyo que los empleados sienten que están recibiendo de la organización.
- **Refleja el grado de motivación de los empleados:** Tiene un impacto positivo y negativo en el comportamiento de las personas en el lugar de trabajo, por lo que se relaciona con la calidad y sostenibilidad del trabajo.
- **Constituye la identidad única de la organización:** Es el ambiente organizacional el que le da a la organización su identidad propia o distinta y proporciona una visión general de la relación entre la organización y el empleador.

Modelos teóricos del clima laboral

Coexisten varios modelos del clima laboral. A continuación, se desarrollan en forma resumida algunos de ellos:

- **Modelo estructural.**

Onetto (2008) considera cinco factores fundamentales que forman parte de este modelo de clima laboral:

Según Onetto (2008), el tamaño organizacional es un factor importante y afecta el ambiente de trabajo creado en una organización en particular; por ejemplo, los trabajadores tienden a ver un clima más cálido, masculino y democrático en las organizaciones pequeñas, debido a la proximidad e interacción entre los trabajadores solamente. En cambio, las corporaciones grandes pueden verse como frías e inactivas, por lo que según Onetto (2008) el tamaño de la organización y su influencia en la

frecuencia de la interacción humana es parte del modelo de teoría del trabajo, una creación llamada modelo estructural.

Según Onetto (2008), la estructura organizacional, es decir, la forma en que se forman las partes o componentes, también representa una amenaza para el lugar de trabajo, ya que algunas organizaciones tienen una estructura horizontal más flexible sin muchos estándares avanzados y de tiempo muerto, creando una era democrática. En cambio, algunas organizaciones están equipadas con equipos más sofisticados y remotos, lo que crea un entorno propicio para comportamientos erróneos, autónomos e inhumanos.

- **Modelo subjetivo.**

Halpin y Croft (1979, citado en Fernández, 2004) muestran que el modelo considera que el ambiente de trabajo no depende tanto de lo planificado por Onetto (2008), sino de los factores y procesos sociales o psicológicos que toman lugar dentro de la organización. Como resultado, el modelo estándar enfatiza la obediencia en el lugar del trabajo; es decir, los empleados ven lugares de trabajo que no están determinados por la forma de la organización, sino por la naturaleza social que resulta de la interacción entre todos los miembros de la organización.

- **Modelo convergente.**

De acuerdo con la teoría desarrollada por Litwin y Singer (1978, citado en Brunet, 2004), este enfoque demuestra cómo se integran todos los aspectos y las metas de una organización, dando como resultado un cambio de factores o influencias que finalmente crea un sentido de pertenencia al lugar de trabajo. Como resultado, este enfoque de comunicación establece que todos los factores físicos y psicológicos deben ser considerados en el lugar de trabajo.

Tipos de clima laboral

Según Likert (1979, citado en Brunet, 2004), existen diversos prototipos de clima laboral. A continuación, se desarrolla en forma sucinta cada uno de ellos:

- **Clima abierto**

Un lugar de trabajo cómodo significa comunicarse libre y horizontalmente sin demasiados niveles de control y sin demasiadas barreras para una comunicación efectiva, menos reglas, menos complejidad en su diseño y el equipo directivo fomenta la comunicación y participación activa de los empleados.

- **Clima autónomo**

Un lugar de trabajo independiente es un lugar de comunicación abierta, profunda y democrática donde las ideas están abiertas y donde se comparten las elecciones. En este tipo de situaciones existe una fuerte coincidencia del empleado en la organización. Un estado independiente es aquel que se origina fuera de los principios de gobierno corporativo. Este tipo de clima es flexible y dinámico y dependerá de la interacción entre empleados.

- **Clima controlado**

El periodo de control es muy similar al periodo autocrático o dictatorial, donde el ambiente de trabajo en la organización se basa más en las políticas de gestión organizacional que en la interacción de los propios empleados. En un ambiente controlado hay menos tolerancia, menos confiabilidad y menos conciencia entre los empleados; podemos decir que es una temporada parada.

Dimensiones

Se han identificado cinco factores en clima laboral a partir del análisis cualitativo y estadístico realizado para la “Escala de Clima Laboral CL-SPC”; son los siguientes:

- **Autorrealización:** Es una apreciación en la que un compañero de trabajo tiene la oportunidad de que el lugar de trabajo promueva un desarrollo personal y profesional acorde con el propósito y la visión de futuro, para que pueda salir adelante y sentirse satisfecho.
- **Involucramiento laboral:** Es la identidad del coordinador y sus ideas y el compromiso de la organización con la empresa para lograr e implementar el desarrollo organizacional, contribuyendo así al logro de las metas establecidas por la empresa. Al funcionar correctamente, esto nos permitirá ofrecer un mejor servicio.
- **Supervisión:** En esta sección se destaca a los colaboradores por el rol e importancia de los supervisores de las operaciones internas, como la cooperación y apoyo en las actividades que forman parte de su operación diaria, promoviendo la calidad productiva y laboral. La presencia de supervisores permite que muchos empleados administren mejor su trabajo.
- **Comunicación:** Es la información ágil, clara, coherente y precisa sobre el trabajo interno de la empresa, así como el interés de los usuarios y/o clientes, y por ende las buenas relaciones y todo el resto.
- **Condiciones de trabajo:** En el último apartado, la información se obtiene asumiendo que la organización proporciona los recursos materiales, financieros y psicológicos necesarios para llevar a cabo las tareas que le son encomendadas, de forma que facilita el desempeño eficiente de la tarea. Cuando hablamos de condiciones de trabajo, no estamos hablando de remuneración económica, sino, más bien, de las diversas cosas que son necesarias para que el trabajo sea exitoso y para que la organización proporcione un ambiente laboral óptimo.

3.2.2. Variable 2: Habilidades sociales

Definición

Según Monjas (2004), se demuestra que es un proceso de aprendizaje y no un cambio de personalidad, aunque existen otros factores que pueden mejorar el comportamiento humano.

Por otro lado, Caballo (2007) sostiene que las habilidades sociales están vinculadas a conductas que permiten al estudio trabajar en espacios sociales, desencadenando pensamientos, deseos, emociones, etc.

De manera similar, Clemence (2001) argumenta que las habilidades sociales es la capacidad de percibir la comprensión y los comportamientos que se enfocan en los objetivos socialmente percibidos, incluidos los comportamientos verbales y no verbales.

García (2010) sostiene que las habilidades sociales deben ser consideradas en un contexto social teniendo en cuenta que los patrones de comunicación varían entre culturas, dependiendo de factores como el género, la edad, la educación y la clase.

En conclusión, Goldstein (1989) argumentó que las habilidades sociales son un conjunto de habilidades (tanto estables como diversas) que interactúan con las personas y resuelven problemas sociales y/o emocionales.

Importancia de las habilidades sociales

De acuerdo a Monjas (2009), las habilidades sociales son importantes porque permiten el desempeño de cualidades de aprendizaje social, las destrezas y estrategias que se aplican para interrelacionarse con los demás. Estos deben causar:

- Reciprocidad en las relaciones con los compañeros: Se refiere a lo que se brinda y lo que se recepciona.
- Empatía: Capacidad de prestar atención ante un escenario desde el lugar de la otra parte.
- Reciprocidad en el control de la relación: Algunas veces direccionado y otras veces el otro colega.

- Cooperación: trabajan juntos para dar resolución a actividades y tener simpatía.
- Usar estrategias sociales para comerciar y hacer alianzas.

Características de las habilidades sociales

Lacunza y Contini (2011) señalan tres características que manifiestan las habilidades sociales.

- **La heterogeneidad:** Esta característica señala que las habilidades sociales incluyen varios comportamientos en diferentes etapas de desarrollo, grados de funcionamiento y en los escenarios en los que puede ocurrir la diligencia humana.
- **Naturaleza interactiva:** Esta característica es considerada como la conducta independiente ajustada al comportamiento de los participantes en un contexto determinado.
- **Especificidad situacional:** Por lo que es esencial considerar los contextos socioculturales.

Componentes de las Habilidades Sociales

Según lo determinado por Muñoz et al. (2011), lograron identificar dos componentes importantes a considerar dentro de las habilidades sociales:

- **Componentes verbales:** Están relacionados, entre otras cosas, con la forma en que se expresan nuestros pensamientos, sentimientos, defensas y emociones. Estos influyen mucho en el tono de voz, el volumen de la voz, la nitidez, la velocidad y el tiempo en que hablamos.
- **Clausulas no verbales:** Significan cualquier cosa que no decimos, pero aparecen cuando hablamos o interactuamos con otra persona. Muestra los lugares que tomamos durante el contacto, la distancia del cuerpo durante el intercambio mental, los movimientos del cuerpo y las manos, el contacto visual y mucho más.

Modelos teóricos de las habilidades sociales

Caballo (2007) indica que los modelos o teorías más relevantes para dar explicación a la causa de las habilidades sociales son:

- **Modelo derivado de la psicología social:**

Caballo (2007) considera las habilidades sociales humanas como un talento de aprendizaje, que les permite reconocer, comprender, interpretar y responder a diferentes contextos cuyo origen proviene de fenómenos y significados naturales, conciencia y responsabilidades de los demás y de los suyos.

- **Modelo de aprendizaje social:**

Se cree que motivar a las personas promueve el comportamiento social. Los estudios sociales creen que esto sucede a través de la práctica. Los niños ven a sus padres interactuando con ellos y con los demás, por lo que entran en este tipo de vida

- **Modelo cognitivo:**

Caballo (2007) propone que las habilidades sociales se exponen mediante procesos cognoscitivos interiores que se llaman habilidades socio-cognitivas. Estos se desenvuelven desde la niñez en el entorno. Las habilidades socio-cognitivas consisten en habilidades de resolución de problemas (conflictos) interpersonales, cualidad del método de atribución, que corresponden a la característica de la conducta intencional de una persona con la casualidad de los hechos.

Dimensiones de las habilidades sociales

Goldstein et. al (1989) plantean los siguientes aspectos que constituyen las habilidades sociales:

- **Habilidades sociales básicas:** Se ocupa de las habilidades sociales tempranas relacionadas con escuchar a otros que interactúan, inician y mantienen la conversación, logrando hacer preguntas relacionadas con lo discutido, agradecer por los

favores, poder presentarse con otros y ser cordial con los demás, esto es básico para el buen funcionamiento grupal.

- **Habilidades sociales avanzadas:** Incluye el comportamiento de pedir ayuda a los demás cuando sea necesario y participar en actividades sociales mostrando un buen estado de ánimo, prestando atención a las instrucciones adecuadamente. Además, existe la capacidad de reconocer errores, solicitar perdón, ayudar a los demás, estar de acuerdo, aceptar las normas y reglamentos, acatar los reglamentos acordados y coordinaciones establecidas en un grupo.
- **Habilidades relacionadas con los sentimientos:** Encontramos la aceptación de nuestros propios sentimientos y de los demás, la capacidad de expresar los sentimientos sinceros y el afecto hacia los demás, comprendiendo a los demás, actos de empatía con los demás, disponibilidad, lidiar con la ira de los demás y recompensarse con uno mismo; conocer estas habilidades permite el logro de auto identificación y el autoconocimiento de emociones y sentimientos.
- **Habilidades alternativas a la agresión:** En él encontramos las características que se ajustan a las necesidades de cada individuo para que podamos establecer las relaciones basadas en asertividad, facilidad de negociación, compartir, apoyar, no crear discusiones y resolver problemas con otros a través del dialogo, empleando el autocontrol e interactuando con bromas sin causar conflicto.
- **Habilidades para hacer frente al estrés:** Es la capacidad de formular una queja, lidiar con el reinicio o la presión de los compañeros, el individuo debe ser capaz de desarrollar mecanismos de adaptación adecuado al momento. Estas habilidades son de gran importancia porque te ayuda a ser más tolerante con la frustración y a tener el control.
- **Habilidades de planificación:** relacionada a participar en la toma de decisiones críticas y creativas, participar en la

perseverancia para lograr metas a través de uno mismo, organizar y dirigir el dialogo. Son habilidades donde incluyen establecer objetivos y pasos para lograr que sean comprensibles identificando sus habilidades, buscar información y utilizar recursos disponibles, resolviendo el problema por clasificación primaria y secundaria, tomar decisiones y centrarse en una tarea en particular.

3.3. Marco conceptual

- **Adaptabilidad:** Es la habilidad y destreza para ajustarse y comportarse de manera flexible y dinámica a las necesidades constantes y variables del ambiente que nos rodea; por otro lado, puede designar la habilidad para hacer frente a los cambios de manera eficaz (Cabanillas, 2021).
- **Asertividad:** El sujeto logra manifestar sus sentimientos, ideas, demandas oportunas, tener la destreza de amparar sus derechos propios, demuestra respeto hacia los otros, incrementando así la afectividad y la eficacia de las relaciones particulares (Chávez, Limaylla y Maza, 2018).
- **Autoestima:** Ayuda a relacionarse adecuadamente a través de la auto-aceptación, sabiendo y sintiéndose orgulloso de los logros alcanzados y sabiendo que las personas tienen su propio valor (Chávez, Limaylla y Maza, 2018).
- **Automotivación:** Es la motivación intrínseca que conduce al logro de objetivos y resolución de metas. Las personas con esta habilidad tienden a ser más productivas y eficientes en cualquier tarea que realicen (Goleman, 2005).
- **Autonomía:** Se refiere a la medida en que los miembros de la organización ven que pueden tomar decisiones y resolver problemas sin esconder cada paso de sus superiores, en la medida en que se anima a los empleados a ser independientes y a tomar su propia iniciativa (Bordas, 2016).

- **Clima laboral:** Es todo el conjunto de aspectos psicológicos y sociales que son característicos de una empresa en concreto, que influyen de manera directa en el desempeño laboral de sus empleados y, por tanto, en la productividad de la empresa.
- **Condiciones laborales:** Se trata de la organización y cómo esta brinda elementos, psicosocial, económico para la realización de las funciones de cada miembro de la empresa (Cabanillas, 2021).
- **Competencia:** Se define como la aptitud que tiene una persona, formada por capacidades, habilidades y diferentes destrezas con las que cuentan una actividad o un objetivo dentro del ámbito laboral, académico o interpersonal (Cabanillas, 2021).
- **Comunicación:** La habilidad social que se asimila muy temprano en los individuos y otorga la introducción al medio ambiente, el cambio de ideas, pensamientos y emociones, siendo el primer eslabón de la socialización. (Chávez, Limaylla y Maza, 2018).
- **Cooperación y apoyo:** Está en la medida en que los miembros observan que existe un ambiente de amistad, amabilidad, coordinación y soporte para el crecimiento dentro de la organización (Bordas, 2016).
- **Desprecio y ridiculización:** Conjunto de operaciones que ejecuta el acosador con el propósito de retorcer la imagen social de su víctima, destacando todos sus defectos para generar un rechazo colectivo (Oñate y Piñuel, 2009).
- **Innovación:** Indica en qué medida se dan cuenta de que son receptivos a la expresión e implementación de nuevas ideas, métodos y acciones en general para la creatividad y cambio, asumiendo los riesgos (Bordas, 2016).
- **Habilidades sociales:** Son comportamientos asimilados y no son dimensiones de la personalidad; sin embargo, hay algunos atributos de personalidad que quizás pueden mejorar el desempeño de las conductas sociales (Monjas, 2009).

- **Manejar las emociones:** Se refiere a la capacidad de calmarse, dejar ir la ansiedad o la irritabilidad y recuperarse más rápido de las situaciones que se presentan en la vida cotidiana (Goleman, 2005).
- **Organización y estructura:** La medida en que los miembros perciben que los procesos de trabajo estén bien organizados y coordinados. Son precisos y eficientes, sin restricciones reglamentarias ni trámites burocráticos (Bordas, 2016).
- **Reconocimiento:** Expresa el nivel en que miembros de la organización se dan cuenta de que están recibiendo un reconocimiento que merecen por su trabajo y aportes a su organización (Bordas, 2016).
- **Relaciones interpersonales:** Es una actividad bilateral entre dos o más sujetos, se refiere a vínculos de tipo social en que se traban ciertos lazos dependiendo del contexto en el que se encuentran (Bisquerra, 2003).
- **Relaciones Intrapersonales:** Es la relación que se sostiene con uno mismo (ego), el cual implica un diálogo a nivel interno, siendo su principal función conocer los propios deseos, ideas y emociones, así mismo sirve para identificar las falencias para evitar repetirlas. (Gardner, 1983)
- **Toma de decisiones:** Este procedimiento asiste en el reconocimiento de soluciones posibles de un problema originado que ayuda a conservar la dinámica y la unión del grupo como familia (Chávez, Limaylla y Maza, 2018).
- **Visión integradora:** Es una herramienta que posibilita la coordinación adecuada de los recursos competenciales mediante patrones de decisiones asertivas hacia la consecución de objetivos, que permiten de esta forma, crear conciencia y motivación intrínseca.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación

La investigación será de tipo aplicada; como señala Rojas (2017), tiene como finalidad la solución de problemas concretos y prácticos de la sociedad y la comunidad.

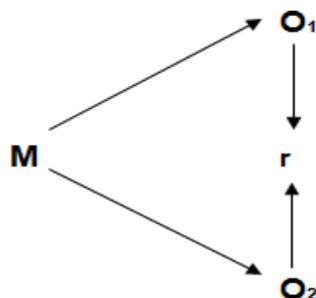
4.1.2. Nivel de investigación

La presente investigación es de nivel correlacional; según Hernández (2014) es un estudio que se caracteriza por la medición simultánea o paralela que tiene como objetivo conocer el grado en que puede existir una relación o asociación entre dos o más variables, dentro de un grupo o contexto específico.

4.2. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental, descriptivo-correlacional, de **enfoque cuantitativo**. Se trata de una investigación que se desarrolla sin interferir o influir intencionalmente con alguna variable de estudio para, así, recabar datos en un momento y tiempo terminado Hernández et al. (2014).

