

UNIVERSIDAD PERUANA UNION

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Psicología



Una Institución Adventista

**Habilidades sociales y clima laboral en los trabajadores de la
empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno - 2021**

Tesis para obtener el Título Profesional de Psicólogo

Por:

Margot Sonia Quispe Mamani

Willian Yucravilca Yupanqui

Asesora

Mg. Santos Armandina Farceque Huancas

Juliaca, diciembre de 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

Mg. Santos Armandina Farceque Huancas, de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: **“HABILIDADES SOCIALES Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MINERA GOLD BOYS DEL DISTRITO DE ANANEA, PUNO - 2021”** constituye la memoria que presentan los Bachiller **Margot Sonia Quispe Mamani** y **Willian Yucravilca Yupanqui**, para obtener el título Profesional de Psicólogo, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Juliaca, a los 09 días del mes de marzo del año 2022.



Mg. Santos Armandina Farceque Huancas
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca - Villa Chullabambas, a Veintitres (23) días del mes de diciembre del año 2021, siendo las 8:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión - Campus Juliaca, bajo la dirección del Señor Presidente del jurado Dra. Rosa María Alfaro Vásquez y los demás miembros Mg. Rita Cordova Seneca y Mg. Mónica Eliana Cahuana Cati.

y/o (la) asesor(a) Mg. Santos Armandina Forreque

Huanacos con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulada:

Habilidades sociales y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno - 2021

de ella(s) el/la(s) bachante(s) a) Margot Sonia Quispe Mamani b) Willian Yucrovilca Yupanqui conducente a la obtención del título profesional de Psicólogo (Nombre del Título Profesional)

con mención en

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al/los(a) el/la(s) candidato(a) a hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el/los(a) el/la(s) candidato(a). Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a) Margot Sonia Quispe Mamani

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Buena</u>	<u>Muy Buena</u>

Candidato (b): Willian Yucrovilca Yupanqui

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Buena</u>	<u>Muy Buena</u>

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al/los(a) el/la(s) candidato(a) a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente

Secretario

Aesor

Miembro

Miembro

Candidato(a) (a)

Candidato(a) (b)

Dedicatoria

A Dios, por estar conmigo y brindarme sabiduría en todo el proceso de vida profesional, por haber puesto en mi camino a personas idóneas que han sido mi fortaleza y compañía, Margot.

Con todo mi cariño y para mis padres, porque ustedes han hecho todo en la vida para que logre mis sueños, por motivarme y darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba, a ustedes por siempre mi corazón, Willian.

Agradecimientos

A Dios, por haberme dado la fuerza de culminar con éxito esta etapa de mi vida, porque él representa mi fuente de inspiración más grande para seguir adelante. Margot.

A mis padres, a quienes a lo largo de toda mi vida me han apoyado motivando mi formación académica, asimismo por haber estado en los momentos de desánimo y alegrías; pero sobre todo mi gratitud por su apoyo incondicional, Willian.

Tabla de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	v
Tabla de contenido.....	vi
Índice de tablas	ix
Índice de anexos	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Capítulo I	14
Planteamiento del problema	14
1.1. Identificación del problema	14
1.2. Formulación del problema	17
1.3. Objetivos de la Investigación	18
1.4. Justificación de la investigación.....	19
1.5. Presuposición Filosófica	20
Capítulo II	22
Revisión de la literatura	22
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	22
2.2. Marco teórico	26
2.2.1. Habilidades sociales	26
2.2.2. Clima laboral	32
Capitulo III	40
Materiales y métodos.....	40
3.1. Tipo de investigación	40
3.2. Diseño de investigación	40

3.3. Población y muestra	41
3.3.1. Lugar de ejecución del estudio.....	41
3.3.2. Población	41
3.3.2. Muestra	41
3.4. Formulación de la hipótesis:.....	42
3.4.1. Hipótesis General:	42
3.4.2. Hipótesis Específicas:.....	42
3.5. Identificación de variables	43
3.5.1. Operacionalización de variables.....	44
3.6. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.	49
3.6.1. Variable habilidades sociales	49
3.6.2. Variable clima laboral.....	50
3.8. Consideraciones éticas.....	52
Capitulo IV	53
Resultados y discusión	53
4.1. Resultados	53
4.1.1. Análisis descriptivo sociodemográfico.....	53
4.1.2. Análisis descriptivo de la variable habilidades sociales.....	53
4.1.3. Análisis descriptivo de la variable clima laboral	56
4.2. Contrastación de hipótesis	60
4.2.1. Pruebas de normalidad	60
4.2.2. Prueba de Hipótesis General	60
4.2.3. Prueba de Hipótesis específica 1	61
4.2.4. Prueba de Hipótesis específica 2	62
4.2.5. Prueba de Hipótesis específica 3.....	63
4.2.6. Prueba de Hipótesis específica 4.....	64

4.2.7. Prueba de Hipótesis específica 5	65
4.2.8. Prueba de Hipótesis específica 6	66
4.3. Discusión	67
Capítulo V	72
Conclusiones y recomendaciones	72
5.1. Conclusiones	72
5.2. Recomendaciones	73
Referencias Bibliográficas	75
Anexos	81

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variable 1: habilidades Sociales.....	44
Tabla 2 Operacionalización de variable 2: clima Laboral	47
Tabla 3 Confiabilidad: Instrumento habilidades sociales en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021	50
Tabla 4 Confiabilidad: Instrumento clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021	51
Tabla 5 Edad de los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea	53
Tabla 6 Habilidades Sociales	53
Tabla 7 Primeras habilidades sociales.....	54
Tabla 8 Habilidades sociales avanzadas	54
Tabla 9 Habilidades relacionadas con los sentimientos	55
Tabla 10 Habilidades alternativas a la agresión	55
Tabla 11 Habilidades para hacer frente al estrés	56
Tabla 12 Habilidades de planificación.....	56
Tabla 13 Clima laboral.....	57
Tabla 14 Autorrealización.....	57
Tabla 15 Involucramiento laboral	58
Tabla 16 Supervisión	58
Tabla 17 Comunicación	59
Tabla 18 Condiciones laborales	59
Tabla 19 Prueba de normalidad para la distribución de datos	60
Tabla 20 Rho de Spearman, rangos y relaciones.....	60
Tabla 21 Correlación: variable habilidades sociales y variable clima laboral	61

Tabla 22 Correlación: dimensión primeras habilidades y variable clima laboral.....	62
Tabla 23 Correlación: dimensión habilidades sociales avanzadas y variable clima laboral	63
Tabla 24 Correlación: dimensión habilidades relacionadas con los sentimientos y variable clima laboral.....	64
Tabla 25 Correlación: dimensión habilidades alternativas a la agresión y variable clima laboral.....	65
Tabla 26 Correlación: dimensión habilidades para hacer frente al estrés y variable clima laboral.....	66
Tabla 27 Correlación: dimensión habilidades para hacer frente al estrés y la variable clima laboral.....	67

Índice de anexos

Anexo 1 Matriz de consistencia	82
Anexo 5 Fichas Técnicas	85
Anexo 4 Instrumentos de investigación	86
Anexo 6 Base de datos	92

Resumen

El objetivo de la investigación fue; determinar la relación que existe entre las habilidades sociales y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021. Metodológicamente fue no-experimental, cuantitativo, descriptivo correlacional y transversal. Seguidamente, el muestreo fue no probabilístico con 102 trabajadores encuestados. Las herramientas de recolección de datos para las habilidades sociales, fueron desarrolladas por Arnold P. Goldstein en 1978 y para la otra variable clima laboral, fue construida y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo en el 2004. Los resultados demuestran a 24 trabajadores quienes respondieron que se encuentran en un nivel bajo en habilidades sociales con un 24%, 43 trabajadores se encuentran en un nivel medio con un 42% y solamente 35 trabajadores están en un nivel alto con representación del 34%, por otra parte, el clima laboral se evidencia a 6 trabajadores quienes respondieron que es muy desfavorable el clima laboral con 6%, asimismo, 24 trabajadores indicaron desfavorable con un 24%, seguidamente, 40 trabajadores lo perciben de manera media con un 39%, a su vez, 26 trabajadores indicaron favorable con un 25% y solamente 6 trabajadores respondieron que es muy favorable el clima laboral representando el 6%. Se concluye que, si existe relación entre habilidades sociales y el clima laboral, con correlación positiva considerable con el estadígrafo Rho Spearman, cual valor fue " $r=0,596$ " con significancia de 0.000. De tal forma, se determina la aprobación de la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis la nula.

Palabras claves: Clima, habilidades, laboral, social y trabajadores.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between social skills and work environment in the workers of the Gold Boys mining company in the district of Ananea, Puno-2021. Methodologically, it was non-experimental, quantitative, descriptive, correlational and cross-sectional. Subsequently, the sampling was non-probabilistic with 102 workers surveyed. The data collection tools for social skills were developed by Arnold P. Goldstein in 1978 and for the other work climate variable, it was constructed and elaborated by psychologist Sonia Palma Carrillo in 2004. The results show 24 workers who responded that they are at a low level in social skills with 24%, 43 workers are at a medium level with 42% and only 35 workers are at a high level with a representation of 34%, on the other hand, the work climate is evidenced by 6 workers who responded that they are at a low level in social skills with 24%, 43 workers are at a medium level with 42% and only 35 workers are at a high level with a representation of 34%, On the other hand, the work environment is evidenced by 6 workers who responded that the work environment is very unfavorable with 6%, likewise, 24 workers indicated unfavorable with 24%, then 40 workers perceive it as average with 39%, in turn, 26 workers indicated favorable with 25% and only 6 workers responded that the work environment is very favorable, representing 6%. It is concluded that there is a relationship between social skills and work environment, with a considerable positive correlation with the Rho Spearman statistic, which value was " $r=0.596$ " with a significance of 0.000. Thus, the alternative hypothesis is approved and the null hypothesis is rejected.

Keywords: Climate, skills, labor, social and workers

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1. Identificación del problema

Todas las personas interactuamos en diferentes ámbitos de la vida y en diferentes contextos: familiares, amicales y ocupacional, para esto necesitamos tener y desarrollar buenas habilidades sociales. Consideramos que a diferencia de otros oficios es fundamental que los trabajadores, sepan establecer estas relaciones de manera armoniosa y fomentar un clima adecuado en la empresa. Por lo que hay que tener presente que el capital más importante en una empresa no siempre es el capital económico, sino por el contrario es el capital humano, los colaboradores que mueven e impulsan a la organización para alcanzar al éxito o terminar en el fracaso en un contexto altamente competitivo.

Por otra parte, según Serrano & Garcia (2008) quien realizó un estudio que titula “Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora”, con la finalidad de comprobar si existe relación significativa entre estas dos variables. La población fue de 30 trabajadores de los cuales 14 son de sexo femenino y 16 del sexo masculino, oscilan en una edad aproximada de los 25 a los 35 años. La muestra se hizo de manera aleatoria. Para ello, aplico un instrumento de 47 preguntas. Concluyendo en cuanto a la variable sexo se puede mencionar que no es un factor preponderante que determine el rumbo de la investigación dentro de la empresa Comercial Mexicana Mega Jiutepec, ya que las diferencias son mínimas, de tal manera que existe igualdad de opinión en cuanto a las preguntas planteadas en el instrumento. Se pudo observar que tanto hombres como mujeres se sienten satisfechos con su puesto de trabajo, la identidad con la empresa, el apoyo que

reciben de otras áreas, etc. La variable edad es una variable que no influye directamente con el Clima Laboral dentro de la empresa, se observa que la edad aproximada dentro de la empresa es de 25-35 años, este rango es considerado aun una población joven, pero esta variable no está influyendo, se observa una igualdad en cuanto a la edad y los departamentos. Se hace hincapié que las personas de mayor edad son personas que ya tienen una antigüedad en la tienda y en su mayoría ejercen un cargo de jefe. En cuanto a la antigüedad, se hace mención de que la tienda es una sucursal nueva, tiene menos de dos años de su apertura, por lo cual, en su gran mayoría el personal tiene una antigüedad menos de dos años, las personas con una antigüedad mayor a 5 años son porque son derivadas de otra sucursal y en su mayoría están encargados de la jefatura de los departamentos.

Asimismo, Valdivia (2011) llevo a cabo en su trabajo titulado: “Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral en los médicos del Hospital III Yanahuara EsSalud – Arequipa”, se encuestó a 145 médicos con cuestionarios de clima organizacional y satisfacción laboral. Se encontró clima organizacional desfavorable 12.41%, muy desfavorable 1.33%, indiferente 46.9%, 37.24% clima organizacional favorable y 2.07% muy favorable. En relación con satisfacción laboral: muy insatisfecho 4.14 %, insatisfecho 15.17%, moderadamente insatisfecho 30.34%, indiferente 26.21%, moderadamente satisfecho 19.31%, satisfecho 3.45%, muy satisfecho 1.38%). También llegó a la conclusión que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Además, Flores *et al.* (2016) también realizó un estudio titula “Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno”, con el objetivo de determinar la correlación entre las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano. Para lo cual se utilizó el método cuantitativo y la técnica de encuesta,

aplicada a una muestra de 606 estudiantes de un total de 18 531, todos matriculados en el año académico 2015. Como resultados obtuvieron que el 46% de los encuestados indican que frecuentemente tiene la habilidad social de ser corteses y amables con los demás. El 50% como el 44% frecuentemente coopera y comparte con sus amigos y disfruta de los juegos con los demás. El 47% como un 42% indica que frecuentemente demuestra seguridad en las relaciones con los demás y defiende sus derechos. Finalmente muestran que hay correlación entre las dos variables de estudio, siendo las categorías sobresalientes: ser cortés y amable con los demás, cooperación y compartimiento con sus amigos, desarrollo de una red de compañeros y amigos, interés en su sinceridad y la honestidad al transmitir sus ideas. De esta forma, se afirma que los estudiantes tienen habilidades sociales y utilizan la comunicación interpersonal adecuadamente.

Ante lo expuesto, según Cerezo (2014), indica que podemos entender las habilidades sociales como una serie de conductas que hemos ido adquiriendo a lo largo de diferentes etapas de nuestra vida y, que ponemos en práctica cuando nos encontramos ante una situación interpersonal con otros, es la forma que empleamos para relacionarnos en determinados momentos y ambientes.

Ya que, actualmente, obtener un buen ambiente laboral ha pasado a ser una necesidad fundamental, debido a que presenta consecuencias significativas sobre la organización, la productividad, la rotación y la adaptación de los trabajadores (Rodríguez, 2004). Además, esto repercute en el grado de satisfacción de los trabajadores, donde un clima organizacional negativo afecta a la salud.

Con relación a este último, la satisfacción laboral atrae talentos humanos y los retiene manteniendo un clima organizacional saludable, motivando a los colaboradores a cumplir sus objetivos de manera eficaz (Alfaro, Leyton, Meza, & Sáenz, 2012). Como también podemos decir que no es un comportamiento, sino, que

se trata de una actitud que toma el colaborador frente a su función dentro de la organización.

Por ende la preocupación de brindar las condiciones óptimas al colaborador se hace difícil en la medida en que la organización a investigar es una empresa minera, la cual está situada en Ananea, Puno; y que presenta un gran número de problemas tales como: inadecuadas relaciones entre el personal, no hay trabajo de equipo, descontento por los sueldos, falta de comodidades, comunicación cerrada, falta de liderazgo por parte de los jefes, problemas personales (alcoholismo), problemas familiares (disfunciones familiares) y judiciales (juicio de alimentos descontados por planilla) del personal de la empresa; problemas relaciones con la gerencia y con los supervisores que exigen producción sin brindar los elementos necesarios para generarlos y descuidando la seguridad y salud ocupacional. De tal sentido, la presente tesis busca saber cómo es la relación entre las habilidades sociales y clima laboral en la empresa minera Gold Boys.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades sociales y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021?

1.2.2. Problemas específicos.

- a.** ¿Cuál es la relación que existe entre las primeras habilidades y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021?

- b. ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades sociales avanzadas y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021?
- c. ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades relacionadas con los sentimientos y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021?
- d. ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades alternativas a la agresión y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021?
- e. ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades para hacer frente al estrés y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021?
- f. ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades de planificación y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre las habilidades sociales y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021.

1.3.2. Objetivos específicos.

- a. Establecer la relación que existe entre las primeras habilidades y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021.

- b. Conocer la relación que existe entre las habilidades sociales avanzadas y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021.
- c. Determinar la relación que existe entre las habilidades relacionadas con los sentimientos y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021.
- d. Identificar la relación que existe entre las habilidades alternativas a la agresión y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021.
- e. Demostrar la relación que existe entre las habilidades para hacer frente al estrés y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021.
- f. Analizar la relación que existe entre las habilidades de planificación y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021.

1.4. Justificación de la investigación

El presente trabajo es de vital importancia y de mucha trascendencia ya que va a permitir evaluar y determinar la relación que existe entre habilidades sociales y clima laboral de los trabajadores del distrito de Ananea. Dada la trascendencia de habilidades sociales, como elemento central dentro del clima laboral, ya que en ella está la base de la capacidad para responder de manera activa y positiva para la interacción con los demás, fundamental en el desarrollo integral y el bienestar emocional y social.

Desde el punto de vista social, tiene relevancia en la medida que aporta información sobre el clima laboral en trabajadores de una empresa minera del distrito

de Ananea. Entendiendo que las habilidades sociales dentro del clima laboral constituyen un indicador esencial y necesario para ser analizado, dentro de un grupo de personas que se relacionan e interactúan entre sí.

Desde el punto de vista teórico, es importante el conocimiento que se va a aportar, puesto que al encontrar la relación de habilidades sociales y clima laboral por lo que se tiene que indagar los factores que conlleva a esa relación.

