UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACION SECUNDARIA

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LAS HABILIDADES COMUNICATIVAS L2 DE LOS ESTUDIANTES DEL PRIMER GRADO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA CC. NN COLEGIO NACIONAL PATRIA NUEVA-B DISTRITO CALLERIA, PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO, 2022

Tesis para optar el título profesional de

LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA ESPECIALIDAD

LENGUA Y LITERATURA

DIANA MORI GONZALES

PUCALLPA, PERÚ

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES
COMISIÓN DE GRADOS Y TITULOS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Pucallpa, a los Veinticinco días del mes de Abril del Dos mil Veintitres siendo las once horas y de acuerdo a lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de Universidad Nacional de Ucayali, se reunió el Jurado Calificador, conformado por los siguientes docentes.

Presidente: **Dr. JHONN ROBERT RUIZ DE LA CRUZ**

Secretario: **Dra. BETZABETH DIAZ TORRES**

Miembro: **Mg. RAYMUNDO PUELLES REYES**

Para proceder a la sustentación publica de la tesis titulada:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LAS HABILIDADES COMUNICATIVAS DE LOS ESTUDIANTES DEL PRIMER GRADO DE EDUCACION SECUNDARIA DE LA CC. NN COLEGIO NACIONAL PATRIA NUEVA-B DISTRITO CALLERIA, PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO, 2022".

Presentado (a) por el (la) bachiller: **DIANA MORI GONZALES**

Finalizando la sustentación de la misma, se procedió a realizar la evaluación respectiva, llegando a la conclusión siguiente:

La tesis ha sido Aprobado por Unanimidad

Quedando expedito para que se le otorgue el **Título Profesional de Licenciado en Educación** Secundaria **Especialidad** Lengua y Literatura

Siendo las Doce horas del mismo día se dio por concluido el acto académico.

Pucallpa Veinticinco de Abril del Dos mil Veintitres.

Presidente	Secretario	Miembro

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI SECRETARIA ACADEMICA PUCALLPA

Secretario académico de la FEyCsSs.

Nota. Llenar los espacios en blanco con letras (no números)

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

TESIS

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LAS HABILIDADES COMUNICATIVAS L2 DE LOS ESTUDIANTES DEL PRIMER GRADO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA CC. NN COLEGIO NACIONAL PATRIA NUEVA-B DISTRITO CALLERIA, PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO,2022"

APROBADO POR:

.....

Dra. Jhonn Robert Ruiz de la Cruz

PRESIDENTE

.....

Dra. Betzabeth Diaz Torres

SECRETARIO

.....

Mg. Raymundo Puelles Reyes

MIEMBRO

.....

Mg. Adan Genaro Aparcana Laura

ASESOR

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
DIRECCION GENERAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº **V/0115-2023**.

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, titulado:
"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LAS HABILIDADES COMUNICATIVAS L2 DE LOS ESTUDIANTES DEL PRIMER GRADO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA CC. NN COLEGIO NACIONAL PATRIA NUEVA-B DISTRITO CALLERIA, PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO, 2022"

Autor(es)	:	**MORI GONZALES, DIANA**
Facultad	:	**EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES**
Escuela	:	**EDUCACIÓN SECUNDARIA CON ESPECIALIDAD EN LENGUA Y LITERATURA**
Asesor(a)	:	**Mg. APARCANA LAURA, ADAN GENARO**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud 6%.**
En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.
En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia

Fecha: 03/03/2023

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

UByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Diana Mori Gonzales

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

"Clima organizacional y su influencia en las habilidades comunicativas L2 de los estudiantes del primer grado de educación secundaria de la CC. NN colegio Nacional Patria Nueva - B distrito calleria, provincia de coronel Portillo, 2022"

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Mg. Adan Genaro Apurcana Jaura

En la Facultad: Educación y ciencias Sociales

Escuela profesional: Educación Secundaria

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 25/04/2023

Email: diana.mori2022@gmail.com Firma:

Teléfono: 948880162 DNI: 42260154

www.repositorio.unu.edu.pe

repositorio@unu.edu.pe

DEDICATORIA

A mis padres esposo y demás familiares por el apoyo en todo este momento de crecimiento personal y profesional y sobre todo a mis orígenes de los pueblos originarios

Diana

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali, la Facultad de Educación y Ciencias Sociales por haber brindado este Programa de Complementación Académica PROLIUNU y permitir docentes como mi persona seguir avanzando como personal y profesional a favor de la educación de mi Región Ucayali Comunidades Originarios a seguir superándonos.

A la Incitación Educativa Patria Nueva de la CC.NN – B por haber sido parte de este trabajo de investigación que me permitió seguir con mi investigación a sus alumnos y familiares por haber puesto un granito de arena .