La cual se representa de la siguiente manera:



Donde:

M = Muestra

O1 = Clima laboral

O2 = Habilidades sociales

r = Relación

4.3. Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre el clima laboral y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

H0: No existe relación significativa entre el clima laboral y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación significativa entre el clima laboral en su dimensión autorrealización y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

H0: No existe relación significativa entre el clima laboral en su dimensión autorrealización y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación significativa entre el clima laboral en su dimensión involucramiento laboral y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

H0: No existe relación significativa entre el clima laboral en su dimensión involucramiento laboral y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación significativa entre el clima laboral en su dimensión supervisión y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

H0: No existe relación significativa entre el clima laboral en su dimensión supervisión y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

Hipótesis específica 4

Ha: Existe relación significativa entre el clima laboral en su dimensión comunicación y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

H0: No existe relación significativa entre el clima laboral en su dimensión comunicación y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

Hipótesis específica 5

Ha: Existe relación significativa entre el clima laboral en su dimensión condiciones laborales y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

H0: No existe relación significativa entre el clima laboral en su dimensión condiciones laborales y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

4.4. Identificación de variables

Variable 1: Clima laboral

Dimensiones:

- Autorrealización
- Involucramiento laboral
- Supervisión
- Comunicación
- Condiciones laborales

Variable 2: Habilidades sociales

Dimensiones:

- Habilidades sociales básicas
- Habilidades sociales avanzadas
- Habilidades relacionadas con los sentimientos
- Habilidades alternativas a la agresión
- Habilidades para hacer frente al estrés
- Habilidades de planificación

4.5. Matriz de Operacionalización de variables

variable 1: Clima laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valor final	Nivel de medición
Clima Laboral	Autorrealización	Estimulo del trabajo	1, 6, 11,	1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.	Escala Ordinal
		Satisfacción en el trabajo	16, 21, 31, 36, 41, 46.		
	Involucramiento laboral	Identificación con el trabajo	2, 7, 12, 17,		
		Agrado en lo que hace	22, 27, 32, 37, 42, 47.		
	Supervisión	Alta	3, 8, 13,		
		Baja	18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.		
	Comunicación	Asertiva	4, 9, 14,		
		No asertiva	19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.		
	Condiciones laborales	Buena	5, 10, 15,		
		Mala	20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.		

Variable 2: Habilidades sociales

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valor final	Nivel de medición
Habilidades Sociales	Habilidades sociales básicas	Escuchar. Iniciar conversación. Mantener una conversación. Formular una pregunta. Dar las gracias. Presentarse. Hacer un elogio.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.	1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Alguna vez 4. A menudo 5. Siempre	Escala ordinal
	Habilidades sociales avanzadas	Pedir ayuda. Participar. Dar y seguir instrucciones. Disculparse. Conversar con los demás.	9, 10, 11, 12, 13, 14.		
	Habilidades relacionadas con los sentimientos	Expresar afecto. Expresar, conocer. Comprenderlos. Enfrentarse con el enfado. Resolver el miedo. Auto-recompensarse.	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21.		
	Habilidades alternativas a la agresión	Pedir permiso. Compartir algo. Ayudar a los demás. Negociar. Empezar el autocontrol. Defender tu propio derecho. Evitar los problemas. No entrar en peleas.	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30.		
	Habilidades para ser frente al estrés	Formular, responder quejas. Demostrar deportividad. Resolver la vergüenza. Defender a un amigo. Responder al fracaso. Responder a la persuasión. Responder una acusación. Prepararse para lo difícil. Hacer frente a las presiones.	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42.		
	Habilidades de planificación	Tomar iniciativa. Establecer un objeto. Determinar propias habilidades. Recoger información. Resolver los problemas. Tomar decisiones. Concentrarse en una tarea.	43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50.		

4.6. Población y muestra

4.6.1. Población

En la presente investigación, la población de estudio está conformada por 150 trabajadores del personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

4.6.2. Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra se optó por utilizar la ecuación de población finita, donde asumimos un nivel de confianza de 95%, donde el valor normativo es 1.96% con margen de error de 5%. De esta manera, la muestra está conformada por 108 trabajadores del personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca.

Según Hernández et al. (2014), la muestra está representada por unidades de análisis. También conocido como estado de elemento. El tipo de muestra a utilizar en este trabajo de investigación corresponde a una muestra probabilística aleatoria simple.

$$n = \frac{N + Z_{\infty}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\infty}^2 * p * q}$$

Donde:

n = Tamaño de muestra buscado.

N = Tamaño de población o universo.

Z = Parámetro estadístico que depende el nivel de confianza.

e = Error de estimación máximo aceptado.

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado.

q = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado.

$$n = \frac{150 + 1.96_{\infty}^2 * 0.05 * 0.05}{0.5^2 * (150 - 1) + 1.96_{\infty}^2 * 0.05 * 0.05}$$

$$n = 108$$

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

Personal de tropa de las compañías “A” – “B” – “C/S” – “E/M”

Personal de oficiales – técnicos – sub oficiales

Personal de sanidad

Criterios de exclusión:

Personal que se encuentra en obra

Personal de baja

Personal civil (cocinero, mecánico)

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.7.1. Técnica

La técnica de recolección de datos que se utiliza es la encuesta, que consiste en proporcionar un cuestionario a una muestra para conocer la variable. Por tanto, esta técnica implica el uso de una herramienta estructurada destinada a estandarizar las respuestas. Como señala Hernández (2014), una encuesta implica la aplicación de una serie de preguntas organizadas en torno a un tema de interés de acuerdo con una escala de calificación predeterminada por el investigador.

4.7.2. Instrumentos

Ficha técnica del primer instrumento

Datos a consignar	
Nombre:	Escala de clima laboral CL-SPC
Objetivo:	Medir el nivel de clima laboral
Autor:	Sonia Palma Carrillo

Procedencia:	Lima – Perú
Adaptación:	Formulación propia
Administración:	Individual, colectivo
Duración:	Aproximadamente 20 minutos
Sujetos de aplicación:	Trabajadores con dependencia laboral
Estructura:	Consta de 50 ítems con una escala ordinal: <ul style="list-style-type: none"> 1. Muy desfavorable 2. Desfavorable 3. Medio 4. Favorable 5. Muy favorable

Ficha técnica del segundo instrumento

Datos a consignar	
Nombre:	Escala de habilidades sociales
Objetivo:	Medir el nivel de habilidades sociales
Autor:	Arnold goldstein
Procedencia:	Nueva York, Estados Unidos
Adaptación:	Ambrosio Tomas (1994-95)
Administración:	Individual, colectiva
Duración:	15 a 20 minutos
Sujetos de aplicación:	De 12 en adelante
Estructura:	Consta de 50 ítems con una escala de medición ordinal: <ul style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas veces 4. Siempre

4.7.3. Confiabilidad

Variable 1: Clima laboral

En el ajuste final de la escala CL-SPC, se analizan los datos obtenidos de la muestra total mediante el SPSS y mediante el método de Alpha de Cronbach y Split de Guttman, se estima la confiabilidad, siendo las correlaciones destacadas 0.97 y 0.90, correspondientemente, lo que nos permite manejar la alta consistencia interna de los datos y nos permite confirmar que la herramienta es confiable (Palma, 2004).

Método de análisis	Escala DO-SPC
Alfa de Cronbach	0.97
Split Half de Guttman	0.90

Variable 2: Habilidades sociales

Al analizar los ítems de la lista de verificación de habilidades sociales se encontraron correlaciones significativas ($p < .05$, $.01$ y $.001$), manteniendo el mismo instrumento, es decir, todos los factores son elementos complejos. Cada escala obtuvo una correlación positiva y altamente significativa en $p < 0,0001$. Con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de "rtt" = 0,9244 donde se demuestra la precisión y estabilidad de la lista de chequeo de habilidades sociales.

Método de análisis	Escala DO-SPC
Alfa de Cronbach	0.92

4.8. Técnica de análisis y procesamiento de datos

Comienza al final de la recolección de datos. Se organizó la información para obtener las conclusiones que respondan según a

las preguntas, que conducen al estudio de la investigación. Una vez adquiridos los datos, se analizaron los siguientes apartados:

1° Codificación: Se especificó la indagación y se creó un icono para cada objeto de la plantilla.

2° Calificación: Incluyo la retribución de un grado o valor de acuerdo a las razones establecidas en la matriz de la herramienta de recaudación de datos.

3° Tabulación de datos: Durante este transcurso se construyó una ficha detallada en donde se encontraron todas las recopilaciones de la muestra y se aplicó los estadígrafos dentro de sus calificaciones, se obtuvo las particularidades de la recopilación de datos, dada el ambiente de la investigación, donde se utilizó la media aritmética y la desorientación estándar.

4° Interpretación de los resultados: Una vez tabulados los datos, se desplegaron en forma de tablas y figuras, las cuales se interpretaron en términos variables.

5° Prueba de hipótesis: Se procesaron por métodos estadísticos, donde se obtuvo correlación entre ambas variables, se utilizó el coeficiente de correlación, que calcula el nivel de correlación entre dos variables.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

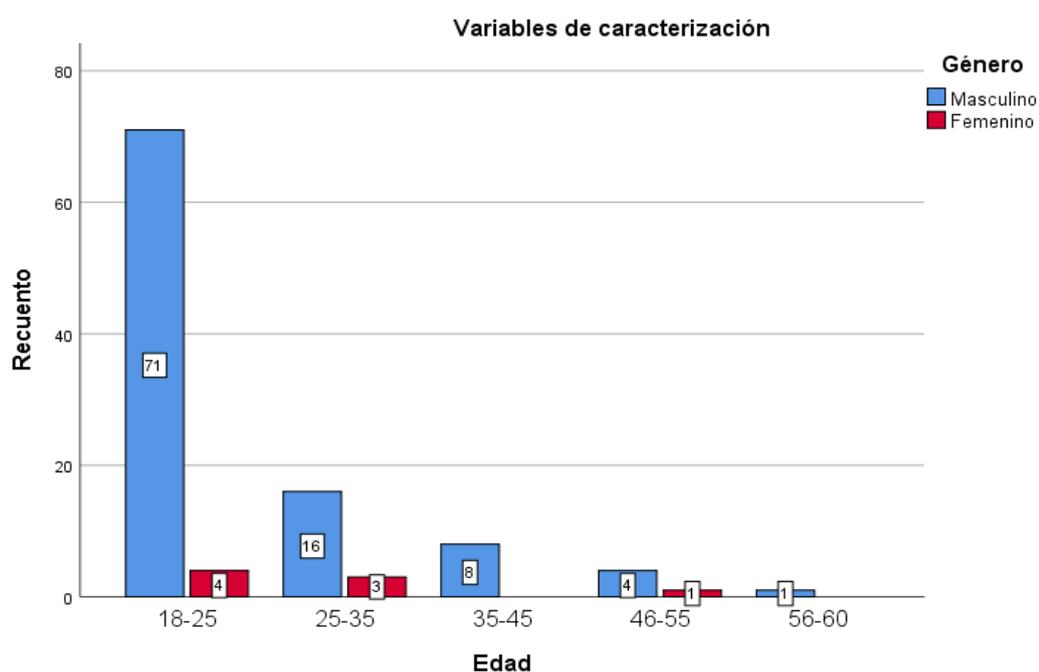
Tabla 1. Variable de caracterización

Tabla organizada por rango de edades y género

Edad		Género		Total
		Masculino	Femenino	
18-25	Recuento	71	4	75
	% del total	65,7%	3,7%	69,4%
25-35	Recuento	16	3	19
	% del total	14,8%	2,8%	17,6%
35-45	Recuento	8	0	8
	% del total	7,4%	0,0%	7,4%
46-55	Recuento	4	1	5
	% del total	3,7%	0,9%	4,6%
56-60	Recuento	1	0	1
	% del total	0,9%	0,0%	0,9%
Total	Recuento	100	8	108
	% del total	92,6%	7,4%	100,0%

Fuente: Matriz de datos.

Figura 1. variable de caracterización.



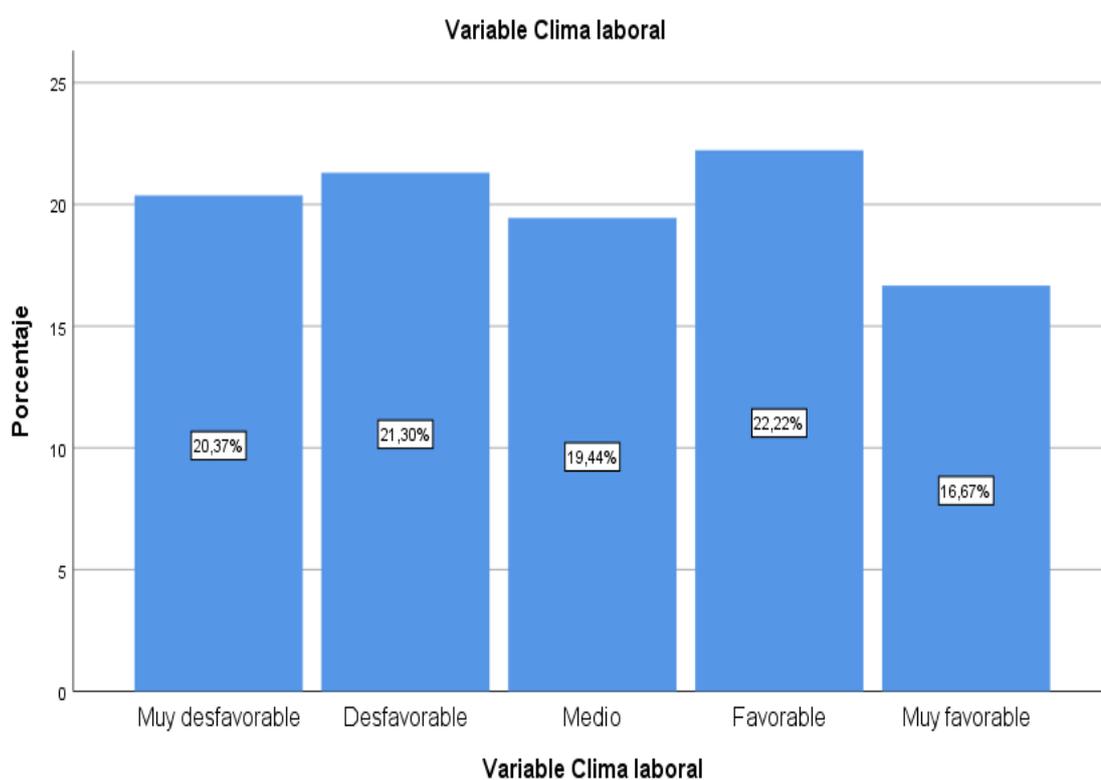
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Resultados de la variable clima laboral

		Variable Clima laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy desfavorable	22	20,4	20,4	20,4
	Desfavorable	23	21,3	21,3	41,7
	Medio	21	19,4	19,4	61,1
	Favorable	24	22,2	22,2	83,3
	Muy favorable	18	16,7	16,7	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Matriz de datos.

Figura 2. Resultados de la variable clima laboral.



Fuente: Elaboración propia.

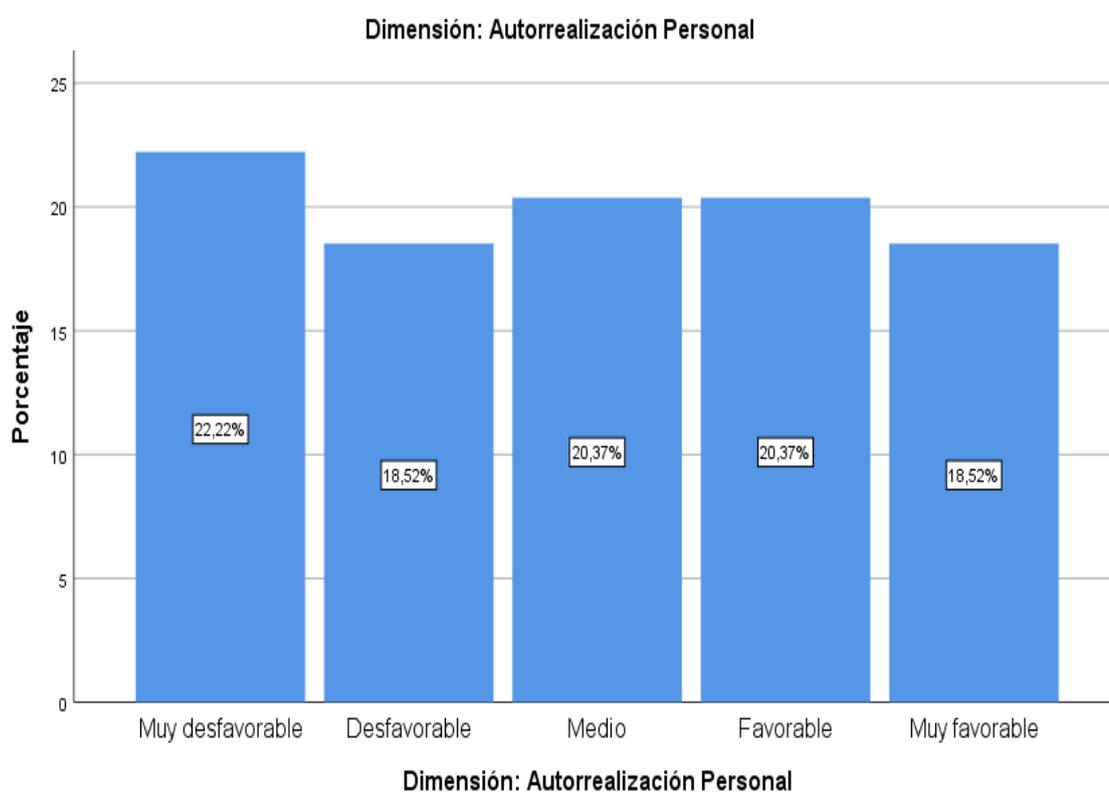
Tabla 3. Resultados de la dimensión autorrealización personal.