Desde el punto de vista metodológico, el instrumento que se va a utilizar en el presente estudio constituye un aporte, puesto que al tener valides y confiabilidad, contribuirá instrumentalmente en futuras investigaciones, el cual permitirá diagnosticar la relación que existe entre habilidades sociales y clima laboral en trabajadores de una empresa minera del distrito de Ananea.

1.5. Presuposición Filosófica

White (1974) refiere en su libro “La Educación”, menciona que es el hogar donde empieza el proceso de educación del niño, el hogar se constituye en su primera escuela y los padres sus primeros maestros, y es responsabilidad de los padres impartir lecciones que deben de guiar al niño a desarrollar respeto, obediencia, reverencia, dominio propio; siendo la influencia del hogar un factor decisivo para el bien o para el mal (p.18).

Uno de los objetivos educacionales de la educación adventista es la de fortalecer el desarrollo de la autoestima positiva en el (la) niño(a), del sentimiento de aceptación y seguridad. Se debe enseñar a cada niño a tener confianza en sí mismo, los padres y maestros deben dar especial atención a los rasgos más débiles para que el niño o niña forma un carácter bien equilibrado, debe enseñarse a cada niño a ser cortés, atento, compasivo, amante y misericordioso (Itin, 2004).

Pablo a veces también mantenía a sus compañeros de trabajo, sufriendo él mismo hambre a fin de aliviar las necesidades de otros. Compartía sus ganancias con Lucas y ayudó a Timoteo a obtener el equipo necesario para su viaje (G. de White, Conflicto y Valor, 1891, p. 315).

Dios dice que no se puede amenazar a los trabajadores y que deben pensar en ellos como iguales (G. de White, testimonios selectos tomo 4, 1937, p. 314).

Capítulo II

Revisión de la literatura

2.1. Antecedentes de la Investigación.

Los seres humanos son seres sociales que interactúan en diferentes ámbitos de sus vidas. Desde la infancia hasta la adultez, en contextos familiares, amicales y profesionales. A diferencia de otras profesiones es fundamental para los docentes de los diferentes niveles de enseñanza saber establecer estas relaciones de manera armoniosa, fomentando así un clima adecuado para el proceso de aprendizaje, como se dice comúnmente "enseñando con el ejemplo". Siendo las habilidades sociales parte de la vida diaria es necesario llegar a conocerlas a fin de cambiarlas, saber, en definitiva y desempeñar un mejor clima laboral.

Antecedentes internacionales

Ecuador, Michelle (2014) realizó la tesis "Habilidades sociales y su influencia en el clima laboral en los colaboradores del Área de Canales del Banco General Rumiñahui en el año 2013." Su objetivo fue determinar cómo las habilidades sociales influyen en el clima laboral en los colaboradores del área de canales del Banco General Rumiñahui en el año 2013. La metodología usada descriptiva correlacional. La conclusión final según sus resultados se evidencia que si existe una correlación Positiva Moderada de r de Pearson =0,55 es decir, a mayor desarrollo de habilidades sociales mejores serán los resultados del clima laboral donde se desenvuelven los colaboradores.

Madrid, Barrientos (2016) realizó una investigación titulada. "Habilidades sociales y emocionales del profesorado de educación infantil relacionadas con la gestión del

clima de aula”, El objetivo central de esta investigación es conocer si existe relación entre las competencias socioemocionales de los maestros de segundo ciclo de Educación Infantil con su habilidad para manejar el clima social y emocional de su aula. La metodología de la investigación fue descriptivo cuantitativo. Los resultados indican, al contrastar las respuestas de los maestros sobre su capacidad social y emocional y los resultados del clima de su aula obtenidos por un observador, que no existe siempre relación directa entre ellos. También se han presentado correlaciones negativas entre los profesores que son o no instruidos en cursos de inteligencia emocional y su capacidad de apoyar emocionalmente a sus alumnos, de manejar de forma positiva sus conductas, ni de promover habilidades lingüísticas y de desarrollo cognitivo en sus alumnos. Por otro lado, sí se ha percibido relación entre la comunicación interactiva entre los miembros del aula y la capacidad del maestro de promover habilidades de pensamiento y de lenguaje tanto formales como informales, creando discusiones y realizando actividades variadas en el aula, con la finalidad de fomentar el aprendizaje, el conocimiento, el pensamiento, y la adquisición de vocabulario más rico y variado.

Ecuador, Altamirano (2017) en su tesis titulada “Las relaciones interpersonales en el clima laboral de los colaboradores de la empresa Holviplas S.A. Cantón Ambato provincia Tungurahua.” Su objetivo fue investigar la incidencia entre las relaciones interpersonales en el clima laboral de los colaboradores de la empresa Holviplas S.A. Cantón Ambato, provincia de Tungurahua. La metodología aplicada descriptivo correlacional, exploratorio y mixto. Concluyo que, las relaciones interpersonales inciden en el clima laboral de los colaboradores de la empresa Holviplas S.A. Cantón Ambato Provincia Tungurahua, el valor de Chi cuadrado calculado es de 52,58, asimismo, una parte considerable de trabajadores afirmó que en ocasiones el ambiente de trabajo es poco adecuado para realizar sus funciones debido a la relación con sus pares, situación que ha sido comprobada de manera estadística.

Antecedentes nacionales

En Lima, Rosales (2019) desarrolló la investigación denominada “Clima Laboral en trabajadores de una empresa minera en la Provincia de Oyón - Región Lima.” Tuvo como objetivo general, determinar los niveles de clima laboral en los trabajadores de una empresa minera de la provincia de Oyón - región noreste de Lima y establecer la comparación en función del grupo de edad, año de servicios, nivel de estudios, área de trabajo, condición y nivel laboral. El presente estudio es de tipo descriptivo - comparativo, El instrumento de recolección de datos utilizado fue el Inventario de Clima Organizacional, diseñado por Polo en el año 2011. La muestra estuvo constituida por un total de 270 colaboradores entre profesionales, operarios y técnicos, con edades desde 20 a 60 años. Los resultados señalaron que un 40.4% de los participantes percibieron un clima laboral de nivel deficiente y malo, mientras que el 30.4% manifestaron un nivel moderado o promedio y tan solo el 29.3% percibieron un nivel bueno a excelente de clima laboral en su centro de trabajo. Finalmente, se hallaron diferencias significativas del clima laboral ($p < 0.01$) en función a las variables; grupo de edad, año de servicios, nivel de estudios, área de trabajo, condición y nivel laboral.

Arequipa, Ramos & Vilca (2019), desarrollaron la investigación titulada. “las habilidades sociales del personal docente y su relación con el clima laboral de la institución educativa N° 40172 villa el golf del distrito de Socabaya, Arequipa – 2019” La presente investigación tuvo la finalidad de determinar la relación que existe entre las habilidades sociales de los docentes y el clima laboral en la Institución Educativa N° 40172 “Villa el Golf”, del distrito de Socabaya, Arequipa - 2019. Para la realización de la presente se utilizó el enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue descriptivo-correlacional y el nivel de investigación fue aplicada. En la investigación participaron un total de 40 docentes considerado como una muestra censal no probabilística. Los instrumentos que se emplearon fueron el Test de habilidades sociales y el Cuestionario

de clima laboral. La conclusión general fue que existe relación directa y significativa entre la variable habilidades sociales y la variable clima laboral del personal docente con un valor de r Pearson de 0.965; lo cual indica una correlación positiva fuerte significancia de 0.000, en la institución educativa N° 40172 “Villa el Golf”, del Distrito de Socabaya-Arequipa.

De la Cruz & Paredes (2018) desarrollaron la investigación de nombre “Las habilidades sociales y el clima institucional en la I.E. N°80131 del distrito de Huamachuco, 2018.” Su objetivo fue determinar la relación directa y significativa entre las habilidades sociales y el clima institucional en la I.E N°80131 del distrito de Huamachuco, 2018. La metodología fue correlacional-causal. La conclusión fue que, según el estadígrafo Pearson fue de $R = 0,892$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que existe relación con el clima institucional

Antecedentes regionales

Puno, Bravo (2019) desarrollo la tesis “Habilidades sociales de los profesionales de enfermería y satisfacción del usuario en el consultorio de medicina complementaria del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno.” Su objetivo fue determinar el nivel de relación de las habilidades sociales del profesional de enfermería y satisfacción del usuario en el consultorio de medicina complementaria del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón de Puno. La metodología empleada fue descripto correlacional. La conclusión que llego fue que, existe una relación entre las habilidades sociales y la satisfacción del usuario ello se evidencia en la prueba de correlación de Pearson entre las variables: habilidades sociales y la satisfacción del usuario, debido al valor de $r = 0.79$, con un nivel de significancia de 0,000.

Juliaca, Zaraza (2017), en su investigación denominado “clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la compañía de seguridad Prosegur S. A. Juliaca 2016” se realizó con el objetivo general de determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la compañía así mismo la hipótesis general planteada fue que existe incidencia significativa del clima organizacional en el desempeño laboral del personal, El método de la investigación fue el hipotético deductivo, de tipo no experimental el tamaño de muestra se determinó a través del muestreo aleatorio simple. La muestra fue de 89 trabajadores, se empleó la técnica de encuesta para la aplicación se utilizó el instrumento de escala de actitudes de tipo Likert, así mismo se utilizó la prueba estadística de chi cuadrado. los resultados obtenidos para el objetivo específico N.º 1, demuestra que existe incidencia entre el comportamiento organizacional con el desempeño laboral a través del compromiso organizacional del personal de la compañía, los resultados obtenidos por la prueba estadística chi cuadrado es de 113.50 el cual es mayor que el chi cuadrado tabular con un valor del 21.04. los resultados obtenidos para el objetivo específico 2º, demuestra que existe incidencia entre la capacidad organizacional con el desempeño laboral que se demuestra con la aptitud laboral del personal de la compañía, los resultados obtenidos por la prueba estadística chi cuadrado es de 119.81 el cual es mayor que el chi cuadrado tabular con un valor del 21.04.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Habilidades sociales.

El término habilidades sociales involucra las interrelaciones sociales entre las personas, habilidades, implica un conjunto de conductas aprendidas y lo social, aporta lo impersonal. Una buena vivencia de éstas conduce a una satisfacción

personal e impersonal. Según Mendoza (2021) precisa que “las habilidades sociales son experiencias aprendidas y adquiridas, para llevarse bien y relacionarse con los demás. Constituye una práctica de socialización que modula una manera de vivir en sociedad” (p. 14). Por otro lado, se precisa que las habilidades sociales en psicología son un conjunto de conductas y hábitos observables y de pensamientos y emociones que fomentan la comunicación eficaz, las relaciones satisfactorias entre las personas y el respeto hacia los demás, hecho que lleva a un mejor sentimiento de bienestar. En otras palabras, se trata de un conjunto pautas de funcionamiento de las personas que les ayudan en sus relaciones y en el respeto hacia los derechos de los demás y de los propios. para (Babarro, 2019, p. 2).

Asimismo, Manrique (2014) refiere que “las habilidades sociales son un conjunto de comportamientos aprendidos que incluyen aspectos conductuales, cognitivos y afectivos. La característica esencial de estas habilidades es que se adquieren principalmente a través del aprendizaje están determinadas por factores ambientales, variables de la persona y la interacción entre ambos elementos” (p. 81).

Goldstein (1978) manifiesta “que las habilidades sociales son un conjunto de habilidades y capacidades variadas como específicas para el contacto interpersonal y la situación de problemas de índole interpersonal, así como socio emocional, desde actividades de carácter básico hacia otras de características avanzadas e instrumentales”.

Gismero (2000), define a las habilidades sociales como “el conjunto de respuestas verbales y no verbales, a través de las cuales un individuo expresa en un contexto interpersonal sus necesidades, sentimientos, preferencias, opiniones o derechos sin ansiedad excesiva y de manera asertiva, respetando todo ello en los demás, que trae como consecuencia el auto reforzamiento y maximiza la

probabilidad de conseguir refuerzo externo.” El mismo autor define que “la habilidad social es la capacidad que el individuo posee de percibir, entender, descifrar y responder a los estímulos sociales en general, especialmente a aquellos que provienen del comportamiento de los demás.

Pavón (citado por Gismero, 2000), señala que las habilidades sociales son “comportamientos que permiten a las personas actuar según las normas socialmente deseables, permitiendo defender sus derechos y respetar de los demás, solucionar conflictos interpersonales y expresar los sentimientos, opiniones y deseos, de manera adecuada a cada situación y de forma mutuamente satisfactoria. Las habilidades sociales son de carácter conductual y cognitivo”.

Monjas (1999), define a las habilidades sociales como “las habilidades sociales se adquieren, principalmente, a través del aprendizaje (por ejemplo, mediante la observación, la imitación, el ensayo y la información). Las habilidades sociales incluyen comportamientos verbales y no verbales, específicos y discretos. Las habilidades sociales suponen iniciativas y respuestas efectivas y apropiadas. Las habilidades sociales acrecientan el reforzamiento social (por ejemplo, las respuestas positivas del propio medio social). Las habilidades sociales son recíprocas por naturaleza y suponen una correspondencia efectiva y apropiada (por ejemplo, la reciprocidad y coordinación de comportamientos específicos)”.

Tipos

Según Sánchez (2012), afirma lo siguiente. Existen dos tipos de habilidades sociales, unas básicas y otras más complejas, siendo necesario el aprendizaje de las primeras para desarrollar las segundas. Cada situación demandará unas habilidades u otras, dependiendo de las características y dificultad de las mismas.

- Habilidades básicas

Incluyen saber escuchar y hacer preguntas, dar las gracias, iniciar y mantener una conversación, presentarse, saber despedirse, hacer cumplidos, elogiar, etc.

- **Habilidades complejas**

Incluyen conductas como saber disculparse y pedir ayuda.

Admitir la ignorancia, afrontar las críticas, convencer a los demás, etc. Por otro lado, cuando nos resulta difícil pedir un favor, nos quedamos sin saber que decir o “cortados”, no somos capaces de comunicar lo que sentimos, nos resulta complicado realizar actividades sencillas o nos cuesta hacer que nos entiendan, en ese momento, presentamos una carencia en relación a las habilidades sociales. Algo que, con práctica y motivación, podemos poco a poco ir evitando.

Características

Según Sánchez (2013) refiere lo siguiente:

- **Problemas de Autoestima.** Las personas con pocas habilidades sociales tendrán problemas para desenvolverse en su entorno social. Esto los llevará a pensar que es culpa de ellos y su autoestima bajará. La imagen de sí mismos será negativa. Esto hace a su vez, que sus habilidades sociales sean escasas, la influencia es mutua.
- **Dificultad para expresar deseos y opiniones.** Las personas que no tengan unas buenas capacidades sociales, tendrán dificultades para saber y poder expresar lo que desean y lo que opinan.
- **Dificultades para relacionarse con los demás.** La falta de habilidades sociales, puede llevar a una timidez excesiva y dificultad para hacer amigos y

relacionarse. En nuestra sociedad, es imprescindible relacionarse con los demás.

- Problemas escolares. Puede producirse también este tipo de problemas, debido a la inadaptación social, llegando incluso a provocar fracaso escolar.
- Malestar emocional. Las personas necesitamos de los demás, la compañía y la estima de las demás personas son fundamentales para nuestro día a día y para nuestro equilibrio emocional. La ausencia de relaciones sociales puede llevar por tanto un malestar emocional asociado.

Según Monjas (1997), menciona las siguientes características:

- a. Las habilidades sociales son conductas y repertorios de conducta adquiridos principalmente a través del aprendizaje siendo una variable crucial en el proceso de aprendizaje siendo una variable crucial en el proceso de aprendizaje el entorno interpersonal en el que se desarrolla. A lo largo del proceso de socialización “natural” en la familia, la escuela y la comunidad, se van aprendiendo las habilidades y conductas que permiten interactuar efectiva y satisfactoriamente con los demás.
- b. Las habilidades sociales contienen componentes motores y manifiestos (por ejemplo, conducta verbal), emocionales y afectivos (por ejemplo, ansiedad o alegría) y cognitivos (por ejemplo, percepción social, atribuciones, auto lenguaje). Por eso que las habilidades de interacción social son un conjunto de conductas que los niños hacen, sienten, dicen y piensan.
- c. Las habilidades sociales son respuestas específicas a situaciones específicas, lo cual está relacionado con el tema de la especificidad situacional. La efectividad de la conducta social depende del contexto 31 concreto de interacción y de los parámetros de la situación específica. Una conducta interpersonal puede ser o no hábil en función de las personas que intervienen

(edad, sexo, objetivos, relación, intereses) y de la situación en que tiene lugar (clase, parque, iglesia, discoteca). Pocos comportamientos sociales son apropiados a través de todas las situaciones, ya que las normas sociales varían y están determinadas por factores situacionales y culturales.

- d. Las habilidades sociales se ponen en juego siempre en contextos interpersonales; son conductas que se dan siempre en relación a otra/s persona/s, lo que significa que están implicadas más de una persona. Por eso es importante tener en cuenta a los otros ya que la conducta de relación interpersonal es interdependiente de la de los otros participantes. La interacción social es bidireccional, interdependiente y recíproca por naturaleza y requiere el comportamiento interrelacionado de dos o más individuos.

Dimensiones de la variable habilidades sociales

Primeras habilidades sociales

Según Goldstein (1978) Reflejan habilidades sociales básicas para interactuar con los demás tales como escuchar, iniciar y mantener una conversación, presentarse y presentar a otras personas” (p. 6).