Agradezco profundamente a todos los docentes del PROLIUNU que nos dieron sus conocimiento en temas educativas de gran impacto y de vanguardia a mi asesor por ser una persona culta y de amplio conocimiento

INDICE

DEDICATORIA vi
AGRADECIMIENTO vii
RESUMEN xii
ABSTRACT xiii
INTRODUCCIÓN xiv
CAPÍTULO I 16
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 16
1.1. Planteamiento del Problema de Investigación 16
1.2. Formulación del problema de estudio 18
1.2.1. Problema general 18
1.2.2. Problemas específicos 18
1.3. Objetivos de la Investigación 19
1.3.1. Objetivo general 19
1.3.2. Objetivos específicos 19
1.4. Justificación de la Investigación 20
1.5. Viabilidad 21
1.6. Limitaciones 21
1.7. Hipótesis, variables y Operacionalizacion de la variables 21
1.7.1. Hipótesis 21
1.7.2. Variables 22
CAPÍTULO II 24
MARCO TEÓRICO 24
2.1. Antecedentes del estudio 24
2.1.1. A nivel internacional 24
2.1.2. A nivel nacional 27
2.1.3. A nivel local 29
2.2. Planteamiento teórico del Problema 32
2.2.1. Teorías de la variable 1: Clima Organizacional 32
2.2.2.Teorías de la variable 2: Habilidades comunicativas L2 49
CAPÍTULO III 78
METODOLOGÍA 78

3.1. Método de investigación 78
3.2. Diseño de Investigación 78
3.3. Población y muestra 79
3.3.1. Población 79
3.4. Técnica e Instrumentos de Investigación 79
3.5. Procedimiento de Recolección de Datos 80
3.6. Tratamiento de datos 80
CAPÍTULO IV 82
RESULTADOS Y DISCUSIÓN 82
4.1. Resultados 82
4.2. Discusión 88
CAPÍTULO V 90
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 90
5.1. Conclusiones 90
5.2. Recomendaciones 91
ANEXOS 95
Anexo 1: Matriz de consistencia de la investigación. 96

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Operacionalización de variables 23
Tabla 2. Población 79
Tabla 3. Muestra 79
Tabla 4. Valores del Rho Spearman. 81
Tabla 5. Resultados de la variable 1: Clima Organizacional y sus dimensiones 82
Tabla 6. Resultados de la Variable: Habilidades comunicativas L2 y sus dimensiones 83
Tabla 7. Prueba de normalidad - Kolmogórov-Smirnov 85
Tabla 8. Prueba de hipótesis general – Clima Organizacional vs Habilidades comunicativas L2 85
Tabla 9. Prueba de hipótesis especifica 1: Relacion entre pares– Habilidades comunicativas 86
Tabla 10. Prueba de hipótesis especifica 2: Comunicación asertiva –Habilidades comunicativas L2 87
Tabla 11. Prueba de hipótesis especifica 3: Trabajo en equipo - Habilidades comunicativa L2 87

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Esquema del estudio..... 78
Figura 2. Resultados de la variable 1: Clima Organizacional y sus dimensiones 82
Figura 3. Resultados de la Variable: Habilidades comunicativas L2 y sus dimensiones..... 84

RESUMEN

El manejo adecuado de esta segunda lengua (L2) es concebida como una herramienta para comprender otras culturas y desarrollar nuevas habilidades de aprendizaje en los estudiantes y ciudadanos. Esta situación es especialmente relevante dado el contexto de plena integración en la esfera internacional, donde domina una lengua originaria como lengua. El idioma es también la lengua que se presenta con mayor frecuencia como L2 entre hablantes multilingües, y es la principal en la política internacional, las relaciones comerciales, los trabajos científicos y los contenidos de la Internet. De hecho, la mayor cantidad de información recientemente publicada, tanto en formato digital como físico, está en este idioma. Se tiene como objetivo general Determinar la relacion entre el clima organizacional y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo , 2022, se obtuvo los siguientes resultados Luego de haber procesado en el software SPSS.22 los datos recabados para contrastar la hipótesis general de este estudio, se tuvo una rho de correlación de Spearman positiva alta de 0.879 y un p-valor de 0.000 estableciéndonos el rechazo de la misma, es decir que, Existe influencia directa y significativa entre el clima organizacional y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo , 2022**.**

Palabras clave: EIB, Habilidades comunicativas, clima organización, enseñanza, aprendizaje, currículo, shipibo, lenguas