Dimensión: Autorrealización Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy desfavorable	24	22,2	22,2	22,2
	Desfavorable	20	18,5	18,5	40,7
	Medio	22	20,4	20,4	61,1
	Favorable	22	20,4	20,4	81,5
	Muy favorable	20	18,5	18,5	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Matriz de datos.

Figura 3. Resultados de la dimensión autorrealización personal.



Fuente: Elaboración propia.

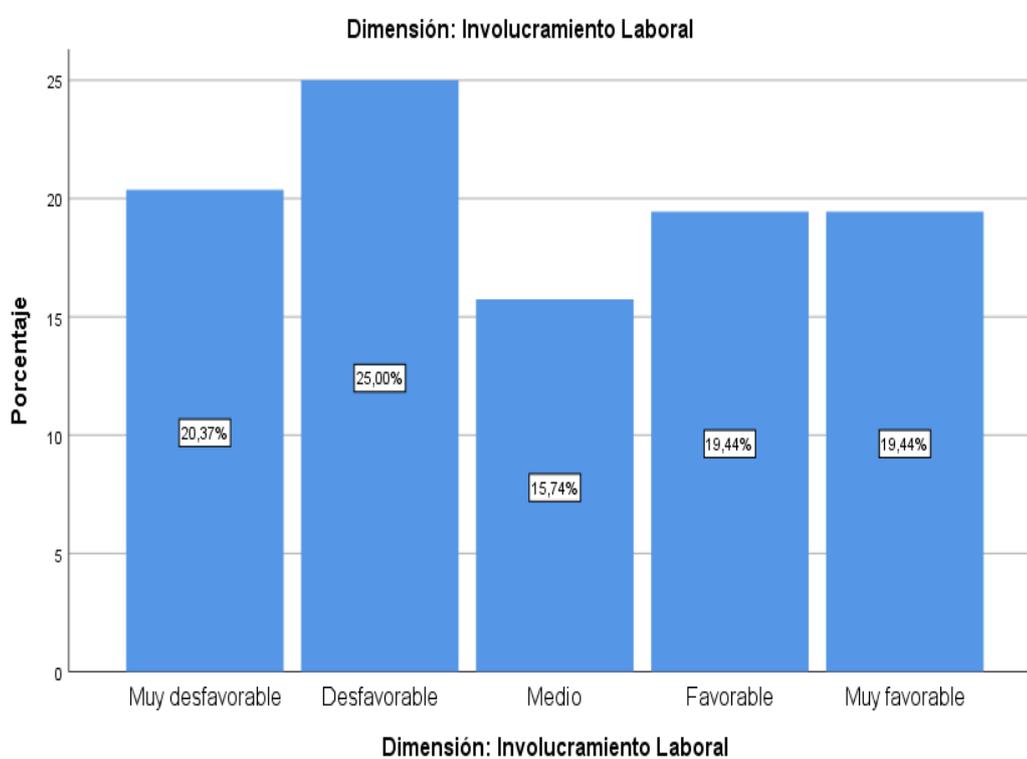
Tabla 4. Resultados de la dimensión involucramiento laboral.

Dimensión: Involucramiento Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy desfavorable	22	20,4	20,4	20,4
	Desfavorable	27	25,0	25,0	45,4
	Medio	17	15,7	15,7	61,1
	Favorable	21	19,4	19,4	80,6
	Muy favorable	21	19,4	19,4	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Matriz de datos.

Figura 4. Resultados de la dimensión involucramiento laboral.



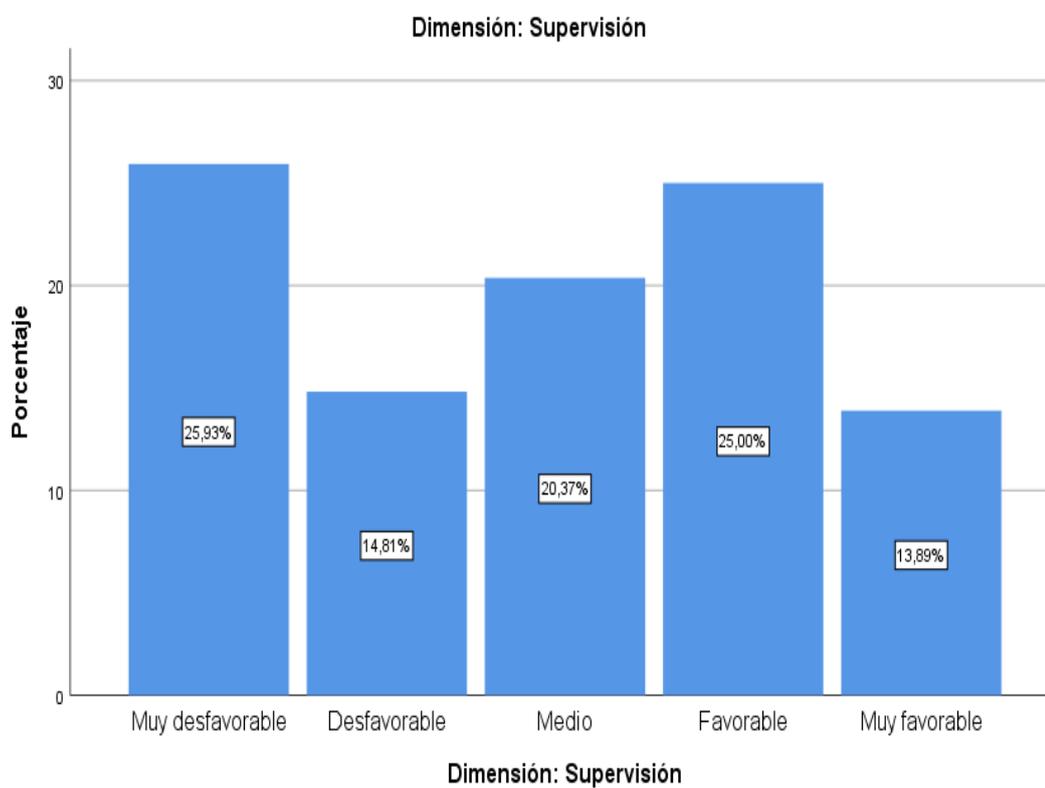
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5. Resultados de la dimensión supervisión.

		Dimensión: Supervisión			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy desfavorable	28	25,9	25,9	25,9
	Desfavorable	16	14,8	14,8	40,7
	Medio	22	20,4	20,4	61,1
	Favorable	27	25,0	25,0	86,1
	Muy favorable	15	13,9	13,9	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Matriz de datos.

Figura 5. Resultados de la dimensión supervisión.



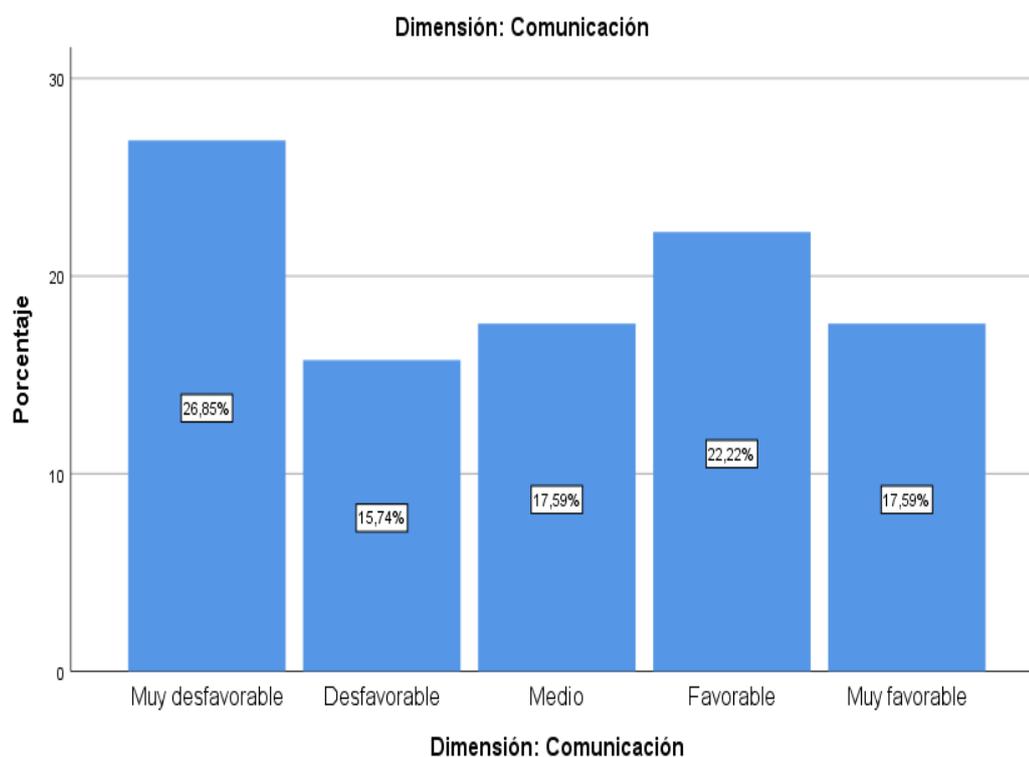
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6. Resultados de la dimensión comunicación.

		Dimensión: Comunicación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy desfavorable	29	26,9	26,9	26,9
	Desfavorable	17	15,7	15,7	42,6
	Medio	19	17,6	17,6	60,2
	Favorable	24	22,2	22,2	82,4
	Muy favorable	19	17,6	17,6	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Matriz de datos.

Figura 6. Resultados de la dimensión comunicación.



Fuente: Elaboración propia.

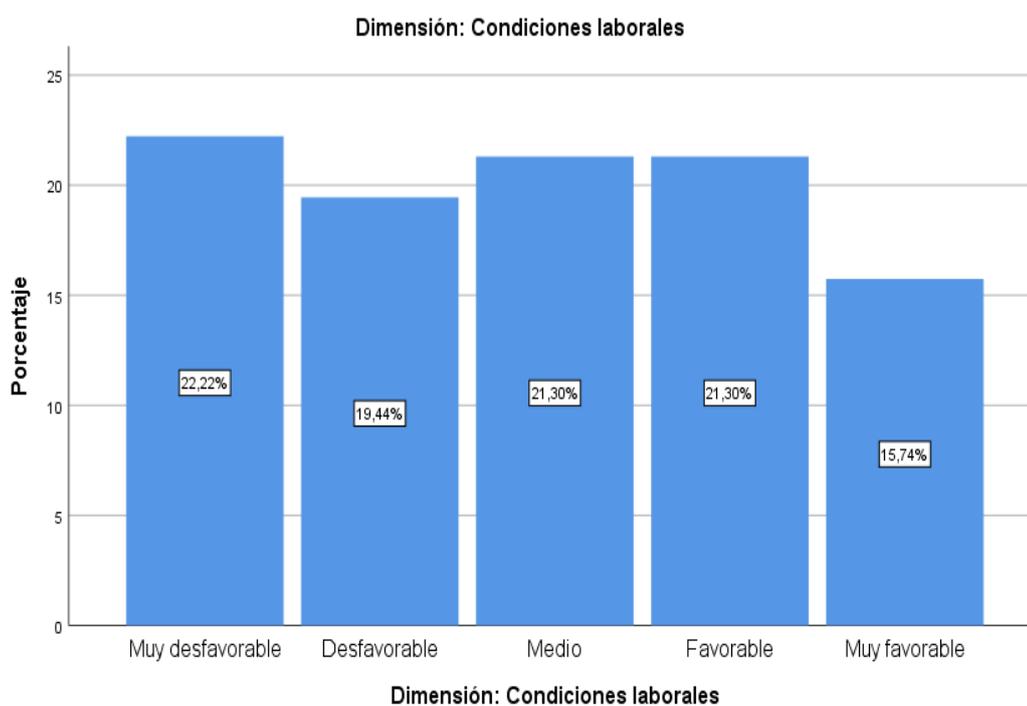
Tabla 7. Resultados de la dimensión condiciones laborales.

Dimensión: Condiciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy desfavorable	24	22,2	22,2	22,2
	Desfavorable	21	19,4	19,4	41,7
	Medio	23	21,3	21,3	63,0
	Favorable	23	21,3	21,3	84,3
	Muy favorable	17	15,7	15,7	100,0
	Total		108	100,0	100,0

Fuente: Matriz de datos.

Figura 7. Resultados de la dimensión condiciones laborales.



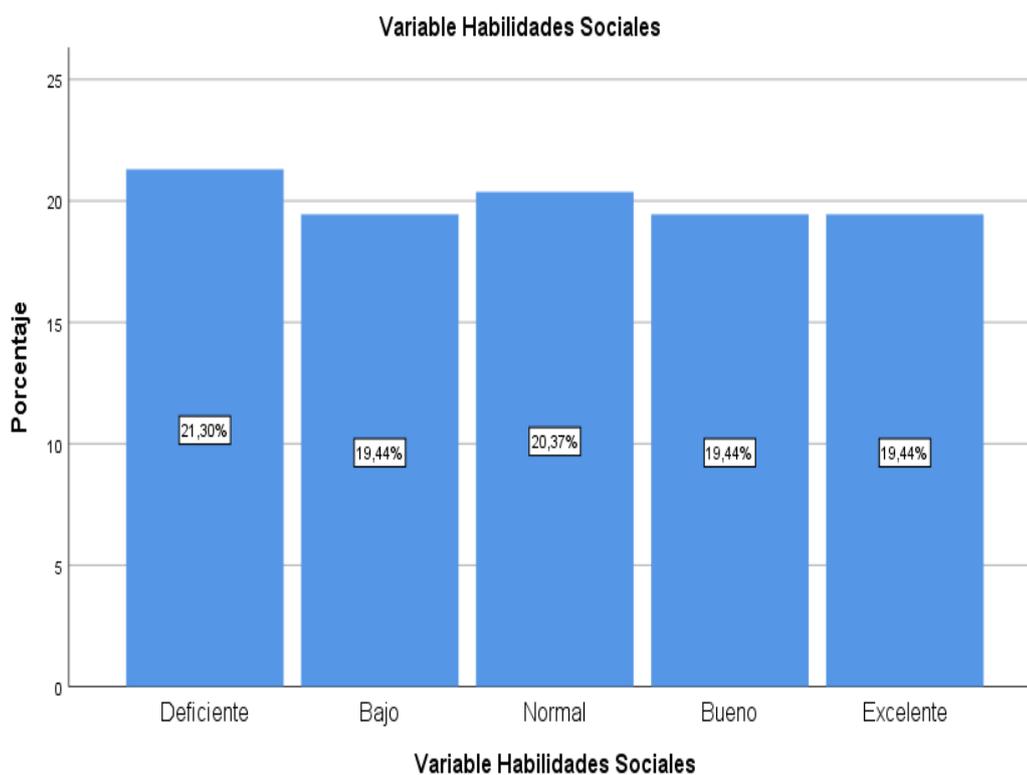
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8. Resultados de la variable habilidades sociales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	23	21,3	21,3	21,3
	Bajo	21	19,4	19,4	40,7
	Normal	22	20,4	20,4	61,1
	Bueno	21	19,4	19,4	80,6
	Excelente	21	19,4	19,4	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente Matriz de datos.

Figura 8. Resultados de la variable habilidades sociales.