Habilidades sociales avanzadas

Tal como menciona Goldstein (1978) indica que estas “muestran un nivel avanzado de interacción social, que tiene que ver con participar, dar instrucciones y seguirlas, disculparse y convencer a los demás” (p. 6).

Habilidades relacionadas con sentimientos

De acuerdo con Goldstein (1978) precisa que es “un tercer grupo de habilidades sociales son aquellas relacionadas con los sentimientos. Se refiere al nivel de comprender sus propios sentimientos los sentimientos de los demás, expresar afecto y autorecompensarse” (p. 7).

Habilidades alternativas

A juicio de Goldstein (1978) señala como “habilidades para emplear el autocontrol, defender sus derechos, responder a las bromas, evitar problemas con los demás y no entrar en peleas” (p. 7).

Habilidades para hacer frente al estrés

Desde la posición de Goldstein (1978) indica que estas están “referidas al nivel para responder al fracaso, responder persuasiones, enfrentarse a mensajes contradictorios, prepararse para conversaciones difíciles y hacer frente a presiones de grupo” (p. 7)

Habilidades de planificación

Como plantea Goldstein (1978) argumentando que estas “habilidades para tomar decisiones, establecer objetivos, resolver los problemas según su importancia y concentrarse en una tarea” (p. 7).

2.2.2. Clima laboral.

El clima laboral, es un referente de gran importancia en las organizaciones, que pretenden ser competitivas y que se preocupan por el personal que labora en ellas; estas empresas, intentan lograr un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, buscando incrementar los niveles de productividad, prestando mayor consideración al recurso humano; donde el bienestar en las personas y la motivación que tengan, son los pilares básicos para ser productivos (Pilligua & Arteaga, 2019, p. 4).

Según Forehand y Von Gilmer (1964) definen al clima laboral “como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras

organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización”.

Clima Laboral. Palma, S. (1999) define la satisfacción laboral como la actitud que muestra el trabajador frente a su propio empleo; es decir esa actitud se ve influenciada por su percepción en función de su empleo (retribución, seguridad, progreso, compañero). Se considera también si es que el puesto de trabajo se adecua a él, en cuanto a sus necesidades, valores y rasgos.

Por otro lado, Tagiuri (1968) indica como “una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros e influyen en su comportamiento, y se puede describir en términos de los valores de un conjunto específico de características o atributos de la organización”.

Según, Schneider (1975) indica como “percepciones o interpretaciones de significado que ayudan a la gente a encontrarle sentido al mundo y saber cómo comportarse”.

En virtud de Weinert (1985) lo manifiesta como “la descripción del conjunto de estímulos que un individuo percibe en la organización, los cuales configuran su contexto de trabajo”. Por otro lado, la postura operacionalista o “fenomenológica” considera.

Asimismo, Peiro & Prieto (1996) lo resaltan “al clima laboral como una dimensión fundada a partir de las percepciones de las personas, y que tiene existencia en cuanto que hay una visión compartida, extendida en el grupo o la organización, el clima laboral está fundado en un cierto nivel de acuerdo en la forma de percibir el ambiente, si bien no es un constructo individual, sino grupal u organizacional que coincide con la visión sociocognitiva de las organizaciones”.

Y finalmente, Martínez (2001) define que, “el clima laboral está determinado por el conjunto de factores vinculados a la calidad de vida dentro de una organización.

Constituye una percepción, y como tal adquiere valor de realidad en las organizaciones”.

Tipos

Likert (1967) señala que existen cuatro grandes tipos de clima laboral:

a. Sistema I: Autoritarismo de tipo explorador

En este tipo de clima, la mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Siendo así, los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.

b. Sistema II: Autoritarismo paternalista

En este sistema las decisiones son tomadas directamente por los directivos, quienes tienen una relación con sus empleados como la existente entre el padre y el hijo, protegiéndolos, pero no fiándose completamente de su conducta. Las necesidades sociales de los colaboradores estarán cubiertas, siempre y cuando respeten las reglas establecidas por la dirección. El tipo de relaciones característico de este sistema es paternalista, con autoridades que tienen todo el poder, pero conceden ciertas facilidades a sus subordinados, enmarcadas dentro de límites de relativa flexibilidad. El clima de este tipo de sistema organizacional se basa en relaciones de confianza condescendiente desde la cumbre hacia la base y la dependencia de la base a la cúspide jerárquica.

c. Sistema III: Consultivo

Existen Instituciones en el medio que se caracterizan por la confianza que tienen los jefes en sus empleados, pues aplican el empoderamiento con sus colaboradores, estos a la vez toman decisiones específicas dentro de su ámbito en el transcurso sus funciones laborales. Dado ello, el clima que presenta este sistema es de confianza y armonía, ya que existe una buena comunicación entre ambas partes. En este sistema existe un mucho mayor grado de descentralización y delegación de las decisiones. Se mantiene un sistema jerárquico, pero las decisiones específicas son adoptadas por los escalones medios e inferiores. También el control es delgado a escalones inferiores. El clima de esta clase de organizaciones es de confianza y hay niveles de responsabilidad.

d. Sistema IV: Participación en grupo

En este sistema organizacional, existe la confianza hacia los empleados por parte de la dirección, por lo que la toma de decisiones persigue la interacción de todos los niveles, asimismo la comunicación dentro de la organización se realiza en todos los sentidos. Dado ello, Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados. En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica.

Características

Según Chiavenato (2000) el clima laboral presenta las siguientes características:

- El clima laboral hace referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización. Las variables que definen el clima laboral, son

aspectos que guardan relación con el ambiente laboral. El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.

- El clima de una organización, tiene una cierta permanencia a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. Toda organización puede contar con cierta estabilidad de clima, con cambios que pueden ser regulables, pero de la misma manera la estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia, resultado de decisiones que en consecuencia afecten el bienestar de la organización. Un mal entendido que no haya sido resuelto en su momento, puede traer como consecuencia un deterioro de clima laboral, ya que puede pasar un buen tiempo para que se aclarezca el problema.
- El clima laboral, tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la Institución. El ambiente de trabajo influye de manera positiva o negativa en el comportamiento de los miembros de una organización. Si se mantiene un clima favorable, los trabajadores se desenvolverán con mayor eficiencia y con ánimos de desempeñarse mejor, entregando lo mejor de sí en la organización, y si existe, un clima malo será todo lo contrario a lo que se dijo anteriormente.
- El clima laboral, afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta. Las organizaciones que mantenga un buen clima laboral, tendrán como resultados colaboradores contentos, satisfechos y por ende se identificarán y se sentirán comprometidos con la organización, para de una manera retribuir mejor en los objetivos de la organización. Por otro lado, si mantienen un clima desfavorable una de las consecuencias será que no tendrán colaboradores comprometidos ni mucho menos identificados.

- El clima laboral, es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y a su vez, afecta a dichos comportamientos y actitudes. Un miembro de la organización puede darse cuenta que el clima laboral es agradable e inconscientemente con su buen comportamiento está aportando a la entidad a mantener un eficiente clima laboral; y en caso contrario, en la Institución en estudio observamos que existen miembros de la organización que con su comportamiento negativo contribuyen para que el clima de trabajo sea malo y esto trae como consecuencia la insatisfacción para los demás colaboradores.
- El clima laboral de una organización es afectado por diferentes variables estructurales, tales como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc. En organizaciones que se dan gestión se de manera autoritaria, traerá consigo a colaboradores 34 que se desempeñen con miedo, temor, y si no existe confianza hacia los trabajadores, se generará un clima laboral tenso. Este clima llevara a trabajar a los empleados con irresponsabilidad, y a raíz de esto su jefe controlará más sus actividades y todo ello llevaría a un ambiente de descontento tanto para el empleado como al empleador.
- El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral. Toda organización presenta ausentismo de su personal, algunas pueden ser de manera involuntaria como también voluntarias. Por lo general cuando suelen ser voluntarias son síntomas que no se sienten bien en el lugar donde laboran y si este malestar continuo opta por renunciar al trabajo, generando así una alta rotación de los colaboradores ya que se contrata y por un pésimo clima renuncia, volviéndose en círculo vicioso.

Dimensiones de la variable clima laboral

Dimensión autorrealización

Según Palma (2004) plantea que esta “hace referencia a la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro” (p. 4). Asimismo, Motta (2018) precisa que esta “se basa en el deseo de lograr las aspiraciones o metas que una persona se ha planteado” (p. 36).

Dimensión involucramiento laboral

Como plantea Palma (2004) indica que “son las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto a la relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario” (p. 4). Asimismo, Motta (2018) indica que esta “se refiere al grado de identificación con los valores organizacionales y al compromiso con el desarrollo de la organización” (p. 36).

Dimensión supervisión

Como expresa Palma (2004) quien da a conocer que “es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como la atención a usuarios y/o clientes de la misma” (p. 4). Asimismo, Motta (2018) argumenta que “hace referencia a las apreciaciones que tiene el superior en base al desempeño diario que tienen los trabajadores al realizar las tareas que se les ha sido asignada” (p. 37).

Dimensión comunicación

A juicio de Palma (2004) define que “es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como la atención a usuarios y/o clientes de la misma” (p. 4). Asimismo, Motta (2018) agrega que “es uno de los factores sociales

más importantes para la vida diaria, ya que permite poder expresarse y desarrollar ideas” (p. 38).

Dimensión condición laboral

Desde el punto de vista de Palma (2004) sostienen que esta “hace referencia al reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas” (p. 4). Asimismo, Motta (2018) declara que “son factores que condicionan la actividad laboral de los trabajadores. Un ambiente físico cómodo y un adecuado permitirá que el personal un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado” (p.38).

Capítulo III

Materiales y métodos

3.1. Tipo de investigación

Será de tipo descriptivo, puesto que según Hernández & Mendoza (2019) indica que “es el estudio que permite detallar las variables, aspectos, dimensiones o componentes del problema a investigar, para después recabar información de cada una de ellas, y por consiguiente describir la investigación” (p.108). Asimismo, será de tipo correlacional, ya que, en virtud de Charaja (2019) expresa que, “es el tipo de investigación que trabaja con dos variables, que se deducen del hecho identificado y la otra variable es del hecho que se manifiesta, permitiéndonos conocer el grado de asociación que se tiene entre las dos variables” (p.71).

En tal sentido el estudio es de tipo descriptivo correlacional porque se describe las características de las variables y se determina si existe relación entre las habilidades sociales y el clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno.

3.2. Diseño de investigación

Según Arias (2020) menciona que, “en este diseño no hay estímulos o condiciones experimentales a las que se sometan las variables de estudio, los sujetos del estudio son estudiados en su contexto natural sin alterar ninguna situación, así mismo, no se manipulan las variables de estudio” (p. 54).

En tal sentido la investigación es de diseño no experimental puesto que se observaron los fenómenos tal como se presentaron en la empresa minera Gold Boys

del distrito de Ananea en su contexto natural para luego analizarlos tanto para la variable habilidades sociales y clima laboral.

Por otro lado, el debido a como se obtendrán los datos indica un corte transversal, debido a dichos datos serán recopilados en un solo momento. Puesto que según Arias (2020) indica que, “este diseño recoge los datos en un solo momento y solo una vez. Es como tomar una foto o una radiografía para luego describirlas en la investigación, pueden tener alcances exploratorios, descriptivos y correlaciones” (p. 54).

3.3. Población y muestra

3.3.1. Lugar de ejecución del estudio.

La investigación se realizó en el departamento de Puno, en el distrito de Ananea, en una empresa minera privada, ubicado a 4610msnm. El periodo de elaboración del proyecto se efectuó desde noviembre del 2019 y la ejecución se efectuó en junio del presente año.

3.3.2. Población.

Como mencionan Passos (2015) quien precisa que “es la concreción de la unidad de análisis en un contexto específico, por lo tanto, ubicado espacial y temporalmente. Son todos los elementos, personas, situaciones y objetos en relación con los cuales se diseña la investigación” (p. 65).

De tal forma, la población constituida en la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno es de “120” trabajadores.

3.3.2. Muestra.

Según Pino (2018) menciona que la muestra no probabilística “consiste en tomar justamente una parte de un conjunto, estudiar una de sus características

y tratar de analizar si con cuidado podemos extender los resultados y conclusiones a todo el conjunto, a toda la población” (p. 322).

Muestra no probabilística, en tal sentido en la presente investigación se tomará como muestra no probabilística ya que se trabajará y se elegirá a criterio de la investigación sin ningún calculo estadístico. Pues según Carrasco (2018) indica que “es aquella que el investigador selecciona según su criterio y sin ninguna regla matemática o estadística” (p. 243).

En tal sentido, la muestra será “102” trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno.

3.4. Formulación de la hipótesis:

3.4.1. Hipótesis General:

Existe relación significativa entre las habilidades sociales y el clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021.

3.4.2. Hipótesis Específicas:

- a. Existe relación significativa entre las primeras habilidades y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021.
- b. Existe relación significativa entre las habilidades sociales avanzadas y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021.
- c. Existe relación significativa entre las habilidades relacionadas con los sentimientos y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021.

- d. Existe relación significativa entre las habilidades alternativas a la agresión y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021.
- e. Existe relación significativa entre las habilidades para hacer frente al estrés y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021.
- f. Existe relación significativa entre las habilidades de planificación y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021.

3.5. Identificación de variables

Variable 1: Habilidades sociales.

Dimensiones:

- Primeras habilidades sociales.
- Habilidades sociales avanzadas.
- Habilidades relacionadas con los sentimientos.
- Habilidades alternativas a la agresión.
- Habilidades para hacer frente al Estrés.
- Habilidades de planificación.

Variable 2: Clima laboral.

Dimensiones:

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

3.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de variable 1: habilidades Sociales

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Ítems
Habilidades Sociales	Para Goldstein (1980) define a las habilidades sociales como un conjunto de habilidades y capacidades (variadas y específicas) para el contacto interpersonal y la solución de problemas de índole interpersonal y/o socioemocional. Estas habilidades y capacidades se aplican en actividades desde básicas hasta avanzadas e instrumentales.	<p>Primeras habilidades sociales.</p> <p>Habilidades sociales avanzadas.</p> <p>Habilidades relacionadas con los sentimientos.</p>	<p>Habilidades sociales básicas que consisten en escuchar, iniciar y mantener una conversación, formular preguntas, agradecer, presentarse y hacer cumplidos (Goldstein A. , 1998)</p> <p>Habilidades que desarrolla el individuo para relacionarse satisfactoriamente en entorno sociales, entre ellas pedir ayuda, participar, dar instrucciones (Goldstein A. , 1998)</p> <p>Habilidades que desarrolla el individuo para poder expresar sus sentimientos, comprender a los demás y expresar su afecto. (Goldstein A. , 1998)</p>	<p>Lista de chequeo de Habilidades Sociales de Goldstein (1978)</p>	<p>Escuchar</p> <p>Iniciar una conversación</p> <p>Mantener una conversación</p> <p>Formular una pregunta</p> <p>Dar las gracias</p> <p>Presentarse.</p> <p>Presentar a otras personas</p> <p>Hacer un cumplido</p> <p>Pedir ayuda</p> <p>Participar</p> <p>Dar instrucciones</p> <p>Seguir instrucciones</p> <p>Disculpase</p> <p>Convencer a los demás</p> <p>Conocer los propios sentimientos</p> <p>Expresar los sentimientos</p> <p>Comprender los sentimientos de los demás</p> <p>Enfrentarse con el enfado de otro</p> <p>Expresar afecto</p>	<p>1, 2, 3,</p> <p>4, 5, 6,</p> <p>7, 8</p> <p>9, 10,</p> <p>11, 12,</p> <p>13, 14</p> <p>15, 16,</p> <p>17, 18,</p> <p>19, 20,</p> <p>21</p>

<p>Habilidades alternativas a la agresión</p>	<p>Habilidades relacionadas al establecimiento de objetivos, toma de decisiones, resolución de problemas. (Goldstein A. , 1998)</p>	<p>Resolver el miedo Autorrecompensarse Pedir permiso 22, 23, Compartir algo 24, 25, Ayudar a los demás 26, 27, Negociar 28, 29, Empezar el autocontrol 30 Defender los propios derechos Responder a las bromas Evitar los problemas con los demás No entrar en peleas Formular una queja 31, 32, Responder a una queja 33, 34, Demostrar deportividad después del juego 35, 36, 37, 38 Resolver la vergüenza 39, 40, Arreglárselas cuando le dejan de lado 41, 42 Defender a un amigo Responder a la persuasión Responder al fracaso Enfrentarse a los mensajes contradictorios Responder a una acusación Prepararse para una conversación difícil Hacer Frente a las presiones de grupo.</p>
<p>Habilidades para hacer frente al Estrés.</p>	<p>Habilidades que surgen en momentos de crisis, el individuo desarrolla mecanismos de afrontamiento apropiados. (Goldstein A. , 1998)</p>	

Habilidades de planificación.	Habilidades que tienen que ver con el desarrollo de autocontrol y empatía al momento de situaciones de enfado. (Goldstein A. , 1998)	Tomar decisiones. Discernir sobre la causa de un problema. Establecer un objeto. Determinar las propias habilidades. Recoger información. Resolver los problemas según su importancia. Tomar una decisión. Concentrarse en una tarea.	43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50
-------------------------------	--	--	---

Tabla 2.*Operacionalización de variable 2: clima Laboral*

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Ítems
Clima Laboral. Según Palma (1999) define como la actitud que muestra el trabajador frente a su propio empleo; es decir esa actitud se ve influenciada por su percepción en función de su empleo (retribución, seguridad,		Autorrealización	Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro Palma (2004)	Lista de chequeó de Clima organizacion al de Palma (2004)	Oportunidad de progreso Interés en el éxito del empleado Participación de los objetivos Valoración por los desempeños Reconocimiento por el jefe de área Desarrollo del personal Existe capacitación Existe reconocimiento por los logros	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46
		Involucramiento laboral	Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización Palma (2004)		Compromiso con la organización Niveles de logro en el trabajo Se considera factor clave Hacer las cosas cada día mejor Tareas y/o actividades estimulantes Los servicios son motivos de orgullo Definición de visión, misión y valores Calidad de vida laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47
Clima laboral		Supervisión	Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su		Existe niveles de logro en el trabajo Responsabilidades definidas Métodos o planes establecidos Sistema de seguimiento y control Guía de trabajo Objetivos definidos Evaluación del trabajo Existe un trato justo	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48

progreso, compañero). Se considera también si es que el puesto de trabajo se adecua a él, en cuanto a sus necesidades, valores y rasgos.	Comunicación	desempeño diario Palma (2004) Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la organización como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma Palma (2004)	Apoyo para superar los obstáculos Métodos de trabajo Preparación para realizar el trabajo Interacción con la jerarquía Se promueve la comunicación interna Colaboración entre las diversas áreas	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49
	Condiciones laborales	Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas Palma (2004)	Acceso de información Fluidez de información Relación armoniosa con los grupos Canales de comunicación Trabajo adecuadamente Administración de los recursos Remuneración atractiva Relación de los objetivos con la visión Existe tecnología en el trabajo Remuneración acorde del desempeño	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50

3.6. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.