ABSTRACT

Proper management of this second language (L2) is conceived as a tool to understand other cultures and develop new learning skills in students and citizens. This situation is especially relevant given the context of full integration in the international sphere, where an original language dominates as a language. The language is also the language that occurs most frequently as L2 among multilingual speakers, and is the main language in international politics, business relations, scientific works, and Internet content. In fact, the largest amount of recently published information, both in digital and physical format, is in this language. The general objective is . To determine the relationship between the organizational climate and the L2 Communication Skills of the students of the First Grade of Secondary Education of the CC.NN National College Patria Nueva-B Calleria District, Coronel Portillo Province, 2022, the following results were obtained After having processed in the software SPSS.22 the data collected to contrast the general hypothesis of this study, there was a high positive Spearman correlation rho of 0.879 and a p-value of 0.000 establishing the rejection of it, that is, there is direct and significant influence between the organizational climate and the L2 Communication Skills of the students of the First Grade of Secondary Education of the CC.NN National College Patria Nueva-B Calleria District, Province of Coronel Portillo, 2022.

Keywords: EIB, Communication skills, organizational climate, teaching, learning, curriculum, Shipibo, languages

INTRODUCCIÓN

Espinosa, L. (2020). Manifiesta que. La calidad del servicio educativo se plantea como una necesidad entre los países en vías de desarrollo ya que la educación, como derecho fundamental, posibilita que las personas puedan acceder a una mejor calidad de vida y contribuyan al desarrollo del país. Ddel Ministerio de Educación, se han planteado estándares de calidad con el propósito de mejorar el sistema educativo. Estos complejos sistemas poseen un alto nivel de autonomía; por ello, cualquier cambio debe ser gestado desde su interior, es decir, desde los docentes, personal administrativo, estudiantes y padres de familia como principales agentes de cambio. El modelo de calidad planteado por el Ministerio de Educación abarca cuatro estándares: gestión educativa, desempeño profesional, estándares de aprendizaje y estándares de infraestructura. De ahí que el artículo se enmarca dentro de los estándares de gestión educativa. Este criterio hace referencia a procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes, favorecen el desarrollo profesional de los actores educativos y permiten que el funcionamiento institucional se aproxime a su ideal. La filosofía del funcionamiento ideal está ligada al planteamiento del marco del buen vivir, en el cual se deben respetar las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades y fortalecer el desarrollo profesional de todos los actores educativos. Sin embargo, en cualquier institución siempre se presentan algunas debilidades, las cuales pueden interferir en su desarrollo y desenvolvimiento, entre esto en el clima organizacional, lo cual redunda en la calidad del servicio. Diversas investigaciones han abordado la relación entre clima y satisfacción laboral o clima y servicio educativo de calidad se sostiene

al respecto que entre estas categorías hay una asociación significativa positiva alta. Por ello, es fundamental seguir investigando el clima organizacional en las instituciones educativas principalmente en zonas EIB , ya que el desenvolvimiento de los agentes educativos repercute en el servicio que brindan. Es por ello que la investigación se analiza la relación entre el clima organizacional y la calidad del servicio educativo desde la perspectiva de los estudiantes del primer grado de la CC.NN Patria Nueva en un caso de estudio. Información fundamental para la comunidad educativa en el proceso de autoevaluación, así como en el proceso de acreditación y en el posicionamiento institucional.

Este trabajo esta por capítulos:

capítulo I: problema de investigación, precisando su pateamiento y formulación del problema, la formulación de los objetivos, justificación y la viabilidad del estudio.

capítulo II: marco teórico, como los antecedentes y las bases teóricas, formulación de hipótesis y la identificación de las variables.

capítulo III: precisamos todo lo concerniente de la metodología usada, es decir del tipos y diseño de investigación, población muestra, las técnica e instrumentos de recolección de datos, así como la validez y su respectiva confiabilidad para su ejecución.

capítulo IV y V : resultados, discusión, conclusiones y sugerencias

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema de Investigación

Espinosa, L. (2020). En una organización de educación, el liderazgo juega un rol importante, pues en este contexto educativo las acciones de los directivos retienen doble valor social; uno, el educativo, y otro, el modelo, que sumados se organizan en un valor agregado del sector educativo; y esta omnipresente el tema del liderazgo en las entidades o empresas de servicios de docentes que se logra proveer en varios contextos como lo expresa

La acción del liderazgo en educación puede ser considerado en diferentes niveles, los matices de su ejercicio siendo distintivos, y con oposiciones entre el rol que corresponde a los supremos responsables de la educación en un determinado país, al que atribuye al docente responsable de un grupo de estudiantes, a los padres de estos últimos, e incluso, a los propios estudiantes en relación con sus compañeros.

Desde ese punto de vista en el nivel directivo, administrativo y en el docente del Instituto Tecnológico Superior “Bolívar”, se implementan de forma constante estrategias para brindar un mejor servicio a clientes internos y externos, mejorar el clima organizacional y ejercer las directrices de manera más adecuada.