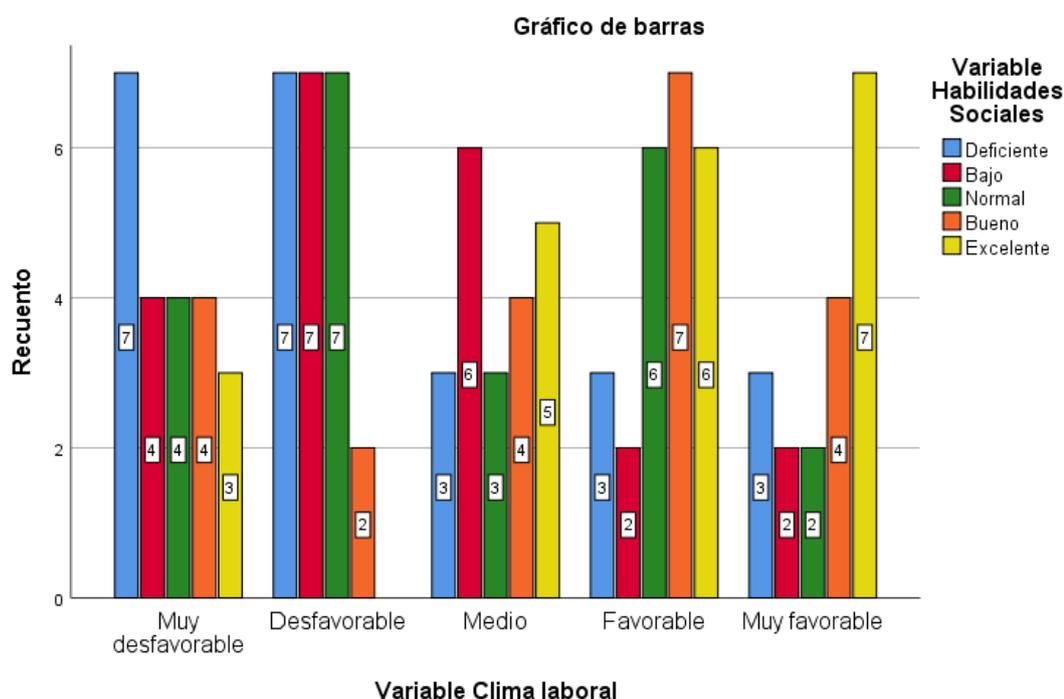
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9. Tabla cruzada variable clima laboral y habilidades sociales

Tabla cruzada Variable Clima laboral*Variable Habilidades Sociales

			Variable Habilidades Sociales					
			Deficiente	Bajo	Normal	Bueno	Excelente	Total
Variable Clima laboral	Muy desfavorable	Recuento	7	4	4	4	3	22
		% del total	6,5%	3,7%	3,7%	3,7%	2,8%	20,4%
	Desfavorable	Recuento	7	7	7	2	0	23
		% del total	6,5%	6,5%	6,5%	1,9%	0,0%	21,3%
	Medio	Recuento	3	6	3	4	5	21
		% del total	2,8%	5,6%	2,8%	3,7%	4,6%	19,4%
	Favorable	Recuento	3	2	6	7	6	24
		% del total	2,8%	1,9%	5,6%	6,5%	5,6%	22,2%
	Muy favorable	Recuento	3	2	2	4	7	18
		% del total	2,8%	1,9%	1,9%	3,7%	6,5%	16,7%
Total	Recuento	23	21	22	21	21	108	
	% del total	21,3%	19,4%	20,4%	19,4%	19,4%	100,0%	

Figura 9. Tabla cruzada variable clima laboral y habilidades sociales



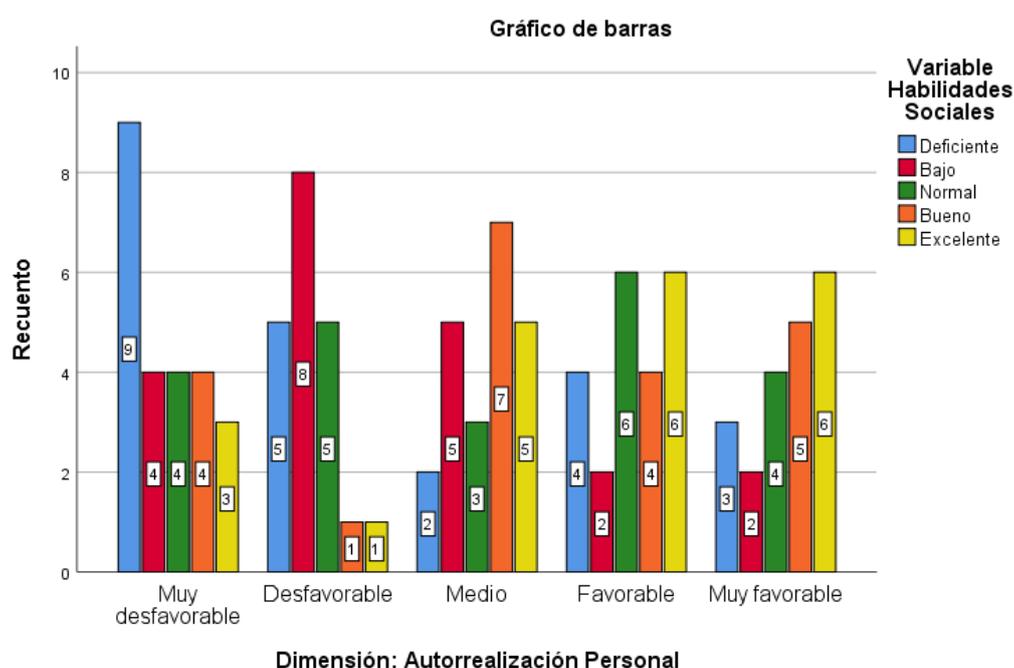
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10. Tabla cruzada de la dimensión autorrealización personal y habilidades sociales.

Tabla cruzada Dimensión: Autorrealización Personal*Variable Habilidades Sociales

			Variable Habilidades Sociales					
			Deficiente	Bajo	Normal	Bueno	Excelente	Total
Dimensión: Autorrealización Personal	Muy desfavorable	Recuento	9	4	4	4	3	24
		% del total	8,3%	3,7%	3,7%	3,7%	2,8%	22,2%
	Desfavorable	Recuento	5	8	5	1	1	20
		% del total	4,6%	7,4%	4,6%	0,9%	0,9%	18,5%
	Medio	Recuento	2	5	3	7	5	22
		% del total	1,9%	4,6%	2,8%	6,5%	4,6%	20,4%
	Favorable	Recuento	4	2	6	4	6	22
		% del total	3,7%	1,9%	5,6%	3,7%	5,6%	20,4%
	Muy favorable	Recuento	3	2	4	5	6	20
		% del total	2,8%	1,9%	3,7%	4,6%	5,6%	18,5%
Total	Recuento	23	21	22	21	21	108	
	% del total	21,3%	19,4%	20,4%	19,4%	19,4%	100,0%	

Figura 10. Tabla cruzada de la dimensión autorrealización personal y habilidades sociales.



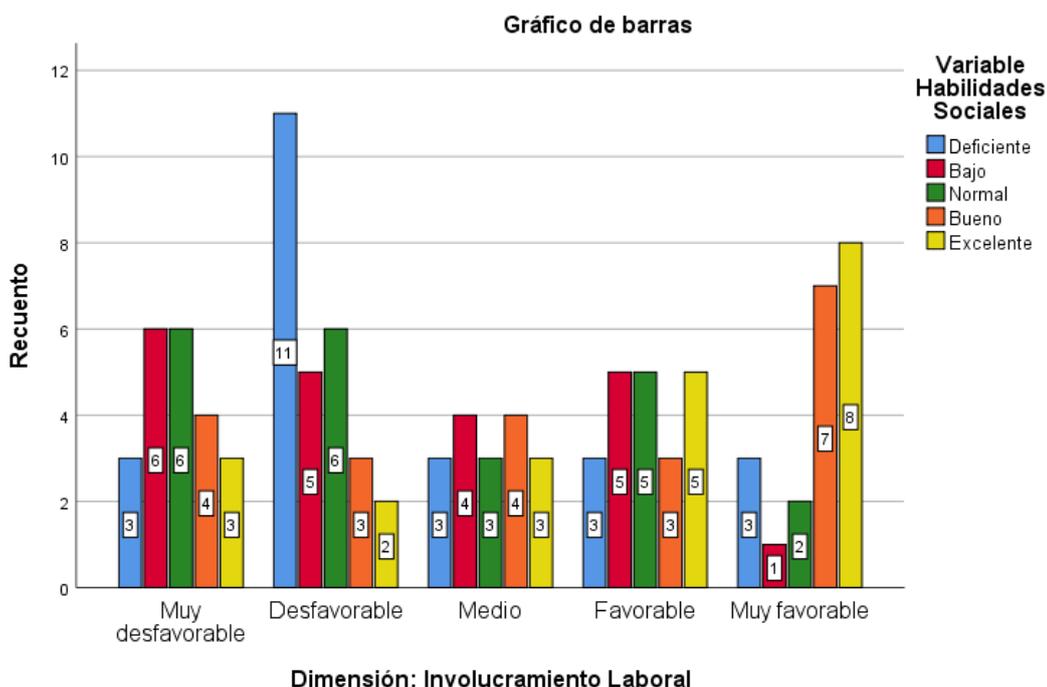
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11. Tabla cruzada de la dimensión involucramiento laboral y habilidades sociales.

Tabla cruzada Dimensión: Involucramiento Laboral*Variable Habilidades Sociales

			Variable Habilidades Sociales					Total	
			Deficiente	Bajo	Normal	Bueno	Excelente		
Dimensión: Involucramiento Laboral	Muy desfavorable	Recuento	3	6	6	4	3	22	
		% del total	2,8%	5,6%	5,6%	3,7%	2,8%	20,4%	
	Desfavorable	Recuento	11	5	6	3	2	27	
		% del total	10,2%	4,6%	5,6%	2,8%	1,9%	25,0%	
	Medio	Recuento	3	4	3	4	3	17	
		% del total	2,8%	3,7%	2,8%	3,7%	2,8%	15,7%	
	Favorable	Recuento	3	5	5	3	5	21	
		% del total	2,8%	4,6%	4,6%	2,8%	4,6%	19,4%	
	Muy favorable	Recuento	3	1	2	7	8	21	
		% del total	2,8%	0,9%	1,9%	6,5%	7,4%	19,4%	
	Total		Recuento	23	21	22	21	21	108
			% del total	21,3%	19,4%	20,4%	19,4%	19,4%	100,0%

Figura 11. Tabla cruzada de la dimensión involucramiento laboral y habilidades sociales.



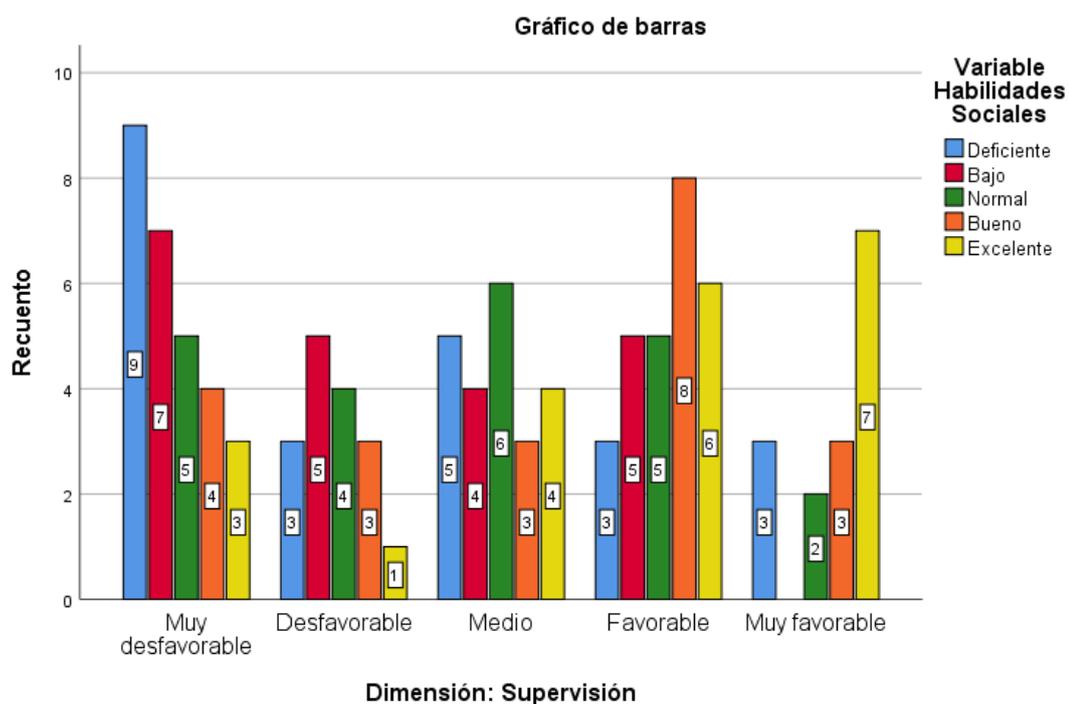
Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 12. Tabla cruzada de la dimensión supervisión y habilidades sociales.

Tabla cruzada Dimensión: Supervisión*Variable Habilidades Sociales

		Variable Habilidades Sociales					Total	
		Deficiente	Bajo	Normal	Bueno	Excelente		
Dimensión: Supervisión	Muy desfavorable	Recuento	9	7	5	4	3	28
		% del total	8,3%	6,5%	4,6%	3,7%	2,8%	25,9%
	Desfavorable	Recuento	3	5	4	3	1	16
		% del total	2,8%	4,6%	3,7%	2,8%	0,9%	14,8%
	Medio	Recuento	5	4	6	3	4	22
		% del total	4,6%	3,7%	5,6%	2,8%	3,7%	20,4%
	Favorable	Recuento	3	5	5	8	6	27
		% del total	2,8%	4,6%	4,6%	7,4%	5,6%	25,0%
Muy favorable	Recuento	3	0	2	3	7	15	
	% del total	2,8%	0,0%	1,9%	2,8%	6,5%	13,9%	
Total	Recuento	23	21	22	21	21	108	
	% del total	21,3%	19,4%	20,4%	19,4%	19,4%	100,0%	

Figura 12. Tabla cruzada de la dimensión supervisión y habilidades sociales.



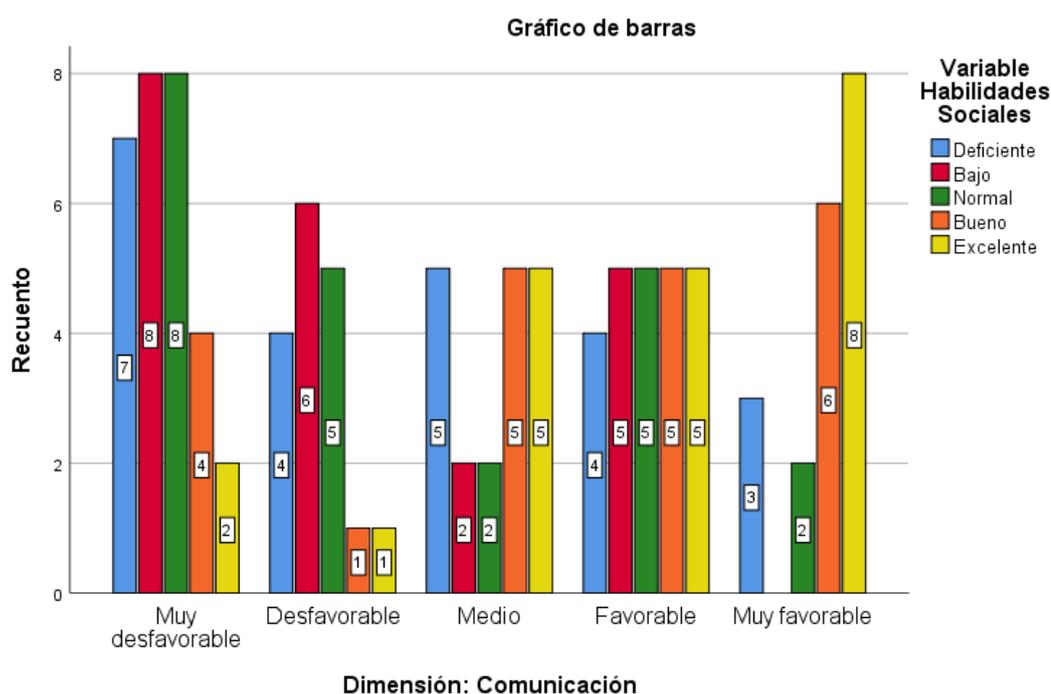
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 13. Tabla cruzada de la dimensión comunicación y habilidades sociales.

Tabla cruzada Dimensión: Comunicación*Variable Habilidades Sociales

			Variable Habilidades Sociales					Total
			Deficiente	Bajo	Normal	Bueno	Excelente	
Dimensión: Comunicación	Muy desfavorable	Recuento	7	8	8	4	2	29
		% del total	6,5%	7,4%	7,4%	3,7%	1,9%	26,9%
	Desfavorable	Recuento	4	6	5	1	1	17
		% del total	3,7%	5,6%	4,6%	0,9%	0,9%	15,7%
	Medio	Recuento	5	2	2	5	5	19
		% del total	4,6%	1,9%	1,9%	4,6%	4,6%	17,6%
	Favorable	Recuento	4	5	5	5	5	24
		% del total	3,7%	4,6%	4,6%	4,6%	4,6%	22,2%
	Muy favorable	Recuento	3	0	2	6	8	19
		% del total	2,8%	0,0%	1,9%	5,6%	7,4%	17,6%
	Total	Recuento	23	21	22	21	21	108
		% del total	21,3%	19,4%	20,4%	19,4%	19,4%	100,0%

Figura 13. Tabla cruzada de la dimensión comunicación y habilidades sociales.



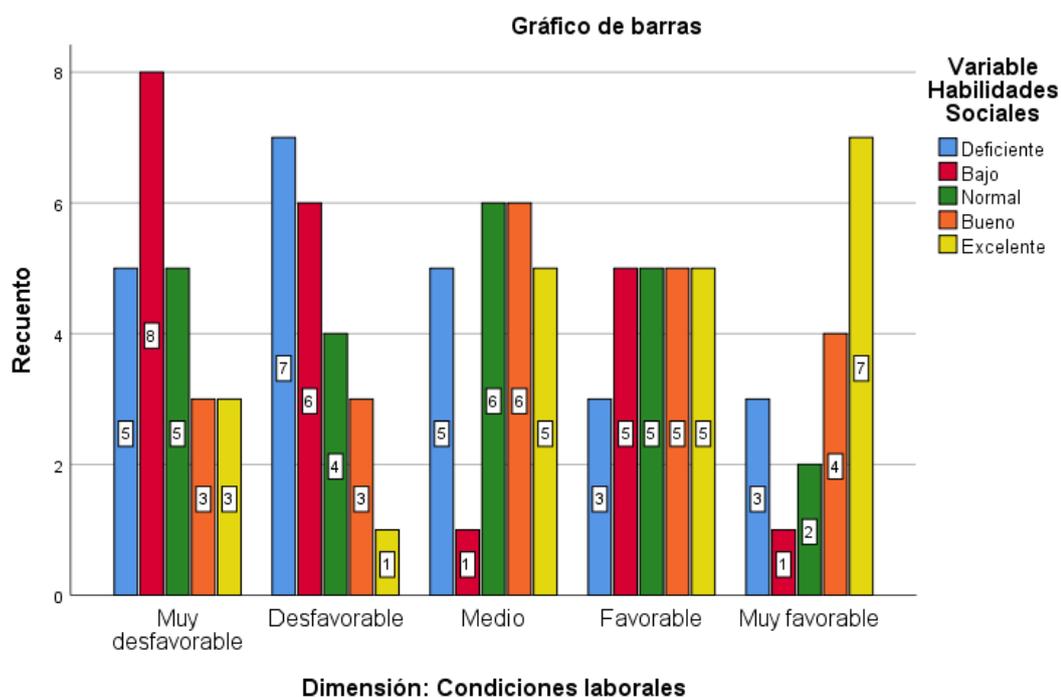
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 14. Tabla cruzada de la dimensión condiciones laborales y habilidades sociales.