3.6.1. Niveles de la variable habilidades sociales.

Para medir habilidades sociales se utilizó la Lista de Chequeo de Habilidades Sociales de Arnold Goldstein (1978). Por ello, se consideró el concepto de habilidades sociales, con el objetivo de registrar las deficiencias en habilidades sociales. Tomando en cuenta factores como primeras habilidades sociales, habilidades sociales avanzadas, habilidades relacionadas con sentimientos, habilidades alternativas, habilidades para hacer frente al estrés y habilidades de planificación. Fue adaptada por (Tomás, 1995) donde elaboro baremos eneatipicos para una muestra de estudiantes de educación secundaria y para una muestra universitaria, la variable habilidades sociales se medirá tomando en cuenta 6 factores de satisfacción, evaluados mediante 50 preguntas (ítems).

Validez y Confiabilidad.

Tomás (1995) Según la validez criterial, el instrumento tiene validez ya que presenta diferencias significativas entre los promedios de los niveles alto y bajo en cada área. Asimismo, al realizar el análisis de ítems de la Lista de Chequeo de Habilidades Sociales halló correlaciones significativas ($p < .05$, $.01$ y $.001$). Además, cada una de las escalas componentes obtuvieron una correlación positiva y altamente significativa a un nivel de $p < .001$ con la escala total de Habilidades Sociales, contribuyendo de una manera significativamente Alta a la medición de Habilidades Sociales. Asimismo, la prueba test-retest fue calculada mediante el Coeficiente de correlación producto-memento de Pearson, obteniéndose una $r = 0.6137$ y una $t = 3.011$, la cual es muy significativa al $p < .01$. El tiempo entre el test y retest fue de 4 meses. Con propósito de aumentar la precisión de la confiabilidad se calculó el coeficiente Alpha de Cronbach, de consistencia interna, obteniéndose Alpha total $rtt = 0.9244$. Finalmente, todos estos valores demuestran la

precisión y estabilidad de la Lista de Chequeo de Habilidades Sociales de Goldstein.

Tabla 3.

Confiabilidad: Instrumento habilidades sociales en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021

Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	50

Nota. La tabla 3, visualiza según los datos han sido evaluados por SPSS y muestra de 50 en trabajadores de una empresa minera del distrito de Ananea, Puno. Además, se observó de 50 elementos de preguntas llevadas a cabo en el cuestionario “Habilidades Sociales”, con el test Alpha de Cronbach, valoración 0,896 > 0,9 bueno; llegando a la conclusión que el instrumento acepta viabilidad.

3.6.2. Niveles de la variable clima laboral.

La escala de Clima Laboral – CL-SPC (2004) fue construida y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo, Lima; diseñado en el formato Likert comprendido en su versión final en un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral, definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de Realización Personal (1), Involucramiento con la tarea asignada (2), Supervisión que recibe (3), Acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros (4) y Condiciones laborales que facilitan su tarea (5). Cabe decir que, para cada factor, se consideran 10 ítems como mínimo.

Validez y Confiabilidad

La validez de constructo y la validez concurrente de la prueba; esta última, correlacionando el puntaje total de la Escala SL-SPC con las del

Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (versión abreviada), en una submuestra de 300 trabajadores. Las correlaciones que se obtuvo a través del coeficiente alfa de Cronbach, con un índice de 0,63, aplicado a 473 trabajadores entre profesores y empleados administrativos de tres universidades privadas de Lima (Palma, 2000). Las correlaciones obtenidas son positivas significativas al ($p < 0,05$) entre los cinco factores de clima laboral.

Tabla 4

Confiability: Instrumento clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	50

La tabla 4, visualiza según los datos han sido evaluados por SPSS y muestra de 50 en trabajadores de una empresa minera del distrito de Ananea, Puno. Además, se observa a 50 elementos (preguntas) llevadas a cabo al cuestionario “Clima Laboral”, con el test Alpha de Cronbach, valoración $0,916 > 0,9$ excelente; llegando a la conclusión que el instrumento acepta viabilidad.

Análisis de datos

Después de haber recolectado todos los datos correspondientes, se realizó un análisis mediante el programa estadístico SPSS VS24 y también en el programa informativo por Microsoft corp. (Excel y Word), para llegar a un resultado determinado.

Consentimiento informado

Las consideraciones éticas de la presente investigación se basan en la información que se maneja. Dicha consideración se ha visto reflejada en el

compromiso y la responsabilidad en el desarrollo de la investigación, evitando el plagio o falsedad.

Respecto a la recolección de datos, se procede en primera instancia realizar coordinaciones pertinentes con las autoridades responsables de la empresa minera del distrito de Ananea, además, es necesario elaborar los documentos de consentimiento informado para el presidente de la empresa minera, donde autoricen su conocimiento del trabajo de investigación. Al obtener ello se enfatiza en el compromiso y confidencialidad al brindar y obtener información veraz al momento de evaluar, para que participen. En síntesis, así contribuir de forma positiva a la sociedad y aportar un incremento de conocimientos científicos, en el desarrollo de esta población.

3.8. Consideraciones éticas

En el Código de ética es la de aplicar el código de bioética en la práctica investigativa, el propio que considera el consentimiento informado, lo que certifica que el participante conozca sus alcances, contenido, riesgos y beneficios del trabajo de investigación. Tomando en consideración lo anteriormente escrito, se realizarán los procedimientos correspondientes para obtener la aprobación de la comisión de ética de la fundación en donde se aplicará la presente investigación y una vez aceptada, se dispondrá a informar a los trabajadores sobre el objetivo, normas de confidencialidad entre otras. Habiendo recibido la información, los trabajadores decidirán participar en la investigación.

Capítulo IV

Resultados y discusión

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo sociodemográfico.

En la tabla 5 se evidencia la edad de los de los trabajadores, donde; 4 trabajadores tienen 25 a 34 años de edad con un 4%, seguido, 53 trabajadores tienen 35 a 44 años de edad con un 52% y 45 trabajadores tienen 45 a 55 años de edad con un 44%.

Tabla 5.

Edad de los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea

	Frecuencia	Porcentaje
De 25 a 34 años	4	4%
De 35 a 44 años	53	52%
De 45 a 55 años	45	44%
Total	102	100%

Fuente: elaboración propia.

4.1.2. Análisis descriptivo de la variable habilidades sociales.

En la tabla 6 la variable habilidades sociales, donde se muestra un total de 102 trabajadores encuestados, en la cual se observa a 24 trabajadores quienes respondieron que se encuentran en un nivel bajo en habilidades sociales con un 24%, asimismo, 43 trabajadores indican que se encuentra en un nivel medio en habilidades sociales con un 42% y solamente 35 trabajadores dieron a respuesta que están en un nivel alto en habilidades sociales con representación del 34%.

Tabla 6.

Habilidades Sociales

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	24%
Medio	43	42%
Alto	35	34%
Total	102	100%

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 7, la dimensión primeras habilidades sociales, en la cual se denota a 18 trabajadores quienes respondieron que se encuentran en un nivel bajo en las primeras habilidades sociales con un 18%, asimismo, 37 trabajadores indican que se encuentra en un nivel medio en las primeras habilidades sociales con un 36% y solamente 47 trabajadores dieron a respuesta que están en un nivel alto en las primeras habilidades sociales representado el 46%.

Tabla 7.

Primeras habilidades sociales

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	18%
Medio	37	36%
Alto	47	46%
Total	102	100%

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 8, la dimensión habilidades sociales avanzadas, en la cual se observa a 11 trabajadores quienes respondieron que se encuentran en un nivel bajo en habilidades sociales avanzadas con un 11%, asimismo, 60 trabajadores indican que se encuentra en un nivel medio en habilidades sociales avanzadas con un 59% y solamente 31 trabajadores dieron a respuesta que están en un nivel alto en habilidades sociales avanzadas representado el 30%.

Tabla 8.

Habilidades sociales avanzadas

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	11%
Medio	60	59%
Alto	31	30%
Total	102	100%

Fuente: elaboración propia

En la tabla 9, la dimensión habilidades relacionadas con los sentimientos, en la cual se muestra a 20 trabajadores quienes respondieron que se encuentran en un nivel bajo en habilidades relacionadas con los sentimientos con un 20%, asimismo, 33

trabajadores indican que se encuentra en un nivel medio en habilidades relacionadas con los sentimientos con un 32% y 49 trabajadores dieron a respuesta que están en un nivel alto en habilidades relacionadas con los sentimientos representado el 48%.

Tabla 9.

Habilidades relacionadas con los sentimientos

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	20%
Medio	33	32%
Alto	49	48%
Total	102	100%

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 10, la dimensión habilidades alternativas a la agresión, en la cual presenta a 8 trabajadores quienes respondieron que se encuentran en un nivel bajo en habilidades alternativas a la agresión con un 8%, asimismo, 51 trabajadores indican que se encuentra en un nivel medio en habilidades alternativas a la agresión con un 50% y solamente 43 trabajadores dieron a respuesta que están en un nivel alto en habilidades alternativas a la agresión representado el 42%.

Tabla 10.

Habilidades alternativas a la agresión

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	8%
Medio	51	50%
Alto	43	42%
Total	102	100%

Fuente: elaboración propia

En la tabla 11, la dimensión habilidades para hacer frente al estrés, en la cual, 13 trabajadores respondieron que se encuentran en un nivel bajo en habilidades para hacer frente al estrés con un 13%, asimismo, 29 trabajadores indican que se encuentra en un nivel medio en habilidades para hacer frente al estrés con un 28% y solamente 60 trabajador respondió que está en un nivel alto en habilidades para hacer frente al estrés representado el 59%.

Tabla 11.*Habilidades para hacer frente al estrés*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	13%
Medio	29	28%
Alto	60	59%
Total	102	100%

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 12, la dimensión habilidades de planificación, donde 10 trabajadores respondieron que se encuentran en un nivel bajo en habilidades de planificación con un 10%, asimismo, 45 trabajadores indican que se encuentra en un nivel medio en habilidades de planificación con un 44% y solamente 47 trabajadores respondieron que están en un nivel alto en habilidades de planificación representado el 46%.

Tabla 12.*Habilidades de planificación*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	10%
Medio	45	44%
Alto	47	46%
Total	102	100%

Fuente: elaboración propia.

4.1.3. Análisis descriptivo de la variable clima laboral.

En la tabla 13, la variable clima laboral, donde se muestra un total de 102 trabajadores encuestados, en la cual se observa a 6 trabajadores quienes respondieron que es muy desfavorable el clima laboral con un 6%, asimismo, 24 trabajadores indican que se encuentra desfavorable el clima laboral con un 24%, seguidamente, 40 trabajadores respondieron que es medio el clima laboral con un 39%, a su vez, 26 trabajadores indicaron que es favorable el clima laboral con un 25% y 6 trabajadores respondieron que es muy favorable el clima laboral representando el 6%.

Tabla 13.*Clima laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	6	6%
Desfavorable	24	24%
Media	40	39%
Favorable	26	25%
Muy favorable	6	6%
Total	102	100%

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 14 la dimensión autorrealización, en la cual se observa a 17 trabajadores quienes respondieron que es muy desfavorable la autorrealización con un 17%, asimismo, 34 trabajadores indican que se encuentra desfavorable la autorrealización con un 33%, seguidamente, 25 trabajadores respondieron que es medio la autorrealización con un 25%, a su vez, 6 trabajadores indicaron que es favorable la autorrealización con un 6% y solamente 20 trabajadores respondieron que es muy favorable la autorrealización representando el 20%.

Tabla 14.*Autorrealización*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	17	17%
Desfavorable	34	33%
Media	25	25%
Favorable	6	6%
Muy favorable	20	20%
Total	102	100%

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 15 la dimensión involucramiento laboral, en la cual se observa a 6 trabajadores quienes respondieron que es muy desfavorable el involucramiento laboral con un 6%, asimismo, 30 trabajadores indican que se encuentra desfavorable el involucramiento laboral con un 29 seguidamente, 42 trabajadores respondieron que es medio el involucramiento laboral con un 41%, a su vez, 19 trabajadores indicaron que es favorable el involucramiento laboral con un 19% y 5

trabajadores respondieron que es muy favorable el involucramiento laboral representando el 5%.

Tabla 15.

Involucramiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	6	6%
Desfavorable	30	29%
Media	42	41%
Favorable	19	19%
Muy favorable	5	5%
Total	102	100%

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 16 la dimensión supervisión, en la cual se observa a 20 trabajadores quienes respondieron que es muy desfavorable la supervisión con un 20%, asimismo, 25 trabajadores indican que se encuentra desfavorable la supervisión con un 25%, seguidamente, 45 trabajadores respondieron que es medio la supervisión con un 44%, a su vez, 11 trabajadores indicaron que es favorable la supervisión con un 11% y solo 1 trabajador respondió que es muy favorable la supervisión representando el 1%.

Tabla 16.

Supervisión

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	20	20%
Desfavorable	25	25%
Media	45	44%
Favorable	11	11%
Muy favorable	1	1%
Total	102	100%

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 17 la dimensión comunicación, se observa a 16 trabajadores quienes respondieron que es muy desfavorable la comunicación con un 16%, asimismo, 24 trabajadores indicaron que es desfavorable la comunicación con un 24%, seguido, 40 trabajadores indicaron que es medio la comunicación con un 39%, a su vez, 21

trabajadores indicaron que es favorable la comunicación con un 21% y solo 1 trabajador indico muy favorable la comunicación con el 1%.

Tabla 17.

Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	16	16%
Desfavorable	24	24%
Media	40	39%
Favorable	21	21%
Muy favorable	1	1%
Total	102	100%

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 18 la dimensión comunicación, se observa a 19 trabajadores quienes precisaron que es muy desfavorable las condiciones laborales con un 19%, seguido, 39 trabajadores indicaron que es desfavorable las condiciones laborales con 38%, seguido, 12 trabajadores respondieron que es medio las condiciones laborales con un 12%, a su vez, 26 trabajadores indicaron que es favorable con 25% y solo 6 trabajadores respondieron muy favorable las condiciones laborales con el 6%.

Tabla 18.

Condiciones laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	19	19%
Desfavorable	39	38%
Media	12	12%
Favorable	26	25%
Muy favorable	6	6%
Total	102	100%

Fuente: elaboración propia.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Pruebas de normalidad.

Tabla 19.

Prueba de normalidad para la distribución de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades Sociales	,088	102	,050	,964	102	,007
Clima laboral	,113	102	,003	,938	102	,000

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 19, se observa la prueba de normalidad por Kolmogorov Smirnov, el cual demuestra que las variables de estudio como habilidades sociales posee un nivel de significancia menor al ,05, por lo tanto, se trata de una variable de distribución no normal, por otro lado, la variable clima laboral, muestra un nivel de significancia igualmente mayor al ,05; por lo tanto, es una variable de distribución no normal; en síntesis, se requiere un estadístico de correlación no paramétrico, Rho de Spearman en este caso, el cual presenta un mejor ajuste al tipo de distribuciones presentadas.

Tabla 20.

Rho de Spearman, rangos y relaciones

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+ 0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+ 0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+ 0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Uso de la correlación de Spearman (Mondragon, 2014, p. 100).

4.2.2. Prueba de Hipótesis General.

Hipótesis Alterna Ha: Existe relación significativa entre las habilidades sociales y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021.

Hipótesis Nula Ho: No existe relación significativa entre las habilidades sociales y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021.

Regla de decisión

Si el p valor < 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la hipótesis alterna.

Si el p valor >0.05 se acepta la Hipótesis Nula, y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 21.

Correlación: variable habilidades sociales y variable clima laboral

			Habilidades Sociales	Clima laboral
Rho de Spearman	Habilidades Sociales	Coefficiente de correlación	1,000	,596**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Clima laboral	N	102	102
		Coefficiente de correlación	,596**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

Nota. En la tabla 21 se observa el resultado de la prueba de correlación de Rho de Spearman, identificando la existencia de una correlación significativa con p valor = 0.000, por lo cual es inferior al valor teórico de $\alpha=0.05$ y una correlación positiva considerable de Rho de Spearman =0.596, entre las habilidades sociales y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021. Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula Ho y afirmar la hipótesis alterna Ha. Cuyos resultados nos evidencia que, a mayor nivel de habilidades sociales, el clima laboral en los trabajadores será significativo.