En este contexto se aplica lo afirmado por Gento Cortés “La dimensión gerencial aporta a promover la adquisición de recursos para la institución, contando con el apoyo de los colaboradores; a tal efecto, el líder

pretenderá hacer acopio de los recursos más beneficiosos para llevar a cabo digna y eficazmente la misión educativa de la institución”

En este contexto se presenta la investigación sobre el liderazgo, management y su impacto en el clima organizacional en base a los resultados obtenidos; por lo que, se propone los lineamientos básicos para la formación y ejecución de un liderazgo integral más efectivo por parte de los directivos, que redunden en un mejoramiento general en las funciones de los colaboradores que trabajan en la entidad educativa, ya que la importancia de un buen liderazgo, management reside en que el espíritu de una organización se forma desde la cabeza principal de una organización; por lo tanto, el líder debe ser propulsor de los diferentes tipos de desarrollo tanto de él, como de su equipo de trabajo, y de acuerdo con un pensador y escritor sobre gestión de las organizaciones, sistemas de información y sociedad del conocimiento, conocido como el padre de management, que argumenta que las claves para ser un buen líder efectivo reside en impulsar el desarrollo de la organización y el equipo de trabajo. Para cumplir con éste propósito, la investigación se estructuró en dos partes; una teórica y conceptual en la que se contextualiza el liderazgo, management y su impacto en el clima organizacional, se delimitan los conceptos básicos que sustentan el estudio y se describen principios pedagógicos de liderazgo para ubicarlos directamente en la entidad del sector educativo del Instituto Tecnológico Superior “Bolívar” del Nivel Superior; en forma paralela se describe el clima organizacional, donde se consultaron a los docentes, estudiantes y directivos sobre liderazgo, management en sus funciones laborales para indagar si tiene o no impacto en el clima organizacional de

la institución educativa. La segunda parte es empírica y su metodología se basó en identificar si está presente o ausente el liderazgo, management en los directivos y la percepción de clima organizacional en la institución educativa.

La importancia de esta investigación radica en postulados como el .A la hora de esbozar la eficacia de la institución educativa y la calidad de la educación, se suele razonar al liderazgo como uno de los elementos claves; sin embargo, el liderazgo sigue siendo uno de los temas más controvertidos en el campo de la elaboración teórica, en el de las políticas educativas y practicas concernientes a la organización de las instituciones educativas; sin embargo a pesar de esta falta de acuerdo, nadie niega que existen diferencias claras entre el funcionamiento y satisfacción de un grupo liderado y el de aquel en el que se produce ausencia de líder

1.2. Formulación del problema de estudio

1.2.1. Problema general

- ¿Que relacion existe entre el clima organizacional y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo , 2022 ?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Que relacion existe entre la dimensión relacion entre pares y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo , 2022 ?

- ¿Que relacion existe entre la dimensión comunicación asertivas y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo, 2022 ?
- ¿De relacion existe entre la dimensión Trabajo en equipo y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo, 2022 ?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relacion entre el clima organizacional y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo , 2022

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relacion entre la *dimensión relacion entre pares* y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo , 2022

- Determinar la relacion entre la *dimensión comunicación asertivas* y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de

Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo, 2022.

- Determinar la relacion entre la dimensión Trabajo en equipo y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo, 2022.

1.4. Justificación de la Investigación

El estudio aplicó un enfoque cuantitativo, porque presentó valores absolutos y relativos, “Es importante recordar que el enfoque epistemológico asumido por el/a investigador/a, guía todo el proceso de estudio, refiriéndose a la selección del problema, al marco teórico, como también a la metodología y al procedimiento en sí, de la investigación”.

Al manejar el enfoque cualitativo, se puede aclarar que no se basó en una información medible, susceptible y a un estudio estadístico, más bien se resaltó ciertas características en lo que se refiere al liderazgo, management dentro de la gestión del talento humano de los administradores y trabajadores para el desarrollo organizacional en sus puestos de trabajo, buscando explicar las razones de los diferentes aspectos y de la toma de muestras, como también el enfoque cualitativo que se proyecta a una observación de grupos de población reducidos, a la vez esta investigación al operar durante el procedimiento se volvió humanista e inductivo porque entiende el contexto y a las personas bajo una perspectiva holística, es sensible a los efectos que el/a investigador/a ha causado en las personas que ha sido objeto de su estudio. Se utilizó también en la investigación un enfoque cuantitativo, que trató de determinar

la fuerza de asociación o correlación entre las variables, la generalización y la objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede.