Tabla cruzada Dimensión: Condiciones laborales*Variable Habilidades Sociales

		Variable Habilidades Sociales					Total	
		Deficiente	Bajo	Normal	Bueno	Excelente		
Dimensión: Condiciones laborales	Muy desfavorable	Recuento	5	8	5	3	3	24
		% del total	4,6%	7,4%	4,6%	2,8%	2,8%	22,2%
	Desfavorable	Recuento	7	6	4	3	1	21
		% del total	6,5%	5,6%	3,7%	2,8%	0,9%	19,4%
	Medio	Recuento	5	1	6	6	5	23
		% del total	4,6%	0,9%	5,6%	5,6%	4,6%	21,3%
	Favorable	Recuento	3	5	5	5	5	23
		% del total	2,8%	4,6%	4,6%	4,6%	4,6%	21,3%
	Muy favorable	Recuento	3	1	2	4	7	17
		% del total	2,8%	0,9%	1,9%	3,7%	6,5%	15,7%
	Total	Recuento	23	21	22	21	21	108
		% del total	21,3%	19,4%	20,4%	19,4%	19,4%	100,0%

Figura 14. Tabla cruzada de la dimensión condiciones laborales y habilidades sociales.



Fuente: Elaboración propia.

5.2. Interpretación de los Resultados

A continuación, se efectúa la interpretación de las tablas, distribución de frecuencia y gráficos.

Tabla y figura 1, se logra apreciar, que la edad del sexo masculino evidencia el 65,7% del personal del Ejército tienen de 18 a 25 años, mientras que el 14,8% tienen de 26 a 35 años, el 7,4% corresponde de 36 a 45 años, el 3,7% de 46 a 55 años, el 0,9% de 56 a 60 años. Mientras que en el sexo femenino el 3,7% son de edad de 18 a 25 años, el 2,8% es de 26 a 35 años, el 0,0% es de 36 a 45 años, el 0,9% es de 46 a 55 años y el 0,0% de 56 a 60 años.

En cuanto a la variable Clima laboral tal como podemos observar la Tabla 2 y figura 2, el sector “muy desfavorable” de clima laboral perteneciente a esta categoría representando el 20,37% de la distribución; en segundo lugar, tenemos al sector denominado “desfavorable” de clima laboral pertenecientes a esta categoría, representando el 21,30% de la muestra.

Por otro lado, al sector denominado “medio” pertenecientes a esta categoría, representando el 19,44% de la muestra; así también tenemos, el sector denominado “favorable” representando el 22,22% de la muestra; por último, a los participantes que se ubican en la categoría “muy favorable” representando el 16,67% de la muestra bajo estudio.

Tabla 3 y figura 3, en cuanto a la dimensión autorrealización, se observa: el sector “muy desfavorable” de clima laboral pertenecientes a esta categoría, representando el 22,22% de la distribución; en segundo lugar, tenemos al sector denominado “desfavorable” de clima laboral pertenecientes a esta categoría, representando el 18,52% de la muestra. Por otro lado, tenemos el sector denominado “medio” pertenecientes a esta categoría, representando el 20,37% de la muestra; así también, tenemos el sector denominado “favorable” a esta categoría representando el 20,37% de la muestra; por último, a los participantes que se ubican

en la categoría “muy favorable” con 10 representando el 18,52% de la muestra bajo estudio.

Tabla 4 y figura 4, dimensión involucramiento laboral: el sector mayoritario ha sido “desfavorable” pertenecientes a esta categoría, representando el 25,00% de la distribución; en segundo tenemos, al sector denominado “muy desfavorable” pertenecientes a esta categoría, representando el 20,37% de la muestra. Por otro lado, tenemos el sector denominado “muy favorable” pertenecientes a esta categoría, representando el 19,44% de la muestra; así también tenemos el sector denominado “favorable” pertenecientes a esta categoría representando el 19,44% de la muestra; por último, a los participantes que se ubican en la categoría “medio” representando el 15,74% de la muestra bajo estudio.

Tabla 5 y figura 5, en la dimensión supervisión: el sector mayoritario ha sido “muy desfavorable” representando el 25,93%; en segundo lugar, tenemos el sector “favorable” representando el 25,00% de la muestra. Por otro lado, tenemos el sector “medio” representando el 20,37% de la muestra; también tenemos el sector “desfavorable” representando el 14,81%; por último, tenemos la categoría “muy favorable” representando el 13,89% de la muestra bajo estudio.

Tabla 6 y figura 6, en la dimensión comunicación: el sector mayoritario ha sido “muy desfavorable” representando el 26,85%; en segundo lugar, tenemos el sector “favorable” representando el 22,22%; por otro lado, el sector “muy favorable” representando el 17,59%; así mismo el sector “medio” representando el 17,59%. Por último, los participantes del sector “desfavorable” representan el 15,74% de la muestra bajo estudio.

Tabla 7 y figura 7 de la dimensión condiciones laborales: el sector mayoritario ha sido “muy desfavorable” representando el 22,22%; en segundo lugar, el sector “medio” representando el 21,30%, por otro lado, el sector “favorable” representan el 21,30%; así también el sector denominado “desfavorable” representa el 19,44%; por último,

el sector “muy favorable” representan el 15,74% de la muestra bajo estudio.

Tabla 8 y figura 8, en la variable habilidades sociales, el sector mayoritario ha sido “deficiente” representando el 21,30% de la distribución; en segundo lugar, el sector “medio” representan el 20,37% de la muestra; por otro lado, el sector denominado “bueno” representan el 19,44% de la muestra; así también, tenemos el sector “excelente” representando el 19,44% de la muestra; por último, el sector “bajo” representan el 19,44% de la muestra bajo estudio.

PRUEBA DE NORMALIDAD

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

H0: Los datos tienen una distribución normal.

Ha: Los datos NO tienen una distribución normal.

2. Elección del nivel de significancia (α).

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$ (5%)

3. Prueba estadística a emplear.

Dado que la muestra del estudio; es > a 50 datos, identificándose el uso de la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Esta prueba, llamada Kolmogorov-Smirnov, según Sig. Asintótica (al final del cuadrado) también llamado “p-valor”, nos da a conocer si emplearemos una prueba paramétrica o no paramétrica dependiendo del ajuste a la normalidad de la distribución estudiada.

Tabla 15. Prueba de normalidad.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable clima laboral	,141	108	,000	,969	108	,013
Dimensión: Autorrealización	,115	108	,001	,971	108	,017
Dimensión: Involucramiento laboral	,096	108	,016	,966	108	,007
Dimensión: Supervisión	,098	108	,013	,970	108	,016
Dimensión: Comunicación	,108	108	,004	,972	108	,020
Dimensión: Condiciones laborales	,088	108	,037	,982	108	,139
Variable Habilidades sociales	,141	108	,000	,947	108	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

4. Criterio de decisión.

Si p-valor < 0,05, se rechaza la H0 y se acepta la Ha.

Si el p-valor $\geq 0,05$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_a .

5. Decisión y conclusión.

La Tabla 15, como el p-valor, en la totalidad de datos alcanzados es $< 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , es decir los datos NO tienen una distribución normal; por lo tanto, se aplicará la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Por lo expuesto se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , siendo así, que los datos mostrados no tienen una distribución normal.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el clima laboral y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

1. Planteamiento de las hipótesis estadísticas.

H0: No existe relación significativa entre el clima laboral y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

$$p = 0$$

H1: Existe relación significativa entre el clima laboral y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

$$p \neq 0$$

2. Elección del nivel de significación (α)

En donde el presente trabajo pertenece a una investigación en ciencias de la conducta, la cual forma parte de las ciencias sociales; por tanto, se ha optado por emplear el nivel de significancia convencional o más usual según la línea de investigación. Así, se estableció como nivel de significancia el $\alpha = 0,05$.

3. Selección de la prueba estadística.

Sabiendo que los sujetos de la muestra fueron escogidos de manera aleatoria y habiéndose ejecutado la prueba de normalidad de los datos, se formará la prueba de correlación de Rho Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig).

El p-valor o significancia estadística (sig) en la ventana de resultados de SPSS versión 25, posteriormente de que se hayan procesado los datos, se evidencia en la Tabla 16 si se acepta o rechaza la hipótesis de trabajo H1.

Tabla 16. Correlación de clima laboral y habilidades sociales.

		Correlaciones	
		Variable clima laboral	Variable Habilidades sociales
Rho de Spearman	Variable clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	108
	Variable Habilidades sociales	Coeficiente de correlación	,356**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

5. Decisión estadística.

Para la obtención de una decisión estadística de aceptar o rechazar la H_a , se aplica el método del valor de la probabilidad "P" (sig), donde si se acepta el valor de "P" (sig) $\leq \alpha$, entonces se acepta la H_a , en caso contrario se rechaza.

Respecto a la Tabla 16, observamos que el coeficiente de correlación entre ambas variables de estudio asciende a 0,356 lo que se interpreta como correlación positiva baja, según Hernández et al. (2014), el coeficiente de correlación varía de -1.0 a +1.0, lo que significa correlación negativa perfecta a correlación positiva perfecta, el valor cero (0), indica la ausencia de correlación entre las variables de estudio. Por otro lado, en base al valor $p = 0.000$ podemos afirmar que no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que se verifica que existe una relación significativa entre el clima laboral y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

Hipótesis específica 1.

Existe relación significativa entre el clima laboral en su dimensión autorrealización y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022

1. Planteamiento de las hipótesis estadísticas.

H0: No existe relación significativa entre el clima laboral en su dimensión autorrealización y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

$$p = 0$$

H1: Existe relación significativa entre el clima laboral en su dimensión autorrealización y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

$$p \neq 0$$

2. Elección del nivel de significancia (α)

Donde el presente trabajo corresponde a una investigación en ciencias de la conducta, la cual forma parte de las ciencias sociales, por tanto, se ha optado por emplear el nivel de significancia convencional o más usual según la línea de investigación. Así se estableció como nivel de significancia el $\alpha = 0,05$.

3. Selección de la prueba estadística.

Sabiendo que los miembros de la muestra fueron elegidos de manera aleatoria y habiéndose realizado la prueba de normalidad de los datos, se hará la prueba de correlación de Rho Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig).

El p-valor o significancia estadística (sig) en la ventana de resultados de SPSS versión 25, después de que se hayan procesado los datos se muestra en la Tabla 17 para indicar si se acepta o rechaza la Ha.

Tabla 17. Correlación de autorrealización y habilidades sociales.

			Autorreali zación personal	Variable Habilidades sociales
Rho de Spearman	Autorrealización personal	Coefficiente de correlación	1,000	,324**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	108	108
	Variable Habilidades sociales	Coefficiente de correlación	,324**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	108	108

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

5. Decisión estadística.

Para la obtención de una decisión estadística de aceptar o rechazar la H_a , se aplica el método del valor de la probabilidad "P" (sig), donde si se acepta el valor de "P" (sig) $\leq \alpha$, entonces se acepta la H_a , en caso contrario se rechaza.

Respecto a la Tabla 17, observamos que el coeficiente de correlación entre ambas variables de estudio asciende 0,324 lo que se interpreta como correlación positiva baja, según Hernández et al. (2014), el coeficiente de correlación varía de -1.0 a +1.0, lo que significa correlación negativa perfecta a correlación positiva perfecta, el valor cero (0), indica la ausencia de correlación entre las variables de estudio. Por otro lado, en base al p-valor de 0,001 Entonces se acepta la H_1 , por lo que se verifica que existe una relación significativa entre clima laboral y su dimensión autorrealización y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

Hipótesis específica 2.

Existe relación significativa entre el clima laboral en su dimensión involucramiento laboral y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

1. Planteamiento de las hipótesis estadísticas.

H0: No existe relación significativa entre el clima laboral en su dimensión involucramiento laboral y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

$$p = 0$$

H1: Existe relación significativa entre el clima laboral en su dimensión involucramiento laboral y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

$$p \neq 0$$

2. Elecciones del nivel de significancia (α).

Donde el presente trabajo corresponde a una investigación en ciencias de la conducta, la cual forma parte de las ciencias sociales, por tanto, se ha optado por emplear el nivel de significancia convencional o más usual según la línea de investigación. Así se estableció como nivel de significancia el $\alpha = 0,05$.

3. Selección de la prueba estadística.

Sabiendo que los miembros de la muestra fueron elegidos de manera aleatoria y habiéndose realizado la prueba de normalidad de los datos, se hará la prueba de correlación de Rho Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig).

El p-valor o significancia estadística (sig) en la ventana de resultados de SPSS versión 25, después de que se hayan procesado los datos, se muestra en la tabla 18 para indicar si se acepta o rechaza la H_a .

Tabla 18. Correlación entre involucramiento laboral y habilidades sociales.

			Correlaciones	
			Involucra miento laboral	Variable Habilidades sociales
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,303**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	108	108
	Variable Habilidades sociales	Coeficiente de correlación	,303**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	108	108

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

5. Decisión estadística.

Para la obtención de una decisión estadística de aceptar o rechazar H_0 , se aplica el método del valor de probabilidad "P" (sig), donde si se acepta el valor de "P" (sig) $\leq \alpha$, entonces se acepta la H_1 , en caso contrario se rechaza.

Respecto a la tabla 18, observamos que el coeficiente de correlación entre ambas variables de estudio asciende a 0,303, lo que se interpreta como correlación positiva baja, según Hernández et al. (2014), el coeficiente de correlación varía de -1.0 a +1.0, lo que significa correlación negativa perfecta a correlación positiva perfecta, el valor cero (0), indica la ausencia de correlación entre las variables de estudio. Por otro lado, en base al valor $p = 0,001$ Entonces se acepta la H_1 , por lo que se verifica que existe una relación significativa entre el clima laboral en su dimensión involucramiento laboral y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022

Hipótesis específica 3.

Existe relación significativa entre el clima laboral en su dimensión supervisión y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

H0: No existe relación significativa entre el clima laboral en su dimensión supervisión y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

$$p = 0$$

H1: Existe relación significativa entre el clima laboral en su dimensión supervisión y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

$$p \neq 0$$

2. Elecciones del nivel de significancia (α).

Donde el presente trabajo corresponde a una investigación en ciencias de la conducta, la cual forma parte de las ciencias sociales, por tanto, se ha optado por emplear el nivel de significancia convencional o más usual según la línea de investigación. Así, se estableció como nivel de significancia el $\alpha = 0,05$.

3. Selección de la prueba estadística.

Sabiendo que los miembros de la muestra fueron elegidos de manera aleatoria y habiéndose realizado la prueba de normalidad de los datos, se hará la prueba de correlación de Rho Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig).

El p-valor o significancia estadística (sig) en la ventana de resultados de SPSS versión 25, después de que se hayan procesado los datos, se muestra en la tabla 19 para indicar si se acepta o rechaza la H_0 .

Tabla 19. Correlación de supervisión y habilidades sociales.

		Correlaciones	
		Supervisión	Variable Habilidades sociales
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,333**
		N	108
Variable Habilidades sociales	Variable Habilidades sociales	Coeficiente de correlación	,333**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	108

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

5. Decisión estadística.

Para la obtención de una decisión estadística de aceptar o rechazar H_0 , se aplica el método del valor de probabilidad "P" (sig), donde si se acepta el valor de "P" (sig) $\leq \alpha$, entonces se acepta la H_0 , en caso contrario se rechaza.

Respecto a la tabla 19, observamos que el coeficiente de correlación entre ambas variables de estudio asciende a 0,333, lo que se interpreta como correlación positiva baja, según Hernández et al. (2014), el coeficiente de correlación varía de -1.0 a +1.0, lo que significa correlación negativa perfecta a correlación positiva perfecta, el valor cero (0), indica la ausencia de correlación entre las variables de estudio. Por otro lado, en base al valor $p = 0,000$ Entonces se acepta la H_1 , por lo que se verifica que existe una relación significativa entre el clima laboral en su dimensión supervisión y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

Hipótesis específica 4.

Existe relación significativa entre el clima laboral en su dimensión comunicación y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

1. Planteamiento de las hipótesis estadísticas.

H0: No existe relación significativa entre el clima laboral en su dimensión comunicación y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

$$p = 0$$

H1: Existe relación significativa entre el clima laboral en su dimensión comunicación y habilidades Sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

$$p \neq 0$$

2. Elecciones del nivel de significancia (α).

Donde el presente trabajo corresponde a una investigación en ciencias de la conducta, la cual forma parte de las ciencias sociales, por tanto, se ha optado por emplear el nivel de significancia convencional o más usual según la línea de investigación. Así, se estableció como el nivel de significación el $\alpha = 0,05$.

3. Selección de la prueba estadística.

Sabiendo que los miembros de la muestra fueron elegidos de manera aleatoria y habiéndose realizado la prueba de normalidad de los datos, se hará la prueba de correlación de Rho Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig).

el p-valor o significancia estadística (sig) en la ventana de resultados de SPSS versión 25, después de que se hayan procesado los datos, se muestra en la tabla 20 para indicar si se acepta o rechaza la H_a .

Tabla 20. Correlación de comunicación y habilidades sociales.

			Comunica ción	Variable Habilidades sociales
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,352**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Variable Habilidades sociales	Coeficiente de correlación	,352**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

5. Decisión estadística.

Para la obtención de una decisión estadística de aceptar o rechazar H_0 , se aplica el método del valor de probabilidad "P" (sig), donde si se acepta el valor de "P" (sig) $\leq \alpha$, entonces se acepta la H_1 , en caso contrario se rechaza.

Respecto a la tabla 20, observamos que el coeficiente de correlación entre ambas variables de estudio asciende a 0,352, lo que se interpreta como correlación positiva baja, según Hernández et al. (2014), el coeficiente de correlación varía de -1.0 a +1.0, lo que significa correlación negativa perfecta a correlación positiva perfecta, el valor cero (0), indica la ausencia de correlación entre las variables de estudio. Por otro lado, en base al valor $p = 0,000$ Entonces se acepta la H_1 , por lo que se verifica que existe una relación significativa entre el clima laboral en su dimensión comunicación y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

Hipótesis específica 5.