4.2.3. Prueba de Hipótesis específica 1.

Ha: Existe relación significativa entre las primeras habilidades y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021.

Ho: No existe relación significativa entre las primeras habilidades y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021.

Regla de decisión

Si el p valor < 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la hipótesis alterna.

Si el p valor >0.05 se acepta la Hipótesis Nula, y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 22.

Correlación: dimensión primeras habilidades y variable clima laboral

			Primeras habilidades sociales	Clima laboral
Rho de Spearman	Primeras habilidades sociales	Coeficiente de correlación	1,000	,455**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Clima laboral	N	102	102
		Coeficiente de correlación	,455**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

Nota. En la tabla 22 se observa el resultado de la prueba de correlación de Rho de Spearman, identificando la existencia de una correlación significativa con p valor = 0.000, por lo cual es inferior al valor teórico de $\alpha=0.05$ y una correlación positiva media de Rho de Spearman =0.455, entre las primeras habilidades sociales y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021. Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula H_0 y afirmar la hipótesis alterna H_a . Cuyos resultados nos evidencia que, a mayor nivel de las primeras habilidades sociales, el clima laboral en los trabajadores será significativo.

4.2.4. Prueba de Hipótesis específica 2.

H_a : Existe relación significativa entre las habilidades sociales avanzadas y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021.

H_0 : No existe relación significativa entre las habilidades sociales avanzadas y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021.

Regla de decisión

Si el p valor < 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la hipótesis alterna.

Si el p valor >0.05 se acepta la Hipótesis Nula, y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 23.*Correlación: dimensión habilidades sociales avanzadas y variable clima laboral*

			Habilidades sociales avanzadas	Clima laboral
Rho de Spearman	Habilidades sociales avanzadas	Coeficiente de correlación	1,000	,401**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,401**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

Nota. En la tabla 23 se observa el resultado de la prueba de correlación de Rho de Spearman, identificando la existencia de una correlación significativa con p valor = 0.000, por lo cual es inferior al valor teórico de $\alpha=0.05$ y una correlación positiva media de Rho de Spearman =0.401, entre las habilidades sociales avanzadas y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021. Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula H_0 y afirmar la hipótesis alterna H_a . Cuyos resultados nos evidencian que, a mayor nivel de las habilidades sociales avanzadas, el clima laboral en los trabajadores será significativo.

4.2.5. Prueba de Hipótesis específica 3.

Ha: Existe relación significativa entre las habilidades relacionadas con los sentimientos y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021.

Ho: No Existe relación significativa entre las habilidades relacionadas con los sentimientos y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021.

Regla de decisión

Si el p valor < 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la hipótesis alterna.

Si el p valor >0.05 se acepta la Hipótesis Nula, y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 24.

Correlación: dimensión habilidades relacionadas con los sentimientos y variable clima laboral

			Habilidades relacionadas con los sentimientos	Clima laboral
Rho de Spearman	Habilidades relacionadas con los sentimientos	Coeficiente de correlación	1,000	,501**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Clima laboral	N	102	102
		Coeficiente de correlación	,501**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

Nota. En la tabla 24 se observa el resultado de la prueba de correlación de Rho de Spearman, identificando la existencia de una correlación significativa con p valor = 0.000, por lo cual es inferior al valor teórico de $\alpha=0.05$ y una correlación positiva considerable de Rho de Spearman =0.501, entre las habilidades relacionadas con los sentimientos y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021. Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula H_0 y afirmar la hipótesis alterna H_a . Cuyos resultados nos evidencian que, a mayor nivel de las habilidades relacionadas con los sentimientos, el clima laboral en los trabajadores será significativo.

4.2.6. Prueba de Hipótesis específica 4.

Ha: Existe relación significativa entre las habilidades alternativas a la agresión y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021.

Ho: No existe relación significativa entre las habilidades alternativas a la agresión y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021.

Regla de decisión

Si el p valor < 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la hipótesis alterna.

Si el p valor >0.05 se acepta la Hipótesis Nula, y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 25.*Correlación: dimensión habilidades alternativas a la agresión y variable clima laboral*

			Habilidades alternativas a la agresión	Clima laboral
Rho de Spearman	Habilidades alternativas a la agresión	Coeficiente de correlación	1,000	,273**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	102	102
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,273**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	102	102

Nota. En la tabla 25 se observa el resultado de la prueba de correlación de Rho de Spearman, identificando la existencia de una correlación significativa con p valor = 0.005, por lo cual es inferior al valor teórico de $\alpha=0.05$ y una correlación positiva media de Rho de Spearman =0.273, entre las habilidades alternativas a la agresión y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021. Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula H_0 y afirmar la hipótesis alterna H_a . Cuyos resultados nos evidencian que, a mayor nivel de las habilidades alternativas a la agresión, el clima laboral en los trabajadores será significativo.

4.2.7. Prueba de Hipótesis específica 5.

Ha: Existe relación significativa entre las habilidades para hacer frente al estrés y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021.

Ho: No existe relación significativa entre las habilidades para hacer frente al estrés y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021.

Regla de decisión

Si el p valor < 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la hipótesis alterna.

Si el p valor >0.05 se acepta la Hipótesis Nula, y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 26.*Correlación: dimensión habilidades para hacer frente al estrés y variable clima laboral*

			Habilidades para hacer frente al Estrés	Clima laboral
Rho de Spearman	Habilidades para hacer frente al Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	,428**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,428**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

Nota. En la tabla 26 se observa el resultado de la prueba de correlación de Rho de Spearman, identificando la existencia de una correlación significativa con p valor = 0.000, por lo cual es inferior al valor teórico de $\alpha=0.05$ y una correlación positiva media de Rho de Spearman =0.428, entre las habilidades para hacer frente al estrés y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021. Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula H_0 y afirmar la hipótesis alterna H_a . Cuyos resultados nos evidencian que, a mayor nivel de las habilidades para hacer frente al estrés, el clima laboral en los trabajadores será significativo.

4.2.8. Prueba de Hipótesis específica 6.

Ha: Existe relación significativa entre las habilidades de planificación y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021.

Ho: No existe relación significativa entre las habilidades de planificación y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021.

Regla de decisión

Si el p valor < 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la hipótesis alterna.

Si el p valor >0.05 se acepta la Hipótesis Nula, y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 27.*Correlación: dimensión habilidades de planificación y la variable clima laboral*

			Habilidades de planificación	Clima laboral
Rho de Spearman	Habilidades de planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,342**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,342**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

Nota. En la tabla 27 se observa el resultado de la prueba de correlación de Rho de Spearman, identificando la existencia de una correlación significativa con p valor = 0.000, por lo cual es inferior al valor teórico de $\alpha=0.05$ y una correlación positiva media de Rho de Spearman =0.342, entre las habilidades de planificación y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021. Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula H_0 y afirmar la hipótesis alterna H_a . Cuyos resultados nos evidencian que, a mayor nivel de las habilidades de planificación, el clima laboral en los trabajadores será significativo.

4.3. Discusión

El objetivo de la investigación estuvo orientado en determinar la relación entre las habilidades sociales y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021. Los resultados demuestran un valor de correlación de “ $r=0,596$ ” con significancia de “0.000” mediante el estadígrafo de Rho Spearman. Logrando así que, si existe relación entre las variables. Ante lo expuesto, de tal modo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En tal sentido, las habilidades sociales y clima laboral tienen una relación positiva considerable en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021. Asimismo, Mendosa (2021) precisa que “las habilidades sociales son experiencias aprendidas y adquiridas, para llevarse bien

y relacionarse con los demás. Constituye una práctica de socialización que modula una manera de vivir en sociedad” (p. 14).

Respecto al objetivo específico 1, el cual estuvo orientado en establecer la relación que existe entre las primeras habilidades y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021. Los resultados demuestran el valor de correlación, de “ $r=0,455$ ” con significancia de “0.000” mediante el estadígrafo de Rho Spearman. Logrando que, si existe relación entre la dimensión y la variable. Ante lo expuesto, de tal modo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En tal sentido, las primeras habilidades y clima laboral tienen una relación positiva media en los trabajadores. De igual manera Goldstein (1978) habilidades sociales básicas para interactuar con los demás tales como escuchar, iniciar y mantener una conversación, presentarse y presentar a otras personas” (p. 6).

Respecto al objetivo específico 2, el cual estuvo orientado en conocer la relación que existe entre las habilidades sociales avanzadas y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021. Los resultados demuestran el valor de correlación, de “ $r=0,401$ ” con significancia de “0.000” mediante el estadígrafo de Rho Spearman. Logrando que, si existe relación entre la dimensión y la variable. Ante lo expuesto, de tal modo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En tal sentido, las habilidades sociales avanzadas y clima laboral tienen una relación positiva media en los trabajadores. El autor Goldstein (1978) indica que estas “muestran un nivel avanzado de interacción social, que tiene que ver con participar, dar instrucciones y seguirlas, disculparse y convencer a los demás” (p. 6).

Respecto al objetivo específico 3, el cual estuvo orientado en determinar la relación que existe entre las habilidades relacionadas con los sentimientos y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021. Los resultados demuestran el valor de correlación, de “ $r=0,501$ ” con significancia de “0.000” mediante el estadígrafo de Rho Spearman. Logrando que, si existe relación entre la dimensión y la variable. Ante lo expuesto, de tal modo, se rechaza la hipótesis nula y se

acepta la hipótesis alterna. En tal sentido, las habilidades relacionadas con los sentimientos y clima laboral tienen una relación positiva considerable en los trabajadores. De la misma manera Goldstein (1978) precisa que es “un tercer grupo de habilidades sociales son aquellas relacionadas con los sentimientos. Se refiere al nivel de comprender sus propios sentimientos los sentimientos de los demás, expresar afecto y autorecompensarse” (p. 7)

Respecto al objetivo específico 4, el cual estuvo orientado en identificar la relación que existe entre las habilidades alternativas a la agresión y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021. Los resultados demuestran el valor de correlación, de “ $r=0,273$ ” con significancia de “0.005” mediante el estadígrafo de Rho Spearman. Logrando que, si existe relación entre la dimensión y la variable. Ante lo expuesto, de tal modo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En tal sentido, las habilidades alternativas a la agresión y clima laboral tienen una relación positiva media en los trabajadores. Según Goldstein (1978) señala como “habilidades para emplear el autocontrol, defender sus derechos, responder a las bromas, evitar problemas con los demás y no entrar en peleas” (p. 7).

Respecto al objetivo específico 5, el cual estuvo orientado en demostrar la relación que existe entre las habilidades para hacer frente al estrés y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021. Los resultados demuestran el valor de correlación, de “ $r=0,428$ ” con significancia de “0.000” mediante el estadígrafo de Rho Spearman. Logrando que, si existe relación entre la dimensión y la variable. Ante lo expuesto, de tal modo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En tal sentido, las habilidades para hacer frente al estrés y clima laboral tienen una relación positiva media en los trabajadores. Del mismo modo Goldstein (1978) argumenta que estas “habilidades para tomar decisiones, establecer objetivos, resolver los problemas según su importancia y concentrarse en una tarea” (p. 7).

Respecto al objetivo específico 6, el cual estuvo orientado en analizar la relación que existe entre las habilidades de planificación y clima laboral en los trabajadores de la

empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021. Los resultados demuestran el valor de correlación, de “ $r=0,342$ ” con significancia de “0.000” mediante el estadígrafo de Rho Spearman. Logrando que, si existe relación entre la dimensión y la variable. Ante lo expuesto, de tal modo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En tal sentido, las habilidades para hacer frente al estrés y clima laboral tienen una relación positiva media en los trabajadores.

En tal sentido, las primeras habilidades sociales, seguidamente de las habilidades sociales avanzadas, posteriormente, las habilidades relacionadas con los sentimientos, seguido, las habilidades alternativas a la agresión, seguidamente de las habilidades para hacer frente al estrés y las habilidades de planificación, si se relacionan con clima laboral en los trabajadores.

En contraste, entre las habilidades sociales y clima laboral, estos resultados coinciden con la investigación de Ramos & Vilca (2019) desarrollado en la ciudad de Arequipa, donde encontraron existencia de relación entre la variable habilidades sociales y clima laboral del personal docente con un valor de r de Pearson =0.965; lo cual indica una correlación positiva fuerte significancia de 0.000, en la institución educativa N° 40172 “Villa el Golf”, del Distrito de Socabaya. Por otra parte, en la tesis de, De la Cruz & Paredes (2018) aplicado en La Libertad, se encontró según el estadígrafo Pearson, cual fue 0.892, con existencia alta con relación directa de significancia de 0.000, siendo esto menor al 5% ($p<0.05$) la cual quiere decir que existe relación de las habilidades sociales y el clima institucional. Asimismo, en otra investigación desarrollada por, Bravo (2019) aplicado en la ciudad de Puno, se encontró que existe una relación entre las habilidades sociales y la satisfacción del usuario ello se evidencia en la prueba de correlación de Pearson entre las variables: habilidades sociales y la satisfacción del usuario, debido al valor de $r=0.79$, con un nivel de significancia de 0,000.

En otra investigación, aplicada por, Michelle (2014) desarrollado en Ecuador, su resultados evidenciaron que, existe una correlación Positiva Moderada de Pearson con 0,55 es decir, a mayor desarrollo de habilidades sociales mejores serán los resultados del

clima laboral donde se desenvuelven los colaboradores. Seguidamente, con relación a las teorías expuestas, tienen igual similitud como lo es en la tesis de Altamirano (2017) emprendida en Ecuador, en cual, fue aplicado en Ecuador, donde indican que las relaciones interpersonales inciden en el clima laboral de los colaboradores de la empresa Holviplas S.A. Cantón Ambato Provincia Tungurahua, el valor de Chi cuadrado calculado es de 52,58, asimismo, una parte considerable de trabajadores afirmó que en ocasiones el ambiente de trabajo es poco adecuado para realizar sus funciones debido a la relación con sus pares, situación que ha sido comprobada de manera estadística. En la tesis de Rosales (2019) desarrollado en Lima, respecto al Clima laboral señalaron dicho lugar que, un 40.4% de los participantes percibieron un clima laboral de nivel deficiente y malo, mientras que el 30.4% manifestaron un nivel moderado o promedio y tan solo el 29.3% percibieron un nivel bueno a excelente de clima laboral en su centro de trabajo. Y, en la tesis Barrientos (2016) empleada en España Madrid respecto a la importancia de las habilidades sociales. Donde se ha percibido relación entre la comunicación interactiva entre los miembros del aula y la capacidad del maestro de promover habilidades de pensamiento y de lenguaje tanto formales como informales, creando discusiones y realizando actividades variadas en el aula, con la finalidad de fomentar el aprendizaje, conocimiento, pensamiento, y adquisición de vocabulario más rico y variado. Estas investigaciones afirman similitud tanto en teorías y resultados y comprobamos que las habilidades sociales y el clima laboral son importantes y estas tienen que ir de la mano por parte de organización.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

- Primera.** Respecto al objetivo general se determina que, si existe relación entre habilidades sociales y el clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021. A su vez, el resultado fue correlación positiva considerable con el estadígrafo Rho Spearman, cual valor fue “ $r=0,596$ ” con significancia de 0.000. De tal forma, se determina la aprobación de la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis la nula.
- Segunda.** Respecto al objetivo específico 1 se estable que, si existe entre las habilidades sociales y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021. A su vez, el resultado fue correlación positiva media con el estadígrafo Rho Spearman, cual valor fue “ $r=0,455$ ” con significancia de 0.000. De tal forma, se determina la aprobación de la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis la nula.
- Tercera.** Respecto al objetivo específico 2 se conoce que, si existe entre las habilidades sociales avanzadas y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021. A su vez, el resultado fue correlación positiva media con el estadígrafo Rho Spearman, cual valor fue “ $r=0,401$ ” con significancia de 0.000. De tal forma, se determina la aprobación de la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis la nula.
- Cuarta.** Respecto al objetivo específico 3 se determina que, si existe relación entre las habilidades relacionadas con los sentimientos y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021. A su vez, el resultado fue correlación positiva considerable con el estadígrafo Rho Spearman, cual valor fue “ $r=0,501$ ” con significancia de 0.000.

De tal forma, se determina la aprobación de la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis la nula.

Quinta. Respecto al objetivo específico 4 se identifica que, si existe relación entre las habilidades alternativas a la agresión y el clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021. A su vez, el resultado fue correlación positiva media con el estadígrafo Rho Spearman, cual valor fue “ $r=0,273$ ” con significancia de 0.005. De tal forma, se determina la aprobación de la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis la nula.

Sexta. Respecto al objetivo específico 5 se demuestra que, si existe relación entre las habilidades sociales para hacer frente al estrés y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021. A su vez, el resultado fue correlación positiva media con el estadígrafo Rho Spearman, cual valor fue “ $r=0,428$ ” con significancia de 0.000. De tal forma, se determina la aprobación de la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis la nula.

Séptima. Respecto al objetivo específico 6 se analiza que, si existe relación entre las habilidades de planificación y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021. A su vez, el resultado fue correlación positiva media con el estadígrafo Rho Spearman, cual valor fue “ $r=0,342$ ” con significancia de 0.000. De tal forma, se determina la aprobación de la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis la nula.

5.2. Recomendaciones

Primera. Se recomienda, en cuanto a la contratación de nuevos trabajadores, incluir la medición de las habilidades sociales, permitiendo así a la empresa minera tomar conciencia respecto al nivel de rendimiento laboral del trabajador que ingresa.