1.5. Viabilidad

Es viable ya que cuenta con los insumos necesarios como recursos humanos, Infraestructura, económicos y la parte de la comunidad educativa. Y sobre todo es medible en todo el campo de la investigación

1.6. Limitaciones

Las limitaciones que hemos detectado es que no hay mucho apoyo de los padres de familia, otro factor es la pobreza de la comunidad ya que el trabajo es del día y que los hijos de la población deben de ir a trabajar el campo lo que imposibilita una educación de avance y de compromiso

1.7. Hipótesis, variables y Operacionalizacion de la variables

1.7.1. Hipótesis

1.7.1.1. Hipótesis General

- Existe influencia directa y significativa entre el clima organizacional y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo , 2022.

1.7.1.2. Hipótesis Específicos

- Existe influencia directa y significativa entre la *dimensión relacion entre pares* y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo , 2022

- Existe influencia directa y significativa entre la dimensión comunicación asertivas y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo, 2022

- Existe influencia directa y significativa entre la dimensión Trabajo en equipo y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo, 2022

1.7.2. Variables

- **Identificación de las variables de estudio**

  Variable Independiente: Clima Organizacional (V1)

  Variable Dependiente: Habilidades comunicativas L2 (V2)

- **Definición operacional de las variables de estudio**

  Variable 1: Clima Organizacional (V1)

  Dimensión: Relacion entre pares

  Dimensión: Comunicación asertivas

  Dimensión: Trabajo en equipo

  Variable 2: Habilidades comunicativa L2 (V2)

  Dimensión: Investigativa

  Dimensión: Cooperativa

  Dimensión: Integradora

  Dimensión: Intercultural

1.7.3. Operacionalizacion de Variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala	Nivel
Variable 1 Clima Organizacional	Relacion entre pares	- Participacion oportuna - Comunicación - Apoyo - Lenguaje acertado	Siempre (3) Casi Siempre (2) Nunca (1)	Ordinal
	Comunicación asertiva	-Mismo Idioma - Participación conjunta		
	Trabajo en equipo	- Apoyo mutuo - Liderazgo - Comprensión		
Variable 2 Habilidades Comunicativas L2	Investigativa	Saber indagar fuentes orales, documentales y virtuales para adquirir nuevos conocimientos	Siempre (3) Casi Siempre (2) Nunca (1)	Ordinal
	Cooperativa	Saber trabajar en equipo saber administrar las divergencias y los conflictos, ser solidarios ser responsable a si mismo		
	Integradora	Saber articular las competencias cognitiva, emocional y comunicativa para solucionar opciones creativas		
	Intercultural	Saber proceder en espacios y situaciones donde confluyan culturas diversas		

Fuente: Elaboración propia a partir de los Instrumento

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. A nivel internacional

Argenteros y Esperón (2018). Manifiesta que; Introducción: el clima organizacional constituye uno de los elementos a considerar en los procesos organizativos de la gestión, cambio e innovación. Por su repercusión inmediata adquiere relevancia, tanto en los procesos como en los resultados y ello incide directamente en la calidad del propio sistema y su desarrollo. Objetivo: sistematizar la definición de clima organizacional, teniendo en consideración su relación en el ámbito laboral en la práctica de la enfermería. Métodos: se realizó análisis de contenido de documentos, que incluyó artículos originales y de revisión publicados desde el año 2001 al 2014, con las siguientes palabras clave: clima organizacional, características, dimensiones en SciELO. Se identificaron y revisaron artículos que fueron útiles para el desarrollo de la revisión, así monografías de varias revistas y tesis doctorales actualizadas que permitieron el análisis histórico lógico de la evolución de la definición del clima organizacional. Conclusiones: la sistematización de los términos relacionados con el clima organizacional, permitió definir el clima organizacional, las características y dimensiones, algunos autores que se han dedicado al estudio del clima organizacional en el mundo han establecido su definición, objetivos, dimensiones, importancia, teorías e instrumentos para su medición, sin embargo, se hace necesario su conocimiento para el mejoramiento de la calidad en las instituciones del mismo.