Existe relación significativa entre el clima laboral en su dimensión condiciones laborales y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

H0: No existe relación significativa entre el clima laboral en su dimensión condiciones laborales y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

$$p = 0$$

H1: Existe relación significativa entre el clima laboral en su dimensión condiciones laborales y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

$$p \neq 0$$

2. Elecciones del nivel de significancia (α).

Donde el presente trabajo corresponde a una investigación en ciencias de la conducta, la cual forma parte de las ciencias sociales, por tanto, se ha optado por emplear el nivel de significancia convencional o más usual según la línea de investigación. Así, se estableció como nivel de significancia el $\alpha = 0,05$.

3. Selección de la prueba estadística.

Sabiendo que los miembros de la muestra fueron elegidos de manera aleatoria y habiéndose realizado la prueba de normalidad de los datos, se hará la prueba de correlación de Rho Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig).

El p-valor o significancia estadística (sig) en la ventana de resultados de SPSS versión 25, después de que se hayan procesado los datos, se muestra en la tabla 21 para indicar si se acepta o rechaza la H_0 .

Tabla 21. Correlación de condiciones laborales y habilidades sociales.

			Condiciones laborales	Variable Habilidades sociales
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,323**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	108	108
	Variable Habilidades sociales	Coeficiente de correlación	,323**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	108	108

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

5. Decisión estadística.

Para la obtención una decisión estadística de aceptar o rechazar H_a , se aplica el método del valor de probabilidad "P" (sig), donde si se acepta el valor de "P" (sig) $\leq \alpha$, entonces se acepta la H_a , en caso contrario se rechaza.

Respecto a la tabla 21, observamos que el coeficiente de correlación entre ambas variables de estudio asciende a 0,323, lo que se interpreta como correlación positiva baja, según Hernández et al. (2014), el coeficiente de correlación varía de -1.0 a +1.0, lo que significa correlación negativa perfecta a correlación positiva perfecta, el valor cero (0), indica la ausencia de correlación entre las variables de estudio. Por otro lado, en base al valor $p = 0,001$ Entonces se acepta la H_1 , por lo que se verifica que existe una relación significativa ente el clima laboral en su dimensión condiciones laborales y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivo de los resultados

El consiguiente apartado se efectúa el proceso de contrastación de resultados, la misma que reside en establecer una comparación entre estas, con el fin de calcular la robustez del estudio; la discusión es estimada por muchos teóricos como uno de los aspectos fundamentales de un proceso de investigación, la misma que realiza la triangulación de estudio, en la cual participan los resultados del estudio, antecedentes y el soporte teórico.

Metodológicamente, el actual estudio corresponde a un tercer nivel de investigación, de estudios relacionales o correlacionales. Este diseño de investigación tiene como propósito, establecer una posible relación o asociación entre las variables de estudio. El coeficiente de correlación que fue empleado es Rho de Spearman, el mismo que se empleó en la base de aplicación de la prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov) y el p-valor 0,005, sirviendo como referido para establecer si se acepta o rechaza la hipótesis de trabajo de la investigación en base a una regla de decisión convenida.

Respecto a los resultados obtenidos, a nivel descriptivo, se ha podido evidenciar que en la variable clima laboral en la categoría favorable representa el 22,2% con 24 participantes; el 21,3% corresponde a la categoría desfavorables; el 20,4% corresponde a la categoría muy desfavorable; 19,4% se ubica la categoría media y el 16,7% representa la categoría muy favorable. Por otro lado, a nivel descriptivo de la variable habilidades sociales, el nivel predominante fue el deficiente con 23 participantes con 21,3%; en la categoría normal se obtiene un 20,4% y en las categorías excelente, bueno y bajo se obtuvo un 19,4% de la muestra.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de los resultados

De los resultados obtenidos en el estudio, se ha podido determinar que existe una relación directa y baja entre las variables de estudio, obteniéndose un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,356, un p-valor de 0,000, el mismo que es menor al valor estándar; así mismo, podemos decir que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Los resultados han sido comprobados con otras investigaciones que tienen relación con el presente estudio, citando así el estudio realizado por Pazmay (2018), cuyo objetivo del estudio es analizar y caracterizar el clima organizacional percibido a través de los siguientes componentes: incentivos, composición y condiciones de trabajo, canales de comunicación, estilos de liderazgo y factores dinámicos en la empresa de calzado. Se trabajó con metodología de tipo básico, nivel descriptivo – correlacional, diseño trasversal no experimental, obteniendo un 45% de clima laboral adecuado. Por lo que se determina que en el antecedente existe una relación alta entre las variables; por otro lado, podemos observar en el estudio realizado que el 22,2% es muy desfavorable, por lo que no existe relación entre las variables. Cabe mencionar que el antecedente no guarda relación directa con la investigación. Así mismo, se tiene el estudio realizado por Gonzales (2019) que tuvo como objetivo principal conocer la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa de servicios de atención sanitaria. Se aplicó una muestra a 23 trabajadores, tipo asociación descriptiva. Al tomar los resultados a nivel general, los aspectos del clima organizacional donde obtuvieron el puntaje más alto son afectividad e involucramiento con 5.90%, se determina que en el antecedente existe una relación alta entre las variables; sin embargo, en el estudio realizado podemos observar que el 25,0% desfavorable, por lo que no existe relación entre las variables. Cabe

mencionar que el antecedente no guarda relación directa con la investigación.

Así mismo, se tiene el estudio realizado por Pajares (2019), cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima laboral y las habilidades sociales entre empleados de una empresa privada. En esta investigación se realizó una muestra de 140 colaboradores; el tipo de estudio es descriptivo-correlacional, desde el enfoque cuantitativo, encontrando una correlación significativa entre las variables globales, además de determinar de alguna manera el grado en que el clima laboral es muy favorable (25,7%), muy desfavorable (14,3%) y en las habilidades sociales un nivel bajo de 48,6% y nivel alto de 7,10%. Es así como en la investigación y el antecedente se ha podido determinar que existe una relación baja entre las variables. Cabe mencionar que el antecedente guarda relación directa con la investigación. Por otra parte, se tiene la investigación de Romero & Vilca (2019), cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre las habilidades sociales y el clima laboral. En el estudio participaron 40 docentes, se consideró como muestra censal no probabilístico, es de enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo-correlacional, donde se utilizaron el test de habilidades sociales y un cuestionario de clima laboral. Cuyo resultado fue que las habilidades sociales obtienen un 90% de nivel y el 10% un nivel deficiente. Es así como en la investigación y el antecedente se ha podido determinar y/o evidenciar que existe una relación deficiente entre las variables. Cabe mencionar que el antecedente guarda relación directa con la investigación.

CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se ha llegado en el estudio son:

- Objetivo general, se determinó la relación que existe entre el clima laboral y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022, donde se obtuvo un coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0,356, se indica que la relación es positiva y baja, un p-valor de 0,000, es menor al valor de significancia 0,05, aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.
- Objetivo específico 1, se determinó la relación que existe entre el clima laboral en su dimensión autorrealización y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022. El coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0,324, mostrando que hay una relación positiva, baja entre las variables de estudio, un p-valor de 0,001 por lo que es menor al valor de significancia aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.
- Objetivo específico 2, se determinó la relación que existe entre el clima laboral y su dimensión involucramiento laboral y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022 el coeficiente de correlación obtenido de Rho Spearman es de 0,303, mostrando que existe una correlación positiva, baja entre las variables de estudio, un p-valor de 0,001 por lo que es menor al valor de significancia aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.
- Objetivo específico 3, se determinó la relación que existe entre el clima laboral en su dimensión supervisión y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022 el coeficiente de correlación obtenido de Rho Spearman es de 0,333, mostrando que existe una correlación

positiva, baja entre las variables de estudio, un p-valor de 0,000 aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

- Objetivo específico 4, se determinó la relación que existe entre el clima laboral en su dimensión comunicación y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022 el coeficiente de correlación obtenido de Rho Spearman es de 0,352, mostrándose que existe una correlación positiva, baja entre las variables de estudio, un p-valor de 0,000 aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.
- Objetivo específico 5, se determinó la relación que existe entre el clima laboral en su dimensión condiciones laborales y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca, 2022 el coeficiente de correlación obtenido de Rho Spearman es de 0,323, mostrando que existe una correlación positiva, baja entre las variables de estudio, un p-valor de 0,001 aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones, planteamos las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda a la institución Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4 realizar una evaluación periódica del clima laboral a través de la evaluación 360, la misma que ayudará a establecer una comunicación entre los diferentes sectores.
- Se recomienda a la institución Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4 implementar un plan de seguimiento y medición de las habilidades sociales y clima laboral.
- Se recomienda a la institución Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4 llevar a cabo la implementación de un programa de mejoramiento de las habilidades sociales para el personal castrense con la finalidad de incrementar el nivel de habilidades sociales.
- Se recomienda a la institución Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4 implementar un programa de intervención en aquellos que presentan indicadores críticos de habilidades sociales con un enfoque de tipo cognitivo conductual de aprendizaje social a fin de mejorar el bienestar del personal castrense.
- Se recomienda a la institución Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4 llevar a cabo una actualización del perfil de egreso del personal castrense con la finalidad de incorporar la potencialidad de las habilidades blandas y del liderazgo como herramienta para poder mejorar el ambiente de trabajo.
- Se recomienda a la institución Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4 fomentar la intervención del área de psicología con la finalidad de que realice un seguimiento de los principales indicadores de clima laboral y habilidades sociales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrade, C. (2018). Habilidades sociales y su influencia en el clima laboral del personal Administrativo del EP-EMAPA-A. [tesis para optar el título profesional. Universidad Tecnológica Indoamérica. Ambato <http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1374/1/TESIS%20FINAL%20.pdf>
- Bernal, C. (2014). Metodología de la investigación. Lima: San Marcos.
- Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Madrid, España UNED. <http://portal.uned.es/Publicaciones/htdocs/pdf.jsp?articulo=0102064CT01L01>
- Bustamante, J. & Dianira, S. (2020). “El impacto del clima laboral en la innovación y sostenibilidad empresarial en Pymes de la ciudad de San José de Cútuta – Colombia” [tesis de maestría. Bogotá Universidad EAN]. Repositorio digital. <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9942/JordanSolange2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Caballo, V. (2007). Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores S.A. https://www.academia.edu/24963835/Vicente_E_Caballo_Manual_de_Evaluacion_y_Entrenamiento_de_Las_Habilidades_Sociales
- Cabanillas, M. (2021). Habilidades socioemocionales para el clima organizacional en la Institución Educativa 16024 – Huabal – Jaén. [tesis de doctorado. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60467>
- Cerda, H. & Parada, M. (2018). Clima laboral y Engagement aplicado en la empresa Coopelan LTDA. [tesis de grado. Universidad de Concepción Campus Los Ángeles]. Repositorio digital. <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/3313/4/Cerda%20Gallegos%20-%20Parada%20Pino.pdf>

- Chávez, J., Limaylla, A. & Maza, A. (2018). Funcionalidad familiar y habilidades sociales en adolescentes de secundaria de una Institución Educativa Pública, 2017. [tesis de grado. Lima Universidad Peruana Cayetano Heredia] repositorio digital. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3566/Funcionalidad_ChavezFarro_Jocelyn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Clemence, A. (2001). Violence and security at school: the situation in Switzerland. Issy-les-Moulineaux, Francia: ESF editeur.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2017). Salud Laboral y Ocupacional en las Américas. Washington.
- García, A. (2010). Estudio sobre la asertividad y las habilidades sociales en el alumnado de Educación Social. España: XXI. Revista de Educación. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3658112>
- Goldstein, A. (1989). Habilidades sociales y autocontrol en la adolescencia. Barcelona, España: Martínez Roca. <https://www.bienestaryproteccioninfantil.es/fuentes1.asp?sec=27&subs=290&cod=4170&page=>
- Goldstein, et al (1989). Habilidades sociales. Conducta humana. <https://1library.co/article/las-habilidades-sociales-seg%C3%BAngoldstein.yr3mod7y>
- Goleman, D. & Cherniss, C. (2005). Como seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones. Barcelona: https://www.recursoyhabilidades.com/cmsAdmin/uploads/o_1c8vfrqjr1n5q1e2g167q67mci.pdf
- Gonzales, C. (2019). Estudio de clima organizacional y propuesta de mejora de los trabajadores de la Empresa de Servicios de Atención Sanitaria. [Maestría. Universidad de la laguna]. Repositorio digital. <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/16707>

- Gonzales. R. (2017). Satisfacción Laboral. Chile: Publimetro.
<https://www.publimetro.cl/cl/noticias/2017/05/03/chile-se-ubica-top-10-paises-mayor-insatisfaccion-laboral.html>
- Hernández, R., Fernández, C. & Batista, M. (2014). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill Educación.
- Insead. (2021). The Global Talent Competitiveness Index. Washington: INSEAD.
<https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/fr/qtci/GTCI-2021-Report.pdf>
- Instituto Nacional de Salud de los Estados Unidos. (2019). Research Organizational Psychology. Washington: Instituto Nacional de Salud de los Estados Unidos. Repositorio digital. <https://www.master-maestrias.com/Master-Posgrado/Psicolog%C3%ADa/Estados-Unidos/>
- Lacunza, A. & Contini, N. (2011) las habilidades sociales en niños y adolescentes. Su importancia en la prevención de trastornos psicológicos. Argentina: fundamentos en humanidades. 7(23). Pág. https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/72163/CONICET_Digital_Nro.c128fdc3-26b3-46d1-88ae-d8107c174554_X.pdf?sequence=11&isAllowed=y
- Monja, M. (2004). Ni sumisas no dominantes. Los estilos de relación interpersonal en la infancia y en la adolescencia. Memoria de Investigación. Valladolid, España: Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica.
- Monjas, M. (2009). Programa de Enseñanza de Habilidades Sociales de Interacción Social (PEHIS). España: Editorial CEPE, S.L. Pág. 25. <https://editorialcepe.es/wp-content/uploads/2010/12/9788478692330.pdf>
- Muñoz, L. Crespi, R. & Angrehs, J. (2011). Habilidades sociales: servicios socioculturales a la comunidad. Educación Infantil. España: Ediciones paraninfo.

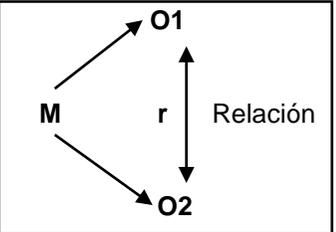
- Onetto, Y. (2016). Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos intangible dentro de la empresa del Siglo XXI. México: McGraw-Hill. https://es.wikipedia.org/wiki/Victoria_Onetto
- Oñate, A. & Piñuel, I. (2019). Acoso y violencia escolar en España. Informes Cisneros. España. Pág. (89). https://www.bienestaryproteccioninfantil.es/imagenes/tablaContenidos03SubSec/acoso-escolar_cisneros.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2005). Salud en el trabajo. Washington. OMS.
- Organización Mundial del Trabajo. (2018). Salud ocupacional y derechos laborales. Washington: Organización Mundial del Trabajo.
- Pahuara, A. (2017). Habilidades sociales y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Gonsep E.I.R.L. [tesis de maestría. Lima Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22086/Pahuara_VAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pajares, T. (2019). Clima laboral y habilidades sociales en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo. [tesis para optar el título profesional. Universidad Señor de Sipán. Repositorio digital. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6038>
- Palma, F. (2017). Psicología organizacional: practica y teoría. Lima: PUCP. 20(2). <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/14047>
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL-SPC. Manual 1ra. Ed. Revista de Investigación en Psicología, 3(1) Lima UNMSM. https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Pazmay, S, & Ortiz, A. (2018). Clima laboral en las industrias ecuatorianas de calzado. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 14(26).

<https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/2606>

- Ramos, K. & Vilca, H. (2019). Habilidades sociales del personal docente y su relación con el clima laboral de la Institución educativa Villa el GOLF del distrito de Socabaya, Arequipa – 2019. [tesis para optar el título profesional. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9291>
- Rojas, M. (2017). Manual de Investigación y Redacción Científica. Lima Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Repositorio digital. <http://mrojas.perulactea.com/wp-content/uploads/2008/04/mrc.pdf>
- Romero, S. (2020). Liderazgo transformacional y habilidades sociales en el clima social laboral del Instituto Superior Tecnológico de las Fuerzas Armadas, Rímac, 2020. [tesis doctorado. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47439>
- Salvador, R. (2021). Habilidades sociales y Clima organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Enrique Montenegro DIRIS Lima – Centro, 2020. [tesis de maestría. Lima Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67087>
- Valdivieso, M. (2021). Habilidades sociales y clima organizacional en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional del Callao. [tesis maestría. Universidad Cesar Vallejo] repositorio digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61122>
- World Talent Ranking. (2019). World Talent Ranking. Washington: World Talent Ranking.