- Segunda.** Se recomienda identificar y aprovechar las habilidades sociales del trabajador y potenciarlas para hacer frente al trabajo en equipo, liderazgo y comunicación, para obtener buenos resultados durante el entrenamiento, desarrollo y desempeño de labores en la empresa minera de la ciudad de Ananea.
- Tercera.** Se recomienda implementar de un manual o programa de medición anual para las habilidades sociales y clima laboral, en todos sus niveles para la empresa minera. Como se sabe un clima armónico favorece la realización del trabajo cooperativo entre los miembros, permitiéndoles laborar por un objetivo común.
- Cuarta.** Se recomienda proveer instrumentos y herramientas básicas para la buena práctica laboral en el trabajador, generando así un clima favorable y buenas relaciones interpersonales en los trabajadores.
- Quinta.** Se recomienda a los directivos de la empresa minera de Ananea participar activamente en la instrucción de los trabajadores, apoyándolos y orientándolos con la disciplina laboral y sobre todo que sean el modelo a seguir, instruyéndolos con valores adecuados que ayuden al trabajador a vivir con un clima laboral favorable.
- Sexta.** Se recomienda hacer actividades que fortalezca las relaciones entre directivos y trabajadores, con el fin de generar un mejor clima laboral.
- Séptima.** Finalmente, se recomienda a los nuevos investigadores profundizar e investigar más sobre el tema habilidades sociales y clima laboral, asimismo, desarrollar otras metodologías con las variables empleadas en la presente investigación.

Referencias Bibliográficas

- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., & Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de https://www.academia.edu/4877506/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAEENZ_SATISFACCION_LABORAL
- Altamirano, L. F. (2017). *Las relaciones interpersonales en el clima laboral de los colaboradores de la empresa Holviplas S.A. Cantón Ambato provincia Tungurahua*. Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25459/1/ALTAMIRANO%20PA REDES%20LOURDES%20FERNANDA%201804084836.pdf>
- Arias, J. L. (2020). *Proyecto de Tesis: Guía para la elaboración*. Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú.
- Babarro, N. (31 de Mayo de 2019). *Habilidades sociales: qué son, tipos, listado y ejemplos*. Obtenido de <https://www.psicologia-online.com/habilidades-sociales-que-son-tipos-listado-y-ejemplos-4587.html>.
- Barrientos, A. (2016). *Habilidades sociales y emocionales del profesorado de educación infantil relacionadas con la gestión del clima de aula*. Universidad Complutense de Madrid. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/40450/1/T38117.pdf>
- Bravo, L. M. (2019). *Habilidades sociales de los profesionales de enfermería y satisfacción del usuario en el consultorio de medicina complementaria del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno*. Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11468/Bravo_Quispe_Luz_Marina_Yanet.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cáceres, R. (2017). *Habilidades sociales y convivencia escolar en estudiantes del tercer año de secundaria, Instituciones Educativas de la Red 12, Chorrillos 2017*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5855/C%C3%A1ceres_JRB.pdf?sequence=1
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación*. San Marcos.
- Cerezo, M. (2014). Las habilidades sociales en educación infantil. *UNIVERSIDAD DE VALLADOIL*, 14.
- Charaja Cutipa, F. (2019). *El MAPIC en la Investigación Científica* (Cuarta edición ed.). Corporación MERU EIRL.
- Condori, O. (2018). *Pensamiento crítico y habilidades sociales en estudiantes de secundaria de una Institución Educativa Estatal, Arequipa 2018*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27698?show=full>
- De la Cruz, T., & Paredes, R. M. (2018). *Las habilidades sociales y el clima institucional en la I.E.N°80131 del distrito de Huamachuco, 2018*. Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32657/delacruz_cht.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, E., García, M. L., Calsina, W. C., & Yapuchura, A. (2016). *Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno*. Recuperado el 13 de julio de 2020, de Comunicación: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682016000200001&lng=es&tlng=es.
- Fuentes, M. (2019). *El pensamiento crítico y su influencia en el desarrollo de habilidades sociales de los estudiantes del cuarto de secundaria de la institución educativa león XIII, Arequipa 2019*. Arequipa: UNSA. Obtenido de

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10605/EDSfutoma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Goldstein, A. (1978). *Escala de habilidad sociales*. Biblioteca de Psicometria. Obtenido de https://www.academia.edu/37172809/ESCALA_DE_EVALUACION_DE_HABILIDADES_SOCIALES_BIBLIOTECA_DE_PSICOMETRIA

Goldstein, A. (1998). *Aggression Replacement Training: A Comprehensive Intervention for Aggressive Youth*. Champaign, IL: Research Press.

Hernández, R., & Mendoza, P. (2019). *La metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana, S.A. DE C.V.

Huaranca, I. (2018). *Relación entre el pensamiento crítico y el rendimiento académico en estudiantes de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote filial Juliaca año 2018*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote . Obtenido de

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/7931/APRENDIZAJE_RENDIMIENTO_ACADEMICO_PENSAMIENTO_CRITICO_SUSTANTIVA_COGNITIVA_HUARANCA_QUINO_INDALECIO.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Maggio, M. (2018). *Habilidades del siglo xxi. Cuando el futuro es hoy Documento Básico*. Fundación Santillana. Obtenido de https://www.fundacionsantillana.com/PDFs/XIII_Foro_Documento_Basico_WEB.pdf

Mamani, C. (2020). *Habilidades sociales y el rendimiento académico en adolescentes de la Institución Educativa Secundaria Juan Bustamante Dueñas – Puno 2019*. Puno: UNAP. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13626/Ramos_Roger_Mamani_Clipsania.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendoza, C. H. (09 de Enero de 2021). *Las habilidades sociales, factor clave para una interacción efectiva. Polo del Conocimiento*. Obtenido de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:czSP2gfvBjkJ:https://p>

olodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/2233/4471+&cd=11&hl
=es-419&ct=clnk&gl=pe

Michelle, V. A. (2014). *Habilidades sociales y su influencia en el clima laboral en los colaboradores del Área de Canales del Banco General Rumiñahui en el año 2013*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/7843/HABILIDADES%20SOCIALES%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20CLIMA%20LABORAL%20EN%20LOS%20COLABORADORES%20DEL%20%20c3%81REA%20DE%20CANALES%20DEL%20BANCO%20GENERAL%20RUMI%20c3%91AHUI%20EN%20EL%20A%20c3%91O%2>

Mondragon, A. (Enero de 2014). Uso de la correlación de spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *ResearchGate*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/281120822_USO_DE_LA_CORRELACION_DE_SPEARMAN_EN_UN_ESTUDIO_DE_INTERVENCION_EN_FISIOTERAPIA

Motta, S. E. (2018). *Clima organizacional y su impacto en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del Ingemmet*. Universidad de San Martín de Porres. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3824/chuquiha_nieves.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Núñez, S., Ávila, J. E., & Olivares, S. L. (2017). El desarrollo del pensamiento crítico en estudiantes universitarios por medio del Aprendizaje Basado en Problemas. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ries/v8n23/2007-2872-ries-8-23-00084.pdf>

Palma, S. (2004). *Escala Clima laboral CL-SPC*. Obtenido de <https://www.ulima.edu.pe/pregrado/psicologia/gabinete-psicometrico/cl-spc-clima-laboral-sonia-palma-carrillo>.

- Passos, E. S. (2015). *Metodología para la presentación de trabajos de investigación*.
Institución Tecnológica Colegio Mayor de Bolívar.
- Pilligua, C. F., & Arteaga, F. M. (29 de Mayo de 2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Ltda.
- Pino, R. (2018). *Metodología de la investigación*. San Marcos.
- Proaño, A. (2016). *Habilidades sociales y ansiedad en estudiantes de octavo, noveno y décimo grado de la Unidad Educativa Dr. Ricardo Cornejo Rosales*. Quito: Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/8936/1/T-UCE-0010-1572.pdf>
- Ramos, K., & Vilva, H. (2019). *Las habilidades sociales del personal docente y su relación con el clima laboral de la Institución Educativa N° 40172 Villa el Golf del Distrito de Socavaya, Arequipa - 2019*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa: UNSA. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9291/EDranikc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rosales, M. (2019). *Clima Laboral en trabajadores de una empresa minera en la Provincia de Oyón - Región Lima*. Universidad Nacional Federico Villareal . Lima: UNFV. Obtenido de http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3823/UNFV_ROSALES_MANTIENZO_MARIO RONAL_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Serrano, P., & Garcia, L. C. (13 de julio de 2008). *Estudio sobre el clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora*. Recuperado el 13 de junio de 2020, de Psicología para América latina: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000200017&lng=pt&tlng=es.

- Soto, K. E. (2018). *Clima laboral y su influencia en la satisfacción del personal del Hotel Royal Inn, de la ciudad de Puno 2015*. Universidad Nacional del Altiplano.
Obtenido de
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6956/Soto_Vargas_Karla_Estefany.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tomás, A. (1995). Manual de calificación y diagnóstico de la lista de chequeo de habilidades sociales de Goldstein. *GACIONES PSICOLÓGICAS Y MODIFICACIÓN DEL COMPORTAMIENTO*, 5.
- Valdivia, S. (2011). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los médicos del Hospital III Yanahuara EsSalud- Arequipa*. Arequipa.
- White, E. G. (1977). *Mente Caracter y Personalidad*. Estados Unidos de Norteamérica, Argentina : Asociación Casa Editora Sudamericana.
- Zaraza, Y. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la Compañía de Seguridad Prosegur S.A. - Juliaca 2016*. Universidad Nacional del Altiplano. Puno: UNAP. Obtenido de
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6895/Zaraza_Colque_Yanet_Giovana.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Anexo 1 Matriz de consistencia

Título: Habilidades sociales y el clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades sociales y el clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre las habilidades sociales y el clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre las habilidades sociales y el clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021</p>	<p>Variable 1</p> <p>Habilidades sociales</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Primeras habilidades • Habilidades sociales avanzadas • Habilidades relacionadas 	<p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental</p> <p>Tipo:</p> <p>Descriptivo-correlacional</p> <p>Población:</p> <p>120 trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno</p>

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	con los	Muestra:
a. ¿Cuál es la relación que existe entre las primeras habilidades y el clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021?	a. Establecer la relación que existe entre las primeras habilidades y el clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021	a. Existe relación significativa entre las primeras habilidades y el clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021	sentimientos	102 trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno
b. ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades sociales avanzadas y el clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021?	b. Conocer la relación que existe entre las habilidades sociales avanzadas y el clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021	b. Existe relación significativa entre las habilidades sociales avanzadas y el clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades alternativas a la agresión • Habilidades para hacer frente al estrés • Habilidades de planificación 	Técnicas e instrumentos Técnica Encuesta Instrumento: Cuestionario
c. ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades relacionadas con los sentimientos y el clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021?	c. Determinar la relación que existe entre las habilidades relacionadas con los sentimientos y el clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021	c. Existe relación significativa entre las habilidades relacionadas con los sentimientos y el clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021		
d. ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades alternativas a la agresión y el clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del	d. Identificar la relación que existe entre las habilidades alternativas a la agresión y el clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del	d. Existe relación significativa entre las habilidades alternativas a la agresión y el clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del		
			Variable 2 Clima laboral	
			Dimensiones	
			<ul style="list-style-type: none"> • Autorrealización • Involucramiento laboral • Supervisión • Comunicación • Condiciones laborales 	

<p>distrito de Ananea, Puno-2021?</p>	<p>distrito de Ananea, Puno-2021</p>	<p>distrito de Ananea, Puno-2021</p>
<p>e. ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades para hacer frente al estrés y el clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021?</p>	<p>e. Demostrar la relación que existe entre las habilidades para hacer frente al estrés y el clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021</p>	<p>g. Existe relación significativa entre las habilidades para hacer frente al estrés y el clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021</p>
<p>f. ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades de planificación y el clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021?</p>	<p>f. Analizar la relación que existe entre las habilidades de planificación y el clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021</p>	<p>e. Existe relación significativa entre las habilidades de planificación y el clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021</p>

Anexo 2 Fichas Técnicas

FICHA TÉCNICA HABILIDADES SOCIALES

- Nombre:* *Habilidades sociales.*
- Autor:* Desarrolla por Arnold P. Goldstein en 1978
- N° de ítems:* 50.
- Aplicación:* Trabajadores de la empresa minera de Ananea, aplicación en forma individual o colectiva.
- Duración:* 30 minutos.
- Finalidad:* Evaluar las habilidades sociales en los trabajadores, tanto en su dimensión: primeras habilidades sociales, habilidades sociales avanzadas, habilidades relacionadas con los sentimientos, habilidades alternativas a la agresión, habilidades para hacer frente al estrés y habilidades de planificación.

FICHA TÉCNICA HABILIDADES SOCIALES

- Nombre:* *Clima laboral.*
- Autor:* Elaborada por la por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo en 2004.
- N° de ítems:* 50.
- Aplicación:* Trabajadores de la empresa minera de Ananea, aplicación en forma individual o colectiva.
- Duración:* 30 minutos.
- Finalidad:* Evaluar el clima laboral en los trabajadores tanto en su dimensión: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Anexo 3 Instrumentos de investigación

INSTRUMENTO HABILIDADES SOCIALES

Elaborado por Goldstein (1978).

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted encontrará enumerada una lista de habilidades que las personas usan en las interacciones sociales más o menos eficientes. Usted deberá determinar cómo usa cada una de esas habilidades, marcando con un aspa (x) en la columna de la derecha y en la fila correspondiente, según el siguiente patrón: marque en la columna.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Siempre
1	2	3	4	5

Trabaje rápidamente y no emplee mucho tiempo en cada pregunta; queremos su primera reacción, no un proceso de pensamiento prolongado. Asegúrese de no omitir alguna pregunta. No hay respuesta “correcta” ni respuesta “incorrecta”. Ahora comience.

N.º	VARIABLE 1: HABILIDADES SOCIALES Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
1	Presta atención a las personas que te está hablando y haces un esfuerzo para comprender lo que te está diciendo					
2	Inicia conversaciones con otras personas y luego las mantiene por un momento					
3	Habla con otras personas sobre cosas de interés mutuo					
4	Determina la información que necesita saber y se la pide a la persona adecuada					
5	Permite que los demás sepan que está agradecido con ellos por algo que hicieron con Ud.					
6	Se esfuerza por conocer personas por propia iniciativa					
7	Ayuda a presentar a nuevas personas con otras					
8	Dice a los demás lo que les gusta de ellos o de lo que hacen					
9	Pide ayuda cuando la necesita					

10	Elige la mejor manera de un grupo que está realizando una actividad y luego se integra a él					
11	Explica instrucciones de tal manera que las personas puedan seguirlas fácilmente					
12	Presta cuidadosa atención a las instrucciones y luego las sigue					
13	Pide disculpa a los demás cuando hace algo que sabe que está mal					
14	Intenta persuadir a los demás de que sus ideas son mejores o más útiles que las de ellos					
15	Intenta comprender y reconocer las emociones que experimenta					
16	Permite que los demás conozcan lo que sienten					
17	Intenta comprender lo que los demás siente					
18	Intenta comprender el enfado de otra persona					
19	Permite que los demás sepan que Ud. se interesa o se preocupa por ellos					
20	Cuando siente miedo, piensa por qué lo siente, y luego intenta hacer algo para disminuirlo.					
21	Se da así mismo una recompensa después que hace algo bien					
22	Reconoce cuando es necesario pedir permiso para hacer algo, y luego lo pide a la persona indicada					
23	Ofrece compartir sus cosas con los demás					
24	Ayuda a quien lo necesita					
25	Si Ud. y alguien están en desacuerdo sobre algo, trata de llegar a un acuerdo que le satisfagan a ambos					
26	Controla su carácter de tal forma que no se le escapan las cosas de las manos					
27	Defiende sus derechos dando a conocer a los demás cuál es su postura					
28	Conserva el autocontrol cuando los demás le hacen bromas					
29	Se mantiene al margen de situaciones que podrían ocasionarles problemas					
30	Encuentra otras formas de resolver situaciones difíciles sin tener que pelear					
31	Le dice a los demás de modo claro, pero no con enfado, cuando ellos han hecho algo que no le gusta					

32	Intenta responder a los demás y responder imparcialmente, cuando ellos se quejan de Ud.					
33	Expresa un cumplido al otro lado del equipo después de un juego si ellos se lo merecen					
34	Hace algo que le ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido					
35	Determina si lo han dejado en una actividad y luego hace algo para sentirse mejor en esa situación					
36	Manifiesta a los demás cuando siente que un amigo no ha sido tratado justamente					
37	Si alguien está tratando de convencerlo de algo, piensa en la posición de esa persona y luego en la propia, antes de decidir qué hacer					
38	Intenta comprender la razón por la cual ha fracasado en una situación particular					
39	Reconoce y resuelve la confusión que se produce cuando los demás le explican una cosa, pero dicen y hacen otra cosa					
40	Comprende de qué y por qué ha sido acusado y luego piensa en la mejor forma de relacionarse con la persona que le hizo acusación					
41	Plantea la mejor forma para exponer su punto de vista, antes de una conversación problemática					
42	Decide qué cosa quiere hacer cuando los demás quieren que haga otra cosa distinta					
43	Si se siente aburrido, intenta encontrar algo interesante que hacer					
44	Si surge un problema intenta determinar que lo causó					
45	Determina de manera realista lo que le gustaría realizar antes de empezar una tarea					
46	Determina de manera realista que también podría realizar una tarea específica antes de iniciarla					
47	Determina lo que necesita saber y cómo conseguir esa información					
48	Determina de forma realista cuál de sus problemas es el más importante y el que debería ser solucionado primero					
49	Considera diferentes posibilidades y luego elige la que le hará sentirse mejor					
50	Es capaz de ignorar distracciones y sólo prestar atención a lo que quiere hacer					

Gracias.