Sagredo Lillo y Castelló Tarrida (2019). Manifiesta que, El clima organizacional percibido en contextos educativos y la gestión desarrollada para aportar al ambiente institucional son clave para el desarrollo del proceso aprendizaje-enseñanza. Este tema se ha investigado en educación, pero no se ha encontrado evidencia de él en la educación para personas jóvenes y adultas, población relevante para el desarrollo social y económico del país. El objetivo del presente artículo es conocer la correlación que podría existir entre la gestión directiva, la motivación y el compromiso de docentes en establecimientos de educación para personas adultas de la región del Biobío, Chile. Se utilizó una metodología selectiva o correlacional, su diseño es de tipo no experimental, transversal e intrasujeto. Se trabajó con una hipótesis de asociación o covariación, pues se pretende buscar la relación entre variables. La población de la presente investigación está conformada por docentes que se desempeñan en centros de educación para personas adultas de la Región del Biobío Chile, la muestra es de 40 docentes de establecimientos de las Comunas de Los Ángeles y Concepción. Como instrumento de recolección de datos se utilizó una encuesta en escala Likert, para su análisis se trabajó con la correlación de Spearman debido a que la muestra no cumple criterios de normalidad. Los resultados muestran que en la percepción de docentes que se desempeñan en el nivel educativo estudiado existe una correlación positiva y significativa entre la gestión directiva, la motivación docente y el compromiso. También, se encontró una correlación positiva y significativa entre motivación y compromiso docente.

Díaz y Macías (2019). Manifiesta que; Se presenta un diagnóstico en dos Instituciones de Educación Superior en México, acerca del clima organizacional y sus dimensiones: motivación y satisfacción. Se probó la relación directa entre ambos factores y su impacto en la efectividad en procesos de gestión educativa, requisito para lograr calidad en la educación. Es un estudio de enfoque mixto, descriptivo, transversal y no experimental. Se utilizó el cuestionario 5Fde Openmet aplicado a 84 docentes. Se encontraron niveles adecuados en la dimensión motivación, pero no de satisfacción. Además, se caracterizó que, a pesar de tener condiciones salariales y de prestaciones muy similares, la satisfacción alcanza niveles más bajos en una de las IES en parte por factores como conciliación y flexibilidad y la igualdad y equidad laboral

Gjuillén (2020). Manifiesta que; El artículo plantea la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño docente en la Educación General Básica en una institución caso de estudio de Guayaquil, Ecuador. Se basa en los resultados de una investigación de tipo descriptivo correlacional, en la cual se aplicaron dos encuestas a 45 docentes. La correlación entre las variables se estableció por medio del sistema de Spearman, con un resultado de Rho=0,848, mostrando una relación directa y positiva entre el desempeño docente y el clima organizacional, por lo que se recomienda el uso de técnicas para mejorar el clima organizacional y por ende el desempeño docente y en consecuencia conseguir una educación de mayor calidad

2.1.2. A nivel nacional

Jilaja (2019). Manifiesta que; La investigación aborda como tema eje la gestión escolar, considerando como variables de estudio: Estilos de liderazgo y Clima organizacional, respectivamente; tuvo como objetivo general determinar el tipo de relación que existe entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional en las instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata – Puno (Perú), durante el segundo semestre del año académico 2017. La investigación corresponde al enfoque de investigación cuantitativo, según su finalidad es de tipo básico, cuyo nivel de investigación es descriptivo, entre tanto el diseño de estudio fue correlacional. La información se recogió en función a la técnica de encuesta y a través de los instrumentos: Cuestionario de Estilos de Liderazgo (Kurt Lewin) para la variable 1: Estilos de liderazgo, y el Cuestionario de Clima organizacional para la variable 2, cuyos ítems de ambos instrumentos se calificaron en base a las Escalas de Likert. La población conformó 122 docentes de las instituciones educativas del nivel inicial, primaria y secundaria del distrito de Coata. En el estudio se concluye que, existe relación positiva entre el Estilo de liderazgo y el Clima organizacional en las instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata – Puno, porque en la prueba de hipótesis, considerando el valor de la prueba de Zt de 1,96; la Zc resultó con un valor de 5,21 puntos, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta, la hipótesis alterna; Por otro lado, el estilo de liderazgo predominante en las instituciones educativas es democrático; mientras que, el modo de clima organizacional es favorable en las instituciones educativas en referencia.

Palomino-Esteban (2020). Manifiesta que; Objetivo. Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño del docente en las instituciones educativas de nivel secundario de la Unidad Gestión Educativa Local de Huánuco, en el año 2017**.** El estudio fue de enfoque cuantitativo, aplicada, de tipo descriptivo correlacional con 86 docentes seleccionados por muestreo probabilístico aleatorio simple, quienes respondieron una entrevista y dos escalas: una del clima organizacional y otra de desempeño docente, previamente validados y viabilizados. Se aplicaron las consideraciones éticas de la investigación. En el análisis inferencial se utilizó la prueba *Rho de Spearman* para un $p \leq 0,05$. Resultados**.** Se estableció relación moderada, directa, positiva y significativa entre las dimensiones del clima organizacional: el ambiente docente, manejo de conflictos, liderazgo, relaciones sociales y equilibrio emocional con el desempeño docente ($r_s = 0,45$, $r_s = 0,45$, $r_s = 0,44$, $r_s = 0,42$ y $r_s = 0,42$ respectivamente) ($p < 0,05$). Fue la correlación baja positiva, directa y significativa entre las siguientes dimensiones: nivel de comunicación y estilo gerencial con el desempeño docente ($r_s = 0,35$ y $r_s = 0, 33$ con $p \leq 0,05$), por lo que se rechazaron las hipótesis nulas. **Conclusiones**. Existe relación directa, positiva y significativa de nivel moderado entre el clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL Huánuco durante el 2017 ($r_s = 0,44$ y $p < 0,05$). Entonces se asume que mientras el clima organizacional se torna favorable, también; se incrementa el buen desempeño de los docentes.