Anexos
Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Clima laboral y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca 2022

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cómo se relaciona el clima laboral y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona el clima laboral en su dimensión autorrealización y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca 2022? ¿Cómo se relaciona el clima laboral en su dimensión involucramiento laboral y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima laboral y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca 2022</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el clima laboral en su dimensión autorrealización y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca 2022 Determinar la relación que existe entre el clima laboral en su dimensión involucramiento laboral y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca 2022</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima laboral y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca 2022</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el clima laboral en su dimensión autorrealización y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca 2022 Existe relación significativa entre el clima laboral en su dimensión involucramiento laboral y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca 2022</p>	<p>Variable 1: Clima Laboral</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - D.1: Autorrealización - D.2: Involucramiento laboral - D.3: Supervisión - D.4: Comunicación - D.5: Condiciones laborales <p>Variable 2: Habilidades sociales</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - D. 1: Habilidades sociales básicas - D.2: Habilidades sociales avanzadas - D.3: Habilidades relacionadas con los sentimientos 	<p>Enfoque: Cuantitativo. Tipo de investigación: Aplicada. Nivel: Correlacional. Ocurrencia de los hechos: Transversal o sincrónica.</p> <p>Diseño de investigación: No experimental.</p> <p>Formula de investigación:</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 <--> r Relación O2 </pre> </div> <p>Donde: O1 = Variable 1. Clima laboral O2 = Variable 2. Habilidades sociales R = Coeficiente de correlación</p> <p>Población: La población de estudio está conformada por 150 colaboradores del personal del Ejército.</p>

<p>¿Cómo se relaciona el clima laboral en su dimensión supervisión y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona el clima laboral en su dimensión comunicación y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona el clima laboral en su dimensión condiciones laborales y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca 2022?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el clima laboral en su dimensión supervisión y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca 2022</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima laboral en su dimensión comunicación y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca 2022</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima laboral en su dimensión condiciones laborales y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca 2022</p>	<p>Existe relación significativa entre el clima laboral en su dimensión supervisión y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca 2022</p> <p>Existe relación significativa entre el clima laboral en su dimensión comunicación y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca 2022</p> <p>Existe relación significativa entre el clima laboral en su dimensión condiciones laborales y las habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N°4, Juliaca 2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> - D.4: Habilidades alternativas a la agresión - D.5: Habilidades para ser frente al estrés - D.6: Habilidades de planificación 	<p>Muestra: La presente investigación, la muestra de estudio se estableció a través del muestreo probabilístico aleatorio simple, estando conformada por 108 colaboradores del personal del Ejército.</p> <p>Técnica e instrumentos:</p> <p>Técnica: Encuestas</p> <p>Instrumentos: Escala de Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma Carrillo</p> <p>Escala de Habilidades Sociales de Arnold Goldstein</p>
---	---	---	--	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

ESCALA DE CLIMA LABORAL

Sonia Palma Carrillo

Apellidos y Nombres: _____

GRADO: _____ EDAD: __ SEXO: Masculino () Femenino ()

INSTITUCIÓN: _____ FECHA: _____

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a los que describa mejor un aspecto (**X**) solo una alternativa, lo que mejor refleje su punto de vista al respecto.

1. **Muy desfavorable**
2. **Desfavorable**
3. **Media**
4. **Favorable**
5. **Muy favorable**

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito de la organización.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenta.					
4	Se cuenta con el acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa con el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					

8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.				
9	En mi oficina la información fluye adecuadamente.				
10	Los objetivos de trabajo son retadores.				
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.				
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.				
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.				
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.				
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de lograr decisiones en tareas de sus responsabilidades.				
16	Se valora los altos niveles de desempeño.				
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.				
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.				
19	Existen suficientes canales de comunicación.				
20	El grupo de trabajo, funciona como un equipo bien integrado.				
21	Los superiores expresan reconocimiento por los logros.				
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.				
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.				
24	Es posible la interacción con personas con mayor jerarquía.				
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.				
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.				
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.				
28	Se disponen de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.				
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.				
30	Existe buena administración de los recursos.				
31	Los jefes promueven la capacitación que necesitan.				
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.				
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.				
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.				
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.				

36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se conocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la institución.					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desarrollo y los logros.					

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

TEST HABILIDADES SOCIALES

Arnold Goldstein

Apellidos y Nombres: _____

GRADO: _____ EDAD: ___ Sexo: Masculino () Femenino ()

INSTITUCIÓN: _____ FECHA: _____

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará una lista de habilidades sociales que usted puede poseer en mayor o menor grado y que hace que usted sea más o menos capaz. Deberá calificar sus habilidades marcando cada una de las habilidades que se describen a continuación, de acuerdo a los siguientes puntajes.

1. Nunca
2. Muy pocas veces
3. Algunas veces
4. A menudo
5. Siempre

GRUPO I: PRIMERAS HABILIDADES SOCIALES		1	2	3	4	5
1	¿prestas atención a la persona que te está hablando y haces un esfuerzo para comprender lo que te están diciendo?					
2	¿inicias una conversación con otras personas y luego puedes mantenerla por un momento?					
3	¿hablas con otras personas sobre cosas que interesan a ambos?					
4	¿eliges la información que necesitas saber y se la pides a la persona adecuada?					
5	¿dices a los demás que tu estas agradecida(o) con ellos por algo que hicieron por ti?					
6	¿te esfuerzas por conocer nuevas personas por propia iniciativa?					
7	¿prestas a nuevas personas con otros(as)?					

8	¿dices a los demás lo que te gusta de ellos o de lo que hacen?					
GRUPO II: HABILIDADES SOCIALES AVANZADA		1	2	3	4	5
9	¿pides ayuda cuando la necesitas?					
10	¿te integras a un grupo para participar en una determinada actividad?					
11	¿explicas con claridad a los demás como hacer una tarea específica?					
12	¿prestas atención a las instrucciones, pides explicaciones y llevas adelante las instrucciones correctamente?					
13	¿pides disculpas a los demás cuando has hecho algo que sabes que está mal?					
14	¿intentas persuadir a los demás de que tus ideas son mejores y que serán de mayor utilidad que de las otras personas?					
GRUPO III: HABILIDADES RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS		1	2	3	4	5
15	¿intentas comprender y reconocer las emociones que experimentas?					
16	¿permities que los demás conozcan lo que sientes?					
17	¿intentas comprender lo que sienten los demás?					
18	¿intentas comprender lo que sienten los demás?					
19	¿permities que los demás sepan que tú te interesas o te preocupas por ellos?					
20	¿Cuándo sientes miedo, piensas porque lo sientes, luego intentas hacer algo para disminuirlo?					
21	¿te das a ti mismo una recompensa después de hacer algo bien?					
GRUPO IV: HABILIDADES ALTERNATIVAS A LA AGRESIÓN		1	2	3	4	5
22	¿sabes cuándo es necesario para pedir permiso para hacer algo y luego se lo pides a la persona indicada?					
23	¿compartes tus cosas con los demás?					
24	¿ayudas a quien lo necesita?					
25	¿si tú y alguien está en desacuerdo sobre algo, tratas de llegar a un acuerdo que satisfaga a ambos?					
26	¿controlas tu carácter de modo que no se te escapen las cosas de la mano?					
27	¿defiendes tus derechos dando a conocer a los demás cuál es tu punto de vista?					
28	¿conservas el control cuando los demás te hacen bromas?					
29	¿te mantienes al margen de situaciones que te pueden ocasionar problemas?					
30	¿encuentras otras formas para resolver situaciones difíciles sin que tener que pelearte?					

GRUPO V: HABILIDADES PARA HACER FRENTE AL ESTRÉS		1	2	3	4	5
31	¿le dices a los demás de modo claro, pero no con enfado, cuando ellos han hecho algo que no te gusta?					
32	¿intentas escuchar a los demás y responder imparcialmente cuando ellos se quejan por ti?					
33	¿expresas un alago sincero a los demás por la forma en que han jugado?					
34	¿haces algo que te ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido?					
35	¿determinas si te han dejado de lado en alguna actividad y, luego, haces algo para sentirte mejor en esa situación?					
36	¿manifiestas a los demás cuando sientes que un amigo(a) no ha sido tratado de manera justa?					
37	¿si alguien está tratando de convencerte de algo, piensas en la posición de esa persona y luego en la propia antes de decir que hacer?					
38	¿intentas comprender la razón por la cual has fracasado en una situación particular?					
39	¿reconoces y resuelves la confusión que se produce cuando los demás te explican una cosa, pero dicen y hacen otra?					
40	¿comprendes que y porque ha sido acusado(a) y luego piensas en la mejor forma de relacionarte con la persona que hizo esta acusación?					
41	¿planificas la mejor forma para exponer tu punto de vista, antes de una conversación problemática?					
42	¿decides lo que quieres hacer cuando los demás quieren que hagas otra cosa distinta?					
GRUPO VI: HABILIDADES DE PLANIFICACIÓN		1	2	3	4	5
43	¿si te sientes aburrido(a), intentas encontrar algo interesante que hacer?					
44	¿si surge un problema, intentas determinar que lo causo?					
45	¿tomas decisiones realistas sobre lo que te gustaría realizar antes de comenzar una tarea?					
46	¿determinas de manera realista que también podrías realizar antes de comenzar una tarea?					
47	¿determinas lo que necesitas saber y como conseguir la información?					
48	¿determinas de forma realista cual de tus numerosos problemas es el más importante y cual debería solucionarse primero?					
49	¿analizas entre varias posibilidades y luego eliges la que te hará sentir mejor?					
50	¿eres capaz de ignorar distracciones y solo prestas atención a lo que quieres hacer?					

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 3: Base de datos

CLIMA LABORAL

Clima laboral.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

7 : D2IL1 5 Visible: 18 de 18 variables

	D1AP	D2IL	D3S	D4C	D5CL	VTOTAL	D1AP1	D2IL1	D3S1	D4C1	D5CL1	VTOTAL1	VHS	VHS1	GRAD
1	32	35	33	33	36	169	3	4	4	4	4	4	175		2 Tecnico 3
2	45	49	48	46	47	235	5	5	5	5	5	5	231		5 Tecnico 2
3	32	41	39	38	41	191	3	5	5	5	5	5	246		5 Tecnico 3
4	38	37	38	40	30	183	5	5	5	5	3	4	190		4 Tecnico 1
5	33	36	37	36	30	172	4	4	4	4	3	4	209		5 Interno
6	37	37	37	38	40	189	5	5	4	5	5	5	192		4 Sub oficial 3
7	42	42	43	42	40	209	5	5	5	5	5	5	204		5 Sargento 2
8	17	18	18	18	19	90	1	1	1	1	1	1	163		2 Oontologa
9	40	48	44	48	45	225	5	5	5	5	5	5	237		5 Sub oficial 3
10	32	33	32	33	32	162	3	3	3	4	4	3	175		2 Cabo
11	34	31	30	36	34	165	4	3	3	4	4	4	220		5 sub oficial 2
12	31	38	37	34	33	173	3	5	4	4	4	4	206		5 Cabo
13	23	23	26	26	26	124	2	2	2	2	2	2	167		2 Sargento 2
14	35	39	37	37	35	183	4	5	4	5	4	4	195		4 Cabo
15	20	29	27	25	24	125	1	2	3	2	2	2	177		3 Cabo
16	35	39	35	37	37	183	4	5	4	5	5	4	181		3 Medico
17	24	32	17	28	23	124	2	3	1	3	1	2	141		1 Soldado
18	33	33	28	28	31	153	4	3	3	3	3	3	149		1 Soldado
19	44	45	44	39	44	216	5	5	5	5	5	5	182		4 Soldado
20	36	34	35	34	47	186	5	4	4	4	5	5	173		2 Cabo
21	28	23	23	28	25	127	2	2	2	3	2	2	119		1 Soldado
22	40	42	47	42	42	213	5	5	5	5	5	5	231		5 Soldado
23	35	35	35	35	36	176	4	4	4	4	4	4	146		1 Tecnico 1
24	40	42	43	42	41	208	5	5	5	5	5	5	159		1 Soldado
25	43	39	44	46	39	211	5	5	5	5	5	5	149		1 Interna dental
26	23	32	27	29	29	140	2	3	3	3	3	3	201		5 Comandante
27	21	21	21	21	23	107	1	2	1	1	1	1	103		1 Sargento 2

Vista de datos Vista de variables

Imprimir IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Clima laboral.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

7 : D2IL1 5 Visible: 18 de 18 variables

	D1AP	D2IL	D3S	D4C	D5CL	VTOTAL	D1AP1	D2IL1	D3S1	D4C1	D5CL1	VTOTAL1	VHS	VHS1	GRAD
28	38	37	40	38	41	194	5	5	5	5	5	5	207		5 sub oficial 3
29	36	37	36	37	38	184	5	5	4	5	5	5	198		4 Sub teniente
30	14	20	16	15	16	81	1	1	1	1	1	1	179		3 Cabo
31	41	32	42	41	41	197	5	3	5	5	5	5	178		3 Tecnico 2
32	34	35	33	31	33	166	4	4	4	4	4	4	157		1 Cabo
33	31	34	30	30	34	159	3	4	3	3	4	3	164		2 Tecnico 2
34	35	34	30	30	31	160	4	4	3	3	3	3	193		4 Psicologa
35	40	41	38	39	38	196	5	5	5	5	5	5	212		5 Psicologa
36	34	35	34	37	36	176	4	4	4	5	4	4	245		5 Teniente
37	43	44	42	44	43	216	5	5	5	5	5	5	159		1 sub teniente
38	36	40	39	36	33	184	5	5	5	4	4	5	176		3 sub oficial 1
39	39	38	36	36	35	184	5	5	4	4	4	5	167		2 Soldado
40	18	17	18	19	21	93	1	1	1	1	1	1	209		5 Comandante
41	21	18	17	19	19	94	1	1	1	1	1	1	215		5 Teniente
42	21	21	21	21	23	107	1	2	1	1	1	1	61		1 Teniente
43	14	20	16	15	16	81	1	1	1	1	1	1	164		2 Sub teniente
44	20	29	27	25	24	125	1	2	3	2	2	2	122		1 Sub teniente
45	32	35	33	33	36	169	3	4	4	4	4	4	234		5 sub teniente
46	45	49	48	46	47	235	5	5	5	5	5	5	182		4 Capitan
47	16	20	19	21	16	92	1	1	1	1	1	1	173		2 Capitan
48	30	22	24	21	25	122	3	2	2	1	2	2	161		1 Capitan
49	14	20	16	15	16	81	1	1	1	1	1	1	177		3 Tecnico 2
50	20	29	27	25	24	125	1	2	3	2	2	2	146		1 Tecnico 2
51	34	25	22	26	22	129	4	2	2	2	1	3	222		5 Soldado
52	38	36	37	36	36	183	5	4	4	4	4	4	177		3 Soldado
53	34	34	33	33	30	164	4	4	4	4	3	4	178		3 Soldado
54	17	16	19	21	20	93	1	1	1	1	1	1	127		1 Soldado

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Clima laboral.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

7 - D2L1 5 Visible: 18 de 18 variables

	D1AP	D2L	D3S	D4C	D5CL	VTOTAL	D1AP1	D2L1	D3S1	D4C1	D5CL1	VTOTAL1	VHS	VHS1	GRAD
55	29	28	29	31	29	146	3	2	3	4	3	3	158		1 Soldado
56	31	34	30	29	31	155	3	4	3	3	3	3	202		5 Soldado
57	23	25	26	24	26	124	2	2	2	2	2	2	175		2 Soldado
58	28	33	30	27	24	142	2	3	3	3	2	3	159		1 Soldado
59	34	34	34	31	31	164	4	4	4	4	4	4	183		4 Soldado
60	28	31	29	24	27	139	2	3	3	2	3	3	180		3 Soldado
61	31	29	29	25	28	142	3	2	3	2	3	3	173		2 Soldado
62	28	29	27	25	25	134	2	2	3	2	2	3	181		3 Soldado
63	32	31	34	35	34	166	3	3	4	4	4	4	185		4 Soldado
64	30	28	26	28	28	140	3	2	2	3	3	3	190		4 Soldado
65	31	32	35	30	36	164	3	3	4	3	4	4	188		4 Soldado
66	28	28	29	28	22	135	2	2	3	3	1	3	190		4 Soldado
67	37	35	32	29	32	165	5	4	3	3	4	4	176		3 Soldado
68	33	36	37	36	34	176	4	4	4	4	4	4	178		3 Soldado
69	32	33	35	35	34	169	3	3	4	4	4	4	202		5 Soldado
70	34	34	33	30	31	162	4	4	4	3	3	3	201		5 Soldado
71	34	35	37	32	34	172	4	4	4	4	4	4	175		2 Soldado
72	33	29	29	28	29	148	4	2	3	3	3	3	205		5 Soldado
73	30	33	32	32	30	157	3	3	3	4	3	3	183		4 Soldado
74	31	28	30	30	31	150	3	2	3	3	3	3	176		3 Soldado
75	21	20	14	17	11	83	1	1	1	1	1	1	188		4 Soldado
76	34	34	33	33	33	167	4	4	4	4	4	4	196		4 Soldado
77	32	37	33	35	33	170	3	5	4	4	4	4	200		4 Soldado
78	34	34	33	34	36	171	4	4	4	4	4	4	161		1 Soldado
79	32	34	34	33	33	166	3	4	4	4	4	4	181		3 Soldado
80	23	19	21	28	25	116	2	1	1	3	2	1	148		1 Soldado
81	22	25	25	23	23	118	1	2	2	2	1	2	140		1 Cabo

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Clima laboral.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

7 - D2L1 5 Visible: 18 de 18 variables

	D1AP	D2L	D3S	D4C	D5CL	VTOTAL	D1AP1	D2L1	D3S1	D4C1	D5CL1	VTOTAL1	VHS	VHS1	GRAD
82	25	32	23	25	23	128	2	3	2	2	1	3	174		2 Cabo
83	23	25	21	26	28	123	2	2	1	2	3	2	156		1 Cabo
84	21	20	21	17	25	104	1	1	1	1	2	1	190		4 Cabo
85	17	19	19	28	26	109	1	1	1	3	2	1	185		4 Cabo
86	34	16	25	21	27	123	4	1	2	1	3	2	177		3 Cabo
87	23	35	21	24	25	128	2	4	1	2	2	3	173		2 Cabo
88	28	25	21	17	22	113	2	2	1	1	1	1	177		3 Cabo
89	31	19	26	24	26	126	3	1	2	2	2	2	197		4 Cabo
90	21	16	33	27	24	121	1	1	4	3	2	2	168		2 Cabo
91	30	31	25	21	20	127	3	3	2	1	1	2	186		4 Cabo
92	22	25	19	21	28	115	1	2	1	1	3	1	192		4 Cabo
93	28	29	19	21	20	117	2	2	1	1	1	2	172		2 Cabo
94	34	19	30	18	24	125	4	1	3	1	2	2	173		2 Cabo
95	23	16	19	21	25	104	2	1	1	1	2	1	176		3 Cabo
96	30	31	25	21	20	127	3	3	2	1	1	2	174		2 sub oficial 3
97	22	25	19	21	28	115	1	2	1	1	3	1	156		1 sub oficial 3
98	28	29	19	21	20	117	2	2	1	1	1	2	173		2 sub oficial 3
99	34	19	30	18	24	125	4	1	3	1	2	2	177		3 sub oficial 3
100	23	16	19	21	25	104	2	1	1	1	2	1	173		2 sub oficial 3
101	22	25	25	23	23	118	1	2	2	2	1	2	176		3 sub oficial 3
102	25	32	23	25	23	128	2	3	2	2	1	3	174		2 sub oficial 3
103	23	25	21	26	28	123	2	2	1	2	3	2	177		3 sub oficial 3
104	21	20	21	17	25	104	1	1	1	1	2	1	146		1 sub oficial 3
105	17	19	19	28	26	109	1	1	1	3	2	1	222		5 sub oficial 2
106	34	16	25	21	27	123	4	1	2	1	3	2	177		3 sub oficial 2
107	30	31	25	21	20	127	3	3	2	1	1	2	178		3 sub oficial 1
108	22	25	19	21	28	115	1	2	1	1	3	1	127		1 suboficial 1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