INSTRUMENTO CLIMA LABORAL

Elaborado por Palma (1999).

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral.

Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
1	2	3	4	5

Lea cuidadosamente y coloque el número que usted cree conveniente, según su punto de vista. Conteste todas las preguntas, asimismo no existen respuestas buenas ni malas.

¡SUERTE!

N.º	VARIABLE: CLIMA LABORAL	Alternativas				
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la Organización.					
2	Se siente comprometido con el éxito de la Organización					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí					
6	El jefe se interesa por el éxito de 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 tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de 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 se necesita					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					

35	La remuneración es atractiva en comparación con 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 de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores 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 facilite el trabajo					
46	Se reconocen los logros en el trabajo					
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la institución					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

Gracias.

Anexo 4 Base de datos

Variable 1: Habilidades sociales

Primeras habilidades sociales.								Habilidades sociales avanzadas.						Habilidades relacionadas con los sentimientos.						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	3	4	2	3	3	2	4
3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	5	3	4	2	1	2	3	4	4
5	4	2	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	2	4	3	2
3	3	4	4	5	3	3	4	5	4	3	5	4	5	3	2	3	4	3	4	3
5	4	3	2	5	4	4	3	5	4	3	3	4	3	3	1	2	2	3	4	4
5	2	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	3	1	3	5	5	3	5
4	3	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	2	4	2	3	4	5	3	3
2	3	2	4	5	3	2	2	1	5	4	4	5	2	3	4	2	3	2	5	2
3	1	2	1	3	4	2	2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	3	5
3	5	4	3	5	4	2	3	5	4	5	5	4	5	2	2	2	4	3	3	5
5	4	3	4	5	2	3	4	3	4	5	4	5	3	5	3	4	4	4	5	3
5	3	4	2	5	3	1	4	2	5	3	3	5	2	2	2	3	3	1	4	3
5	4	3	4	5	4	3	1	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	5
5	2	5	2	5	5	3	4	5	5	4	5	3	5	5	4	3	3	5	2	5
2	3	4	2	1	3	3	2	3	3	1	5	4	3	3	1	2	2	4	2	3
2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	4
5	4	5	5	3	2	3	5	5	5	5	5	4	3	2	1	4	4	5	3	2
1	1	1	1	3	3	3	2	5	2	5	5	3	3	5	2	2	2	5	2	5
3	5	4	4	5	3	3	4	5	5	4	3	2	4	3	2	4	4	5	4	3
5	4	3	2	5	4	4	3	5	4	3	5	4	3	3	1	4	4	3	4	4
1	2	4	3	2	3	3	2	5	5	5	5	5	3	2	3	3	3	2	3	1
2	3	1	2	3	1	2	1	4	2	4	3	5	2	4	2	1	4	2	4	3

2	3	2	4	5	3	2	2	2	5	4	4	5	2	3	4	3	4	2	5	3
4	2	1	3	1	2	5	2	3	1	2	3	5	4	3	4	1	2	4	2	3
2	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	4	3	5	2	3	2	4	3	4	5
3	3	4	4	5	3	3	4	3	5	3	5	4	4	5	3	4	3	4	4	3
3	3	4	4	5	3	3	4	5	1	4	2	5	2	4	1	3	4	3	2	3
2	3	2	4	5	3	2	2	1	5	4	4	5	2	3	4	2	4	2	5	4
4	5	5	5	5	4	5	2	4	5	5	5	5	4	3	4	3	1	4	3	2
3	4	4	3	5	4	2	3	3	4	5	4	3	5	2	3	3	4	3	3	5
5	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	2	5	3	3	4	2	5	3
5	1	2	2	3	3	1	1	2	5	3	3	5	2	2	2	3	3	1	3	3
5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	5
5	4	5	3	5	5	2	2	5	5	4	5	3	3	5	3	4	3	5	2	5
1	2	4	1	2	3	3	2	5	1	2	3	5	3	3	1	4	3	4	3	2
2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2
5	4	5	5	3	2	3	5	5	5	5	5	2	3	4	3	5	4	5	3	2
1	1	1	1	3	3	3	2	5	2	4	2	3	3	5	2	2	2	5	2	5
3	3	4	4	5	3	3	4	5	5	4	3	4	2	3	2	3	4	3	4	3
5	4	3	2	5	4	4	3	5	4	3	3	4	3	3	1	2	2	3	4	4
3	5	4	4	5	4	2	3	5	4	5	3	5	4	4	2	3	4	3	3	5
2	5	3	5	4	3	4	5	3	5	4	5	4	2	5	3	2	5	3	5	3
5	3	4	2	5	3	1	4	2	5	3	1	5	2	2	2	3	3	1	3	3
3	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	5
3	3	4	4	5	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	3	4	5
3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	2	5	2	3	3	1	2	3	4	3	2
2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	4
5	4	5	5	4	2	3	5	5	5	5	5	2	3	2	1	4	4	5	3	2
1	1	1	1	3	3	3	2	5	2	5	5	3	3	5	2	2	2	5	2	5
3	3	4	4	5	3	3	4	5	5	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3

5	4	3	2	5	4	4	3	5	4	3	3	4	3	3	1	2	2	3	4	4
2	3	1	2	3	1	2	1	4	2	4	3	5	2	4	2	1	4	2	4	3
2	3	1	2	3	1	2	1	4	2	4	3	5	2	4	2	1	4	2	4	3
2	3	2	4	5	3	2	2	1	5	4	4	5	2	3	4	2	3	2	5	2
2	3	1	2	3	1	2	1	4	2	4	3	5	2	4	2	1	4	2	4	3
3	5	4	3	5	4	2	5	3	4	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	5
3	4	5	4	5	4	5	2	3	4	4	4	4	2	3	3	4	1	4	2	3
4	3	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	2	4	2	3	4	5	3	3
2	3	2	4	5	3	2	2	1	5	4	4	5	2	3	4	2	3	2	5	2
4	5	5	5	5	4	5	2	4	2	3	2	1	4	5	4	5	3	4	3	5
5	4	4	3	5	3	4	3	4	5	5	5	4	4	2	2	2	4	3	3	5
1	2	4	1	2	3	3	2	5	1	2	3	5	3	3	1	4	3	4	3	2
2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2
5	4	5	5	3	2	3	5	5	5	5	5	2	3	4	3	5	4	5	3	2
1	1	1	1	3	3	3	2	5	2	4	2	3	3	5	2	2	2	5	2	5
3	3	4	4	5	3	3	4	5	5	4	3	4	2	3	2	3	4	3	4	3
5	4	3	2	5	4	4	3	5	4	3	3	4	3	3	1	2	2	3	4	4
5	4	2	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	2	4	3	2
3	3	4	4	5	3	3	4	5	4	3	5	4	5	3	2	3	4	3	4	3
5	4	3	2	5	4	4	3	5	4	3	3	4	3	3	1	2	2	3	4	4
5	2	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	3	1	3	5	5	3	5
4	3	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	2	4	2	3	4	5	3	3
2	3	2	4	5	3	2	2	1	5	4	4	5	2	3	4	2	3	2	5	2
3	1	2	1	3	4	2	2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	3	5
3	5	4	3	5	4	2	3	5	4	5	5	4	5	2	2	2	4	3	3	5
5	4	3	4	5	2	3	4	3	4	5	4	5	3	5	3	4	4	4	5	3
5	3	4	2	5	3	1	4	2	5	3	3	5	2	2	2	3	3	1	4	3
5	2	5	2	5	5	3	4	5	5	4	5	3	5	5	4	3	3	5	2	5

5	2	5	2	5	5	3	4	5	5	4	5	3	5	5	4	3	3	5	2	5
2	3	4	2	1	3	3	2	3	3	1	5	4	3	3	1	2	2	4	2	3
2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	4
5	4	5	5	3	2	3	5	5	5	5	5	4	3	2	1	4	4	5	3	2
1	1	1	1	3	3	3	2	5	2	5	5	3	3	5	2	2	2	5	2	5
3	5	4	4	5	3	3	4	5	5	4	3	2	4	3	2	4	4	5	4	3
5	4	3	2	5	4	4	3	5	4	3	5	4	3	3	1	4	4	3	4	4
1	2	4	3	2	3	3	2	5	5	5	5	5	3	2	3	3	3	2	3	1
2	3	1	2	3	1	2	1	4	2	4	3	5	2	4	2	1	4	2	4	3
2	3	2	4	5	3	2	2	2	5	4	4	5	2	3	4	3	4	2	5	3
4	2	1	3	1	2	5	2	3	1	2	3	5	4	3	4	1	2	4	2	3
2	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	4	3	5	2	3	2	4	3	4	5
2	3	1	2	3	1	2	1	4	2	4	3	5	2	4	2	1	4	2	4	3
2	3	1	2	3	1	2	1	4	2	4	3	5	2	4	2	1	4	2	4	3
2	3	2	4	5	3	2	2	1	5	4	4	5	2	3	4	2	4	2	5	4
4	5	5	5	5	4	5	2	4	5	5	5	5	4	3	4	3	1	4	3	2
3	4	4	3	5	4	2	3	3	4	5	4	3	5	2	3	3	4	3	3	5
5	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	2	5	3	3	4	2	5	3
5	1	2	2	3	3	1	1	2	5	3	3	5	2	2	2	3	3	1	3	3
5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	5
5	4	5	3	5	5	2	2	5	5	4	5	3	3	5	3	4	3	5	2	5
1	2	4	1	2	3	3	2	5	1	2	3	5	3	3	1	4	3	4	3	2
2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2
5	2	5	2	5	5	3	4	5	5	4	5	3	5	5	4	3	3	5	2	5

Habilidades alternativas a la agresión									Habilidades para hacer frente al Estrés.														Habilidades de planificación.						
22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	
5	3	5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	4	5	4	4	4	5	5	4	
4	3	4	5	3	5	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	2	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	
2	1	3	2	3	4	2	1	3	2	1	5	1	5	1	4	1	5	1	5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	
4	5	3	4	5	4	3	2	3	3	4	4	3	3	2	4	4	2	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	2	
5	2	3	4	3	4	2	3	4	2	1	5	1	5	1	4	1	5	1	5	5	5	2	4	3	3	4	4	4	
2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	1	5	1	5	1	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	
3	2	2	1	1	4	2	3	1	4	5	4	3	4	5	3	4	3	3	4	2	5	4	5	4	4	5	4	4	
3	4	5	3	5	4	2	3	2	3	2	5	2	3	3	2	3	2	1	2	2	4	4	3	4	4	3	3	5	
5	2	1	2	3	4	2	2	1	2	1	5	1	5	1	4	1	5	1	5	5	5	4	4	4	2	5	5	4	
5	3	3	3	3	5	5	3	2	3	5	4	3	4	5	3	5	4	5	5	4	3	3	5	5	3	3	5	5	
5	4	5	4	3	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	
3	3	1	2	3	3	2	1	3	2	4	3	2	3	5	2	3	2	3	4	1	5	1	3	2	5	3	5	3	
5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	2	5	5	4	5	3	4	2	4	5	5	4	5	4	5	4	5	
3	5	5	5	4	5	4	5	4	2	1	5	1	5	1	4	1	5	1	5	5	1	3	1	4	2	3	5	1	
1	2	3	4	3	1	3	3	2	2	3	4	2	4	4	2	3	2	2	4	3	4	4	5	5	4	5	3	5	
4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	
2	4	3	4	3	5	4	3	2	2	3	4	2	5	3	4	3	2	5	4	5	5	4	3	5	2	4	5	3	
1	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	2	4	3	3	3	4	3	
4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	2	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	2	
5	2	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	2	4	3	3	4	4	4	
5	5	2	2	2	5	2	3	2	3	3	4	2	5	5	2	5	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	
4	2	3	2	3	4	1	3	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	3	4	2	5	4	5	4	4	5	4	4	
3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	5	2	3	3	2	3	2	1	2	2	4	4	3	4	4	3	3	5	
5	5	5	5	3	4	5	2	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	2	5	4	4	4	2	5	5	4	
5	3	3	3	3	5	5	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	5	5	3	3	5	5	
5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	

4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	3	4	3	3	4	2	5	4	5	4	4	5	4	4
3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	5	2	3	3	2	3	2	1	2	2	4	4	3	4	4	3	3	5
5	5	5	5	3	4	5	2	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	2	5	4	4	4	2	5	5	4
5	3	3	3	3	5	5	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	5	5	3	3	5	5
5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4
4	2	5	5	5	3	5	5	3	2	4	3	2	3	5	2	3	2	3	4	1	5	1	3	2	5	3	5	3
5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	2	5	5	4	5	3	4	2	4	5	5	4	5	4	5	4	5
3	5	5	3	5	5	4	4	5	2	1	5	2	5	3	4	2	5	1	5	5	2	5	3	5	4	5	5	3
5	5	5	4	3	5	5	3	5	2	1	1	2	2	1	1	3	1	2	1	3	4	4	5	5	4	5	3	5
4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3
2	4	1	4	3	5	2	3	2	2	3	4	2	5	3	4	3	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4
5	5	3	5	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	3	2	3	1	3
3	2	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	3	2	4	4	2	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4
5	2	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	2	4	3	3	4	4	4
5	3	3	3	3	5	5	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	5	5	5	4	5	5
5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4
4	2	5	5	5	3	5	5	3	2	4	3	2	3	5	2	3	2	3	4	1	5	1	3	2	5	3	5	3
5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	2	5	5	4	5	3	4	2	4	5	5	4	5	4	5	4	5
3	5	5	2	3	5	5	4	3	4	1	5	3	5	5	4	1	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	3
3	2	1	2	3	2	3	3	1	2	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	3	4	4	5	5	4	5	3	5
1	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3
2	4	1	4	3	5	2	3	2	2	3	4	2	5	3	4	3	2	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5
5	5	3	5	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	2	4	3	3	3	4	3
4	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	2	4	4	2	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	2
5	2	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	2	4	3	3	4	4	4
4	2	3	2	3	4	1	3	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	3	4	2	5	4	5	4	4	5	4	4
4	2	3	2	3	4	1	3	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	3	4	2	5	4	5	4	4	5	4	4
3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	5	2	3	3	2	3	2	1	2	2	4	4	3	4	4	3	3	5

4	2	3	2	3	4	1	3	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	3	4	2	5	4	5	4	4	5	4	4	
5	3	3	3	3	5	5	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	5	5	3	3	5	5	
5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	5	3	5	5	5	5	4	3	5	4	
4	1	3	2	3	4	2	2	4	4	5	4	3	4	5	3	4	3	3	4	2	5	4	5	4	4	5	4	4	
5	2	4	5	3	2	4	2	3	3	2	5	2	3	3	2	3	2	1	2	2	4	4	3	4	4	3	3	5	
2	3	4	3	3	4	2	2	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	2	5	4	4	4	2	5	5	4	
5	3	3	5	3	5	5	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	5	5	4	5	4	4	5	5	
5	5	5	4	3	5	5	3	5	2	1	1	2	2	1	1	3	1	2	1	3	4	4	5	5	4	5	3	5	
4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	
2	4	1	4	3	5	2	3	2	2	3	4	2	5	3	4	3	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	
5	5	3	5	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	3	2	3	1	3	
3	2	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	3	2	4	4	2	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	
5	2	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	2	4	3	3	4	4	4	
2	1	3	2	3	4	2	1	3	4	3	4	3	4	4	2	4	2	3	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	
4	5	3	4	5	4	3	2	3	3	4	4	3	3	2	4	4	2	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	2	
5	2	3	4	3	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	2	4	3	3	4	4	4	
2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	3	4	2	5	5	2	5	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5
3	2	2	1	1	4	2	3	1	4	5	4	3	4	5	3	4	3	3	4	2	5	4	5	4	4	5	4	4	
3	4	5	3	5	4	2	3	2	3	2	5	2	3	3	2	3	2	1	2	2	4	4	3	4	4	3	3	5	
5	2	1	2	3	4	2	2	1	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	2	5	4	4	4	2	5	5	4	
5	3	3	3	3	5	5	3	2	3	5	4	3	4	5	3	5	4	5	5	4	3	3	5	5	3	3	5	5	
5	4	5	4	3	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	
3	3	1	2	3	3	2	1	3	2	4	3	2	3	5	2	3	2	3	4	1	5	1	3	2	5	3	5	3	
3	5	5	5	4	5	4	5	4	2	1	5	1	5	1	4	1	5	1	5	5	1	3	1	4	2	3	5	1	
3	5	5	5	4	5	4	5	4	2	1	5	1	5	1	4	1	5	1	5	5	1	3	1	4	2	3	5	1	
1	2	3	4	3	1	3	3	2	2	3	4	2	4	4	2	3	2	2	4	3	4	4	5	5	4	5	3	5	
4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	
2	4	3	4	3	5	4	3	2	2	3	4	2	5	3	4	3	2	5	4	5	5	4	3	5	2	4	5	3	