Sánchez Flores De Sánchez (2019). Manifiesta que; La presente investigación titulada Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao plantea como objetivo determinar el nivel de relación entre el liderazgo directivo y sus respectivas dimensiones con el clima organizacional de una entidad educativa de la Región chalaca. Con respecto a la metodología, este estudio es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional. Se trabajó con una muestra de 72 docentes a quienes se aplicó dos encuestas para medir las variables liderazgo directivo y clima organizacional. Ambos instrumentos contaron con su validez y confiabilidad. En el procesamiento de datos, se realizaron medidas de frecuencia y porcentajes y la prueba de contrastación de hipótesis Rho Spearman. Como resultados, se determinó la relación directa y alta (r=0,754**) entre ambas variables. Asimismo, se identificó una correlación directa y alta (r=0,753**) entre el manejo de conflictos y el clima organizacional; una relación directa y alta (r=0,714**) entre toma de decisiones y el clima organizacional; pero una correlación baja (r=0,277*) entre la capacidad de gestión y el clima organizacional. Como conclusión se determinó una relación significativa y directa entre liderazgo directivo y clima organizacional; es decir, un mayor liderazgo directivo está asociado con un mayor nivel de clima organizacional

2.1.3. A nivel local

Quintanilla et al. (2022). Manifiesta que; El presente artículo tiene por objetivo explicar la relación entre la Motivación Laboral y el Clima Organizacional en docentes de la Institución Educativa “San Fernando” del

Distrito de Manantay- Ucayali, que dan lugar a la motivación laboral y el clima organizacional en el Distrito de Manantay. El problema planteado fue ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el clima organizacional en docentes? La metodología utilizada es cuantitativo, nivel correlacional, diseño descriptivo correlacional, con una población de 80 Docentes de ambos sexos y con una muestra censal de 80 Docentes; los instrumentos utilizados fueron encuestas validadas y pruebas piloto para el análisis de los resultados, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, validándose la hipótesis de trabajo mediante la "r"de Pearson, Se concluyó que existe una relación directa y significativa entre la motivación laboral y el clima organizacional en los docentes con un nivel de significancia de 0,05, r=0,84

Quintanilla et al. (2022), Manifiesta que; La ejecución del presente estudio tiene como principal objetivo el determinar la relación que existe entre calidad del servicio educativo y clima organizacional en la Institución Educativa Alexander Von Humboldt, Aguaytía Ucayali, 2022; trabajando de esta manera una metodología de tipo básica, explicativa, con un diseño no experimental correlacional, es por ello que se pudo interactuar con una población muestral de 28 docentes, quienes tuvieron accesibilidad a encuestas para poder desarrollar sus respectivos cuestionarios, concluyendo que existe relación positiva y significativa entre calidad del servicio educativo y clima organizacional en la Institución Educativa Alexander Von Humboldt, Aguaytía-Ucayali, 2022.

Bazán Álvarez y Saavedra Ochavano (2018). Manifiesta que; La presente investigación: “Liderazgo directivo y clima organizacional en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria-Ucayali, 2018”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción de los docentes de las tres Instituciones Educativas. La hipótesis que se planteó es que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción de los docentes. La muestra de estudio son 89 docentes, así mismo el diseño de investigación es descriptivo – correlacional, también se realizó un cuestionario de preguntas para el recojo de información. Los resultados descriptivos de las variables indican que el 26.97% de los docentes encuestados consideran Regular el liderazgo directivo en las instituciones educativas donde laboran, el 25.84% Malo, el 22.47% Bueno, el 13.48% Muy bueno y el 11.23% Muy malo; también se percibe que el 26.97% de los docentes consideran Regular el clima organizacional en las instituciones educativas donde laboran, el 24.72% Bueno, el 23.59% Malo, el 14.61% Muy bueno y el 10.11% Muy malo. Se concluye que existe una correlación positiva alta de (0.841), entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción de los docentes en las tres instituciones educativas donde laboran.