HABILIDADES SOCIALES

Habilidades sociales.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 14 de 14 variables

	D1HSB	D2HSA	D3HRS	D4HAA	D5HPFE	D6HP	VTOTAL	VTOTAL1	D1HSB1	D2HSA1	D3HRS1	D4HAA1	D5HPFE1	D6HP1	var	var
1	32	20	24	33	38	28	175	2	4	2	3	2	2	2		
2	36	37	31	39	50	38	231	5	5	5	5	5	5	5		
3	40	29	34	44	60	39	246	5	5	5	5	5	5	5		
4	32	23	27	35	43	30	190	4	4	4	4	3	3	3		
5	33	25	29	36	49	37	209	5	4	4	5	3	5	5		
6	32	24	27	36	42	31	192	4	4	4	4	3	3	3		
7	32	25	25	41	49	32	204	5	4	4	3	5	5	4		
8	18	22	20	28	47	28	163	2	1	3	2	1	4	2		
9	36	28	29	45	59	40	237	5	5	5	5	5	5	5		
10	34	20	23	35	39	24	175	2	5	2	2	3	2	1		
11	38	25	32	41	48	36	220	5	5	4	5	5	4	5		
12	32	25	28	36	48	37	206	5	4	4	4	3	4	5		
13	19	16	26	31	44	31	167	2	1	1	4	2	3	3		
14	31	21	31	31	54	27	195	4	3	3	5	2	5	1		
15	29	19	17	29	49	34	177	3	3	2	1	1	5	4		
16	31	20	28	34	37	31	181	3	3	2	4	3	1	3		
17	22	20	18	30	32	19	141	1	1	2	1	2	1	1		
18	22	14	20	29	38	26	149	1	1	1	2	1	2	1		
19	27	17	24	33	46	35	182	4	2	1	3	2	4	5		
20	28	20	24	31	42	28	173	2	2	2	3	2	3	2		
21	21	12	17	21	25	23	119	1	1	1	1	1	1	1		
22	37	30	23	45	56	40	231	5	5	5	2	5	5	5		
23	25	22	21	18	20	40	146	1	2	3	2	1	1	5		
24	17	18	22	32	40	30	159	1	1	2	2	2	2	3		
25	15	13	27	26	45	23	149	1	1	1	4	1	3	1		
26	32	24	24	41	45	35	201	5	4	4	3	5	3	5		
27	17	15	15	21	23	12	103	1	1	1	1	1	1	1		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Habilidades sociales.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 14 de 14 variables

	D1HSB	D2HSA	D3HRS	D4HAA	D5HPFE	D6HP	VTOTAL	VTOTAL1	D1HSB1	D2HSA1	D3HRS1	D4HAA1	D5HPFE1	D6HP1	var	var
28	32	26	29	36	50	34	207	5	4	5	5	3	5	4		
29	32	24	28	34	48	32	198	4	4	4	4	3	4	4		
30	24	16	28	36	46	29	179	3	1	1	4	3	4	2		
31	38	26	33	24	26	31	178	3	5	5	5	1	1	3		
32	25	16	19	29	42	26	157	1	2	1	1	1	3	1		
33	30	18	21	29	40	26	164	2	3	2	2	1	2	1		
34	30	25	28	40	43	27	193	4	3	4	4	5	3	1		
35	38	23	34	34	52	31	212	5	5	4	5	3	5	3		
36	40	30	34	45	56	40	245	5	5	5	5	5	5	5		
37	28	20	12	22	40	37	159	1	2	2	1	1	2	5		
38	27	19	24	35	41	30	176	3	2	2	3	3	2	3		
39	31	20	18	30	37	31	167	2	3	2	1	2	1	3		
40	35	27	33	39	45	30	209	5	5	5	5	5	3	3		
41	36	23	31	37	50	38	215	5	5	4	5	4	5	5		
42	8	6	11	12	15	9	61	1	1	1	1	1	1	1		
43	25	24	20	30	35	30	164	2	2	4	2	2	1	3		
44	18	16	17	22	29	20	122	1	1	1	1	1	1	1		
45	37	27	33	45	53	39	234	5	5	5	5	5	5	5		
46	25	25	26	36	46	24	182	4	2	4	4	3	4	1		
47	21	20	27	31	41	33	173	2	1	2	4	2	2	4		
48	25	21	15	31	40	29	161	1	2	3	1	2	2	2		
49	29	19	24	33	37	35	177	3	3	2	3	2	1	5		
50	32	18	19	25	29	23	146	1	4	2	1	1	1	1		
51	35	17	31	42	57	40	222	5	5	1	5	5	5	5		
52	25	22	25	36	37	32	177	3	2	3	3	3	1	4		
53	33	21	17	27	46	34	178	3	4	3	1	1	4	4		
54	16	13	14	36	32	16	127	1	1	1	1	3	1	1		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Habilidades sociales.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 14 de 14 variables

	D1HSB	D2HSA	D3HRS	D4HAA	D5HPFE	D6HP	VTOTAL	VTOTAL1	D1HSB1	D2HSA1	D3HRS1	D4HAA1	D5HPFE1	D6HP1	var	var
55	20	21	19	29	39	30	158	1	1	3	1	1	2	3		
56	29	21	27	43	48	34	202	5	3	3	4	5	4	4		
57	23	19	19	36	46	32	175	2	1	2	1	3	4	4		
58	25	18	21	33	37	25	159	1	2	2	2	2	1	1		
59	28	22	18	35	44	36	183	4	2	3	1	3	3	5		
60	27	21	25	32	44	31	180	3	2	3	3	2	3	3		
61	23	25	26	31	42	26	173	2	1	4	4	2	3	1		
62	24	22	24	36	46	29	181	3	1	3	3	3	4	2		
63	26	20	26	36	45	32	185	4	2	2	4	3	3	4		
64	30	22	23	36	48	31	190	4	3	3	2	3	4	3		
65	32	28	23	35	39	31	188	4	4	5	2	3	2	3		
66	25	22	26	36	49	32	190	4	2	3	4	3	5	4		
67	26	13	24	34	45	34	176	3	2	1	3	3	3	4		
68	29	22	28	34	37	28	178	3	3	3	4	3	1	2		
69	32	25	26	42	45	32	202	5	4	4	4	5	3	4		
70	37	21	27	36	47	33	201	5	5	3	4	3	4	4		
71	24	15	20	34	46	36	175	2	1	1	2	3	4	5		
72	34	25	26	38	48	34	205	5	5	4	4	5	4	4		
73	29	25	17	40	41	31	183	4	3	4	1	5	2	3		
74	27	18	23	36	43	29	176	3	2	2	2	3	3	2		
75	31	20	26	37	46	28	188	4	3	2	4	4	4	2		
76	32	22	30	36	46	30	196	4	4	3	5	3	4	3		
77	32	25	23	37	48	35	200	4	4	4	2	4	4	5		
78	29	18	18	27	37	32	161	1	3	2	1	1	1	4		
79	32	22	24	30	44	29	181	3	4	3	3	2	3	2		
80	36	18	20	24	29	21	148	1	5	2	2	1	1	1		
81	32	17	18	25	28	20	140	1	4	1	1	1	1	1		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Habilidades sociales.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 14 de 14 variables

	D1HSB	D2HSA	D3HRS	D4HAA	D5HPFE	D6HP	VTOTAL	VTOTAL1	D1HSB1	D2HSA1	D3HRS1	D4HAA1	D5HPFE1	D6HP1	var	var
82	30	21	24	28	42	29	174	2	3	3	3	1	3	2		
83	28	16	19	29	36	28	156	1	2	1	1	1	1	2		
84	31	24	23	36	42	34	190	4	3	4	2	3	3	4		
85	30	22	26	35	42	30	185	4	3	3	4	3	3	3		
86	30	19	25	35	41	27	177	3	3	2	3	3	2	1		
87	26	17	25	34	43	28	173	2	2	1	3	3	3	2		
88	29	26	16	38	39	29	177	3	3	5	1	5	2	2		
89	33	24	27	35	46	32	197	4	4	4	4	3	4	4		
90	24	14	20	34	45	31	168	2	1	1	2	3	3	3		
91	37	21	24	33	41	30	186	4	5	3	3	2	2	3		
92	31	24	23	40	44	30	192	4	3	4	2	5	3	3		
93	28	22	27	33	36	26	172	2	2	3	4	2	1	1		
94	24	14	23	37	41	34	173	2	1	1	2	4	2	4		
95	25	20	22	35	46	28	176	3	2	2	2	3	4	2		
96	30	21	24	28	42	29	174	2	3	3	3	1	3	2		
97	28	16	19	29	36	28	156	1	2	1	1	1	1	2		
98	26	17	25	34	43	28	173	2	2	1	3	3	3	2		
99	29	26	16	38	39	29	177	3	3	5	1	5	2	2		
100	24	14	23	37	41	34	173	2	1	1	2	4	2	4		
101	25	20	22	35	46	28	176	3	2	2	2	3	4	2		
102	30	21	24	28	42	29	174	2	3	3	3	1	3	2		
103	29	19	24	33	37	35	177	3	3	2	3	2	1	5		
104	32	18	19	25	29	23	146	1	4	2	1	1	1	1		
105	35	17	31	42	57	40	222	5	5	1	5	5	5	5		
106	25	22	25	36	37	32	177	3	2	3	3	3	1	4		
107	33	21	17	27	46	34	178	3	4	3	1	1	4	4		
108	16	13	14	36	32	16	127	1	1	1	1	3	1	1		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo 4: Evidencias Fotográficas

Ejército del Perú

Bing C/M TTE CRL LA ROSA N°4 - JULIACA



Evaluación a oficiales / sub-oficiales



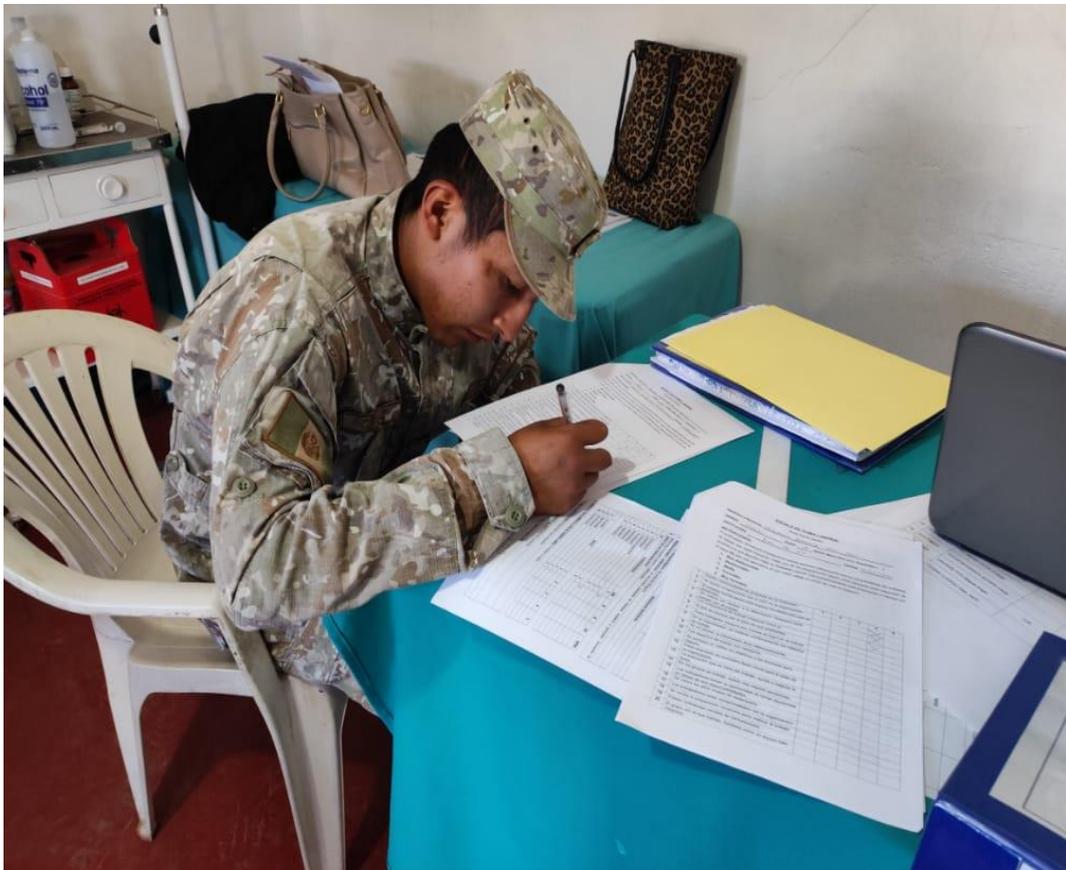
Evaluación a Comandante / Técnicos



Evaluación a Cabos – Sargentos – Soldados









Carta de Aceptación



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, NANCY CCALLO ROJAS identificada con DNI 46033743 y GABY YAKELIN CONDORI CCAMA identificada con DNI 71653992 del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **"CLIMA LABORAL Y HABILIDADES SOCIALES EN EL PERSONAL DEL EJERCITO BATALLÓN DE INGENIEROS TENIENTE CORONEL LA ROSA N°4, JULIACA 2022"**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 14 de marzo del 2022



DRA. JUANA MARÍA MARCOS ROMERO
DECANA



PERÚ	Ministerio de Defensa	Ejército del Perú	Batallón de Ingeniería C/M N°4
------	--------------------------	-------------------	-----------------------------------



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Juliaca, 18 de marzo del 2022

OFICIO N° /BING 4/S-1/SAN/15.00

Sr(ra) : Dra. DECANA JUANA MARIA MARCOS ROMERO
Universidad Autónoma de Ica

Asunto : Aceptación para la realización de trabajo de Investigación.

Ref. : Oficio N° 061-2022-UAI-FCS del 15 de marzo 2022

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. Para expresarle mi más cordial saludo, a nombre de la corporación de oficiales técnicos, sub oficiales, TSMV y el mío propio y a la vez hacer de su conocimiento lo siguiente:

Que habiendo presentado un documento por mesa de partes, de fecha 15 de Marzo con expediente N° 061-2022-UAI-FCS; donde solicita Autorización para que las **señoritas bachilleres Nancy Ccallo Rojas y Gaby Yakelin Condori Ccama** de la escuela profesional de psicología realicen la recopilación de datos mediante una encuesta sobre "Clima Laboral y Habilidades Sociales", la cual será impartida a todo el personal Militar del BING C/M TTE CRL LA ROSA N°4 como parte de su trabajo de investigación para sustentar su título de Licenciada en Psicología; por tal motivo **doy mi anuencia y todas las facilidades** para que puedan realizar su investigación.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y deferente estima personal.

Dios guarde a Ud.




O-2089961377 - O+
JIMMY MARCELLINI JACHA
Tte CrI Ing
COMANDANTE BING C/M N° 4

DISTRIBUCIÓN:

- UAI-FCS 01
- Archivo.....01/02

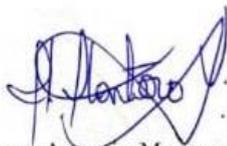
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CONSTANCIA DE CORRECCIÓN DE ESTILO

Quien suscribe, Mg. **MARCOS ANTONIO MONTORO VALDIVIA**, identificado con D.N.I. N°09542548, deajo constancia de haber efectuado la revisión y corrección de estilo de la tesis titulada: **“Clima Laboral y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N.º4, Juliaca, 2022”**, presentado por los autores **Nancy Ccallo Rojas** y **Gaby Yakelin Condori Ccama**, para optar el título profesional de psicología.

Se expide la presente a solicitud de los interesados para los fines que estimen conveniente.

Lima, 05 de junio de 2022.



Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia

Corrector de estilo

Certificado de Traducción de Abstract

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CONSTANCIA DE TRADUCCIÓN DE RESUMEN (ABSTRACT)

Quien suscribe, Mg. **MARCOS ANTONIO MONTORO VALDIVIA**, identificado con D.N.I. N°09542548, dejo constancia de haber efectuado la traducción al idioma inglés del resumen de la tesis titulada: **“Clima Laboral y habilidades sociales en el personal del Ejército Batallón de Ingenieros Teniente Coronel La Rosa N.º4, Juliaca, 2022”**, presentado por los autores **Nancy Ccallo Rojas y Gaby Yakelin Condori Ccama**, para optar el título profesional de psicología.

Se expide la presente a solicitud de los interesados para los fines que estimen conveniente.

Lima, 5 de junio de 2022.

Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia

Cambridge English Entry Level Certificate
Council of Europe Level B1

Anexo 5: Informe de Turnitin

GRUPO-11

INFORME DE ORIGINALIDAD

7 %	7 %	1 %	2 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	3 %
2	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
3	issuu.com Fuente de Internet	1 %
4	bibliotecas.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
8	core.ac.uk Fuente de Internet	1 %
9	moam.info Fuente de Internet	1 %