1	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	2	4	3	3	3	4	3
4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	2	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	2
5	2	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	2	4	3	3	4	4	4
5	5	2	2	2	5	2	3	2	3	3	4	2	5	5	2	5	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5
4	2	3	2	3	4	1	3	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	3	4	2	5	4	5	4	4	5	4	4
3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	5	2	3	3	2	3	2	1	2	2	4	4	3	4	4	3	3	5
5	5	5	5	3	4	5	2	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	2	5	4	4	4	2	5	5	4
5	3	3	3	3	5	5	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	5	5	3	3	5	5
4	2	3	2	3	4	1	3	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	3	4	2	5	4	5	4	4	5	4	4
4	2	3	2	3	4	1	3	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	3	4	2	5	4	5	4	4	5	4	4
3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	5	2	3	3	2	3	2	1	2	2	4	4	3	4	4	3	3	5
5	5	5	5	3	4	5	2	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	2	5	4	4	4	2	5	5	4
5	3	3	3	3	5	5	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	5	5	3	3	5	5
5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4
4	2	5	5	5	3	5	5	3	2	4	3	2	3	5	2	3	2	3	4	1	5	1	3	2	5	3	5	3
5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	2	5	5	4	5	3	4	2	4	5	5	4	5	4	5	4	5
3	5	5	3	5	5	4	4	5	2	1	5	2	5	3	4	2	5	1	5	5	2	5	3	5	4	5	5	3
5	5	5	4	3	5	5	3	5	2	1	1	2	2	1	1	3	1	2	1	3	4	4	5	5	4	5	3	5
4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3
3	5	5	5	4	5	4	5	4	2	1	5	1	5	1	4	1	5	1	5	5	1	3	1	4	2	3	5	1

Variable 2: Clima laboral

Autorrealización										Involucramiento laboral									
1	6	11	16	21	26	31	36	41	46	2	7	12	17	22	27	32	37	42	47
4	4	5	2	2	5	2	2	3	3	5	3	5	3	3	4	3	3	4	4
5	3	4	1	4	3	2	1	3	4	4	5	5	4	2	3	3	2	5	4
3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	5	3	4	5	1	3	3	4	3	3
3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	5	2	5	3	2	4	2	2	4	4
5	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	5	3	5	3	3	4	3	2	3
2	2	5	1	2	2	2	1	2	2	2	5	5	2	2	5	2	2	5	4
3	4	3	1	1	2	4	2	3	3	5	3	5	5	1	3	4	3	2	2
5	3	4	3	2	3	2	2	3	1	4	3	5	4	2	3	3	3	2	4
4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	5	2	4	4	2	3	3	2	3	2
5	3	5	1	3	5	2	2	1	1	5	5	3	5	3	5	3	2	5	5
5	3	4	2	4	5	2	3	3	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4
2	2	4	3	1	2	2	3	2	1	4	3	2	2	1	2	2	2	3	3
5	4	3	3	3	4	3	4	3	2	5	5	5	4	3	3	3	4	3	2
5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	1	5	1	3	3	5	4	4	1	3
4	3	3	1	1	2	2	1	2	2	5	3	3	3	1	1	1	2	1	1
3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2
4	5	3	1	4	4	3	4	2	2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
3	2	2	2	3	2	2	4	2	4	2	2	3	1	3	4	2	3	3	2
3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	5	2	5	3	2	4	2	2	4	4
5	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	5	3	5	3	3	4	3	2	3
2	2	5	1	2	2	2	1	2	2	2	5	5	2	2	5	2	2	5	4
3	4	3	1	1	2	4	2	3	3	5	3	5	5	1	3	4	3	2	2
5	3	4	3	2	3	2	2	3	1	4	3	5	4	2	3	3	3	2	4
4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	5	2	4	4	2	3	3	2	3	2
5	3	5	1	3	5	2	2	1	1	5	5	3	5	3	5	3	2	5	5

5	3	4	2	4	5	2	3	3	3	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4
3	4	3	1	1	2	4	2	3	3	5	3	5	5	1	3	4	3	2	2	
5	3	4	3	2	3	2	2	3	1	4	3	5	4	2	3	3	3	2	4	
4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	5	2	4	4	2	3	3	2	3	2	
5	3	5	1	3	5	2	2	1	1	5	5	3	5	3	5	3	2	5	5	
5	3	4	2	4	5	2	3	3	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	
2	2	4	3	1	2	2	3	2	1	4	3	2	2	1	2	2	2	3	3	
5	4	3	3	3	4	3	4	3	2	5	5	5	4	3	3	3	4	3	2	
5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	1	5	1	3	3	5	4	4	1	3	
4	3	3	1	1	2	2	1	2	2	5	3	3	3	1	1	1	2	1	1	
3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2	
4	5	3	1	4	4	3	4	2	2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	
3	2	2	2	3	2	2	4	2	4	2	2	3	1	3	4	2	3	3	2	
3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	5	2	5	3	2	4	2	2	4	4	
5	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	5	3	5	3	3	4	3	2	3	
5	3	5	1	3	5	2	2	1	1	5	5	3	5	3	5	3	2	5	5	
5	3	4	2	4	5	2	3	3	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	
2	2	4	3	1	2	2	3	2	1	4	3	2	2	1	2	2	2	3	3	
5	4	3	3	3	4	3	4	3	2	5	5	5	4	3	3	3	4	3	2	
5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	1	5	1	3	3	5	4	4	1	3	
4	3	3	1	1	2	2	1	2	2	5	3	3	3	1	1	1	2	1	1	
3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2	
4	5	3	1	4	4	3	4	2	2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	
3	2	2	2	3	2	2	4	2	4	2	2	3	1	3	4	2	3	3	2	
3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	5	2	5	3	2	4	2	2	4	4	
5	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	5	3	5	3	3	4	3	2	3	
3	4	3	1	1	2	4	2	3	3	5	3	5	5	1	3	4	3	2	2	
3	4	3	1	1	2	4	2	3	3	5	3	5	5	1	3	4	3	2	2	

5	3	4	3	2	3	2	2	3	1	4	3	5	4	2	3	3	3	2	4
3	4	3	1	1	2	4	2	3	3	5	3	5	5	1	3	4	3	2	2
5	3	5	1	3	5	2	2	1	1	5	5	3	5	3	5	3	2	5	5
5	3	4	2	4	5	2	3	3	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4
3	4	3	1	1	2	4	2	3	3	5	3	5	5	1	3	4	3	2	2
5	3	4	3	2	3	2	2	3	1	4	3	5	4	2	3	3	3	2	4
4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	5	2	4	4	2	3	3	2	3	2
5	3	5	1	3	5	2	2	1	1	5	5	3	5	3	5	3	2	5	5
4	3	3	1	1	2	2	1	2	2	5	3	3	3	1	1	1	2	1	1
3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2
4	5	3	1	4	4	3	4	2	2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
3	2	2	2	3	2	2	4	2	4	2	2	3	1	3	4	2	3	3	2
3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	5	2	5	3	2	4	2	2	4	4
5	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	5	3	5	3	3	4	3	2	3
3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	5	3	4	5	1	3	3	4	3	3
3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	5	2	5	3	2	4	2	2	4	4
5	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	5	3	5	3	3	4	3	2	3
2	2	5	1	2	2	2	1	2	2	2	5	5	2	2	5	2	2	5	4
3	4	3	1	1	2	4	2	3	3	5	3	5	5	1	3	4	3	2	2
5	3	4	3	2	3	2	2	3	1	4	3	5	4	2	3	3	3	2	4
4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	5	2	4	4	2	3	3	2	3	2
5	3	5	1	3	5	2	2	1	1	5	5	3	5	3	5	3	2	5	5
5	3	4	2	4	5	2	3	3	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4
2	2	4	3	1	2	2	3	2	1	4	3	2	2	1	2	2	2	3	3
5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	1	5	1	3	3	5	4	4	1	3
5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	1	5	1	3	3	5	4	4	1	3
4	3	3	1	1	2	2	1	2	2	5	3	3	3	1	1	1	2	1	1
3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2

4	5	3	1	4	4	3	4	2	2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
3	2	2	2	3	2	2	4	2	4	2	2	3	1	3	4	2	3	3	2
3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	5	2	5	3	2	4	2	2	4	4
5	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	5	3	5	3	3	4	3	2	3
2	2	5	1	2	2	2	1	2	2	2	5	5	2	2	5	2	2	5	4
3	4	3	1	1	2	4	2	3	3	5	3	5	5	1	3	4	3	2	2
5	3	4	3	2	3	2	2	3	1	4	3	5	4	2	3	3	3	2	4
4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	5	2	4	4	2	3	3	2	3	2
5	3	5	1	3	5	2	2	1	1	5	5	3	5	3	5	3	2	5	5
3	4	3	1	1	2	4	2	3	3	5	3	5	5	1	3	4	3	2	2
3	4	3	1	1	2	4	2	3	3	5	3	5	5	1	3	4	3	2	2
5	3	4	3	2	3	2	2	3	1	4	3	5	4	2	3	3	3	2	4
4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	5	2	4	4	2	3	3	2	3	2
5	3	5	1	3	5	2	2	1	1	5	5	3	5	3	5	3	2	5	5
5	3	4	2	4	5	2	3	3	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4
2	2	4	3	1	2	2	3	2	1	4	3	2	2	1	2	2	2	3	3
5	4	3	3	3	4	3	4	3	2	5	5	5	4	3	3	3	4	3	2
5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	1	5	1	3	3	5	4	4	1	3
4	3	3	1	1	2	2	1	2	2	5	3	3	3	1	1	1	2	1	1
3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2
5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	1	5	1	3	3	5	4	4	1	3

Supervisión										Comunicación									Condiciones laborales										
3	8	13	18	23	28	33	38	43	48	4	9	14	19	24	29	34	39	44	49	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50
4	5	3	2	4	3	4	4	4	3	5	2	2	3	4	4	3	3	5	2	4	3	3	4	3	3	4	3	2	5
4	5	5	3	5	4	4	2	4	4	5	5	4	4	3	3	2	3	3	5	3	5	5	4	4	3	2	3	3	4
3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3
3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	2	4	3	3	3	4	2	3
2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	5	3	2	2	3	3	2	4
3	5	3	2	1	2	3	2	3	4	4	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	5	5	2	2	1	1	2	2	3
3	4	4	2	1	2	3	3	3	3	2	3	5	3	1	3	1	4	1	2	3	4	3	3	3	1	2	2	2	3
3	3	4	2	3	2	2	3	3	4	3	3	5	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	1	2
3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	5	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	2	1	2	1	3
5	5	5	2	5	2	5	3	2	2	2	5	3	2	5	2	1	3	3	2	5	5	4	3	5	1	2	3	1	5
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	2	3
5	4	2	3	3	3	3	2	2	1	5	2	2	1	2	5	1	3	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	1	1
5	3	4	3	3	3	4	2	2	3	5	4	3	3	4	4	3	5	2	3	3	5	5	4	2	4	4	2	3	5
4	5	2	4	4	4	4	2	1	4	5	3	1	5	1	4	5	5	5	1	5	4	5	3	5	5	2	1	5	4
1	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	3	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	2	1	1	3	1	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3
3	3	5	3	2	3	3	1	3	3	5	3	5	4	3	2	1	1	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3
1	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	5	2	4	5	3	2	3	1	2	1	5	3	4	4	2	1	2
3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	2	4	3	3	3	4	2	3
2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	5	3	2	2	3	3	2	4
3	5	3	2	1	2	3	2	3	4	4	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	5	5	2	2	1	1	2	2	3
3	4	4	2	1	2	3	3	3	3	2	3	5	3	1	3	1	4	1	2	3	4	3	3	3	1	2	2	2	3
3	3	4	2	3	2	2	3	3	4	3	3	5	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	1	2
3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	5	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	2	1	2	1	3
5	5	5	2	5	2	5	3	2	2	2	5	3	2	5	2	1	3	3	2	5	5	4	3	5	1	2	3	1	5
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	2	3

3	4	4	2	1	2	3	3	3	3	2	3	5	3	1	3	1	4	1	2	3	4	3	3	3	1	2	2	2	3
3	3	4	2	3	2	2	3	3	4	3	3	5	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	1	2
3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	5	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	2	1	2	1	3
5	5	5	2	5	2	5	3	2	2	2	5	3	2	5	2	1	3	3	2	5	5	4	3	5	1	2	3	1	5
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	2	3
5	4	2	3	3	3	3	2	2	1	5	2	2	1	2	5	1	3	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	1	1
5	3	4	3	3	3	4	2	2	3	5	4	3	3	4	4	3	5	2	3	3	5	5	4	2	4	4	2	3	5
4	5	2	4	4	4	4	2	1	4	5	3	1	5	1	4	5	5	5	1	5	4	5	3	5	5	2	1	5	4
1	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	3	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	2	1	1	3	1	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3
3	3	5	3	2	3	3	1	3	3	5	3	5	4	3	2	1	1	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3
1	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	5	2	4	5	3	2	3	1	2	1	5	3	4	4	2	1	2
3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	2	4	3	3	3	4	2	3
2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	5	3	2	2	3	3	2	4
5	5	5	2	5	2	5	3	2	2	2	5	3	2	5	2	1	3	3	2	5	5	4	3	5	1	2	3	1	5
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	2	3
5	4	2	3	3	3	3	2	2	1	5	2	2	1	2	5	1	3	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	1	1
5	3	4	3	3	3	4	2	2	3	5	4	3	3	4	4	3	5	2	3	3	5	5	4	2	4	4	2	3	5
4	5	2	4	4	4	4	2	1	4	5	3	1	5	1	4	5	5	5	1	5	4	5	3	5	5	2	1	5	4
1	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	3	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	2	1	1	3	1	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3
3	3	5	3	2	3	3	1	3	3	5	3	5	4	3	2	1	1	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3
1	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	5	2	4	5	3	2	3	1	2	1	5	3	4	4	2	1	2
3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	2	4	3	3	3	4	2	3
2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	5	3	2	2	3	3	2	4
3	4	4	2	1	2	3	3	3	3	2	3	5	3	1	3	1	4	1	2	3	4	3	3	3	1	2	2	2	3
3	4	4	2	1	2	3	3	3	3	2	3	5	3	1	3	1	4	1	2	3	4	3	3	3	1	2	2	2	3
3	3	4	2	3	2	2	3	3	4	3	3	5	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	1	2

3	4	4	2	1	2	3	3	3	3	2	3	5	3	1	3	1	4	1	2	3	4	3	3	3	1	2	2	2	3
5	5	5	2	5	2	5	3	2	2	2	5	3	2	5	2	1	3	3	2	5	5	4	3	5	1	2	3	1	5
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	2	3
3	4	4	2	1	2	3	3	3	3	2	3	5	3	1	3	1	4	1	2	3	4	3	3	3	1	2	2	2	3
3	3	4	2	3	2	2	3	3	4	3	3	5	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	1	2
3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	5	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	2	1	2	1	3
5	5	5	2	5	2	5	3	2	2	2	5	3	2	5	2	1	3	3	2	5	5	4	3	5	1	2	3	1	5
1	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	3	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	2	1	1	3	1	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3
3	3	5	3	2	3	3	1	3	3	5	3	5	4	3	2	1	1	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3
1	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	5	2	4	5	3	2	3	1	2	1	5	3	4	4	2	1	2
3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	2	4	3	3	3	4	2	3
2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	5	3	2	2	3	3	2	4
3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3
3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	2	4	3	3	3	4	2	3
2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	5	3	2	2	3	3	2	4
3	5	3	2	1	2	3	2	3	4	4	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	5	5	2	2	1	1	2	2	3
3	4	4	2	1	2	3	3	3	3	2	3	5	3	1	3	1	4	1	2	3	4	3	3	3	1	2	2	2	3
3	3	4	2	3	2	2	3	3	4	3	3	5	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	1	2
3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	5	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	2	1	2	1	3
5	5	5	2	5	2	5	3	2	2	2	5	3	2	5	2	1	3	3	2	5	5	4	3	5	1	2	3	1	5
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	2	3
5	4	2	3	3	3	3	2	2	1	5	2	2	1	2	5	1	3	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	1	1
4	5	2	4	4	4	4	2	1	4	5	3	1	5	1	4	5	5	5	1	5	4	5	3	5	5	2	1	5	4
4	5	2	4	4	4	4	2	1	4	5	3	1	5	1	4	5	5	5	1	5	4	5	3	5	5	2	1	5	4
1	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	3	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	2	1	1	3	1	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3
3	3	5	3	2	3	3	1	3	3	5	3	5	4	3	2	1	1	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3

1	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	5	2	4	5	3	2	3	1	2	1	5	3	4	4	2	1	2
3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	2	4	3	3	3	4	2	3
2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	5	3	2	2	3	3	2	4
3	5	3	2	1	2	3	2	3	4	4	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	5	5	2	2	1	1	2	2	3
3	4	4	2	1	2	3	3	3	3	2	3	5	3	1	3	1	4	1	2	3	4	3	3	3	1	2	2	2	3
3	3	4	2	3	2	2	3	3	4	3	3	5	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	1	2
3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	5	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	2	1	2	1	3
5	5	5	2	5	2	5	3	2	2	2	5	3	2	5	2	1	3	3	2	5	5	4	3	5	1	2	3	1	5
3	4	4	2	1	2	3	3	3	3	2	3	5	3	1	3	1	4	1	2	3	4	3	3	3	1	2	2	2	3
3	4	4	2	1	2	3	3	3	3	2	3	5	3	1	3	1	4	1	2	3	4	3	3	3	1	2	2	2	3
3	3	4	2	3	2	2	3	3	4	3	3	5	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	1	2
3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	5	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	2	1	2	1	3
5	5	5	2	5	2	5	3	2	2	2	5	3	2	5	2	1	3	3	2	5	5	4	3	5	1	2	3	1	5
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	2	3
5	4	2	3	3	3	3	2	2	1	5	2	2	1	2	5	1	3	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	1	1
5	3	4	3	3	3	4	2	2	3	5	4	3	3	4	4	3	5	2	3	3	5	5	4	2	4	4	2	3	5
4	5	2	4	4	4	4	2	1	4	5	3	1	5	1	4	5	5	5	1	5	4	5	3	5	5	2	1	5	4
1	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	3	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	2	1	1	3	1	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3
4	5	2	4	4	4	4	2	1	4	5	3	1	5	1	4	5	5	5	1	5	4	5	3	5	5	2	1	5	4