2.2. Planteamiento teórico del Problema

2.2.1. Teorías de la variable 1: Clima Organizacional

Cortés-Rodríguez y Pacheco (2019). Manifiesta que; Como una mezcla delicada de interpretaciones o percepciones, que en una organización hacen las personas de sus trabajos o roles. Son las percepciones de los miembros del grupo las que definen el clima, y solo a partir de esas percepciones se podrá conocer y determinar las características de ese clima organizacional. hace énfasis en el desarrollo de una atmósfera interpersonal de confianza, franqueza y tranquilidad en la organización para que se pueda aceptar la existencia de un conflicto cuando este se presenta, identificarlo y emplear los recursos necesarios para resolverlo. creó un modelo con el cual explicaba la "motivación promovida", un efecto de los motivos íntimos del individuo, de los incentivos que la organización le provee y de las experiencias despertadas en la relación, como un elemento moldeador del clima organizacional.

El ambiente interno en que se encuentra la organización lo forman las personas que lo integran, a esto denominamos Clima organizacional, que involucra los sentimientos psicológicos que manifiestan el funcionamiento interno de la organización, de tal manera que la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende de su forma de ser y características personales, sino también de cómo se percibe su Clima de trabajo y el entorno.

Citando estudios sobre clima organizacional realizados en Colombia encuentra que "a cada uno de los niveles, las relaciones entre la dirección y el personal son mejores, cuando la comunicación no se hace solamente

de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral, los empleados están motivados para la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento".

En este sentido de verticalidad u horizontalidad, quien es jefe determina el clima de manera jerarquizada pero siempre objetivando sus posibilidades de relación con aperturas, cerramientos, fraternizaciones, familiarizaciones y autonomías. Se propone 4 tipos de clima organizacional. Clima tipo autoritario explotador: La dirección no tiene confianza en sus empleados, la mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmosfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Clima tipo autoritario paternalista:

Es aquel en que la dirección tiene confianza condescendiente en sus empleados. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores; sin embargo, genera impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado. Clima tipo participativo consultivo:

Las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores, la comunicación es de tipo descendente, las recompensas, los castigos ocasionales, se trata de satisfacer las necesidades de prestigio y de estima. Clima tipo participativo en grupo:

Los procesos de toma decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles, las

relaciones entre la dirección y el personal son mejores, los empleados están motivados para la participación y la implicación, por el establecimiento En el contexto educacional el proceso de comunicación es muy importante ya que se convierte en el elemento que intermedia entre el docente y el alumno.

En palabras la comunicación es hacer común a dos o más individuos, un contenido semántico cualquiera por medio de diversos recursos técnicos: lenguaje oral, imágenes gráficas y visuales, entre otras (…) La esencia humana no es algo abstracto, inherente al individuo, sino que es el conjunto de todas las relaciones sociales

Dimensión 1: Relaciones entre pares

Milicic, N., y Alcalay (2020). Manifiesta que. La intención de toda educación debiese ser lograr que los niños aprendan, que sean las mejores personas posibles y que desarrollen narrativas de vida que les permitan, junto con una sensación de bienestar emocional, ser un aporte significativo para la sociedad. El presente capítulo donde el desarrollo socioemocional y su importancia en el contexto escolar. Profundiza en conceptos como clima social escolar, autoestima, vínculos, apego, empatía y en la importancia de desarrollar ambientes escolares positivos, seguros, motivadores y nutritivos emocionalmente que lleven a los alumnos a vivir experiencias cristalizadoras y no inhibitorias de su identidad.

Desde hace ya algunas décadas el aprendizaje socioemocional ha capturado la atención del mundo académico, las políticas públicas y del contexto escolar tanto en Chile como en la mayoría de los países del mundo donde al aprendizaje emocional como el proceso de ayudar a los niños y

adolescentes a desarrollar las competencias fundamentales para la efectividad en la vida.

Aquellas que necesitamos para manejarnos a nosotros mismos, nuestras relaciones interpersonales y nuestro trabajo en forma efectiva y ética.

Coincidimos quien plantea que la meta de la educación socioemocional es formar estudiantes que tengan capacidad para resolver problemas, asuman la responsabilidad por su bienestar personal incluyendo el auto cuidado, desarrollen relaciones sociales efectivas, que sean comprensivos, considerados y respetuosos, que desarrollen buen carácter y tomen decisiones moralmente sólidas. Se han descrito cinco competencias básicas que se deben desarrollar en los programas de aprendizaje socioemocional.

- Conciencia de sí mismo: definida como la capacidad de identificar y reconocer las propias emociones, de tener una percepción precisa de uno mismo, el desarrollo de la autoecacia, la espiritualidad y el desarrollo de valores.
- Conciencia social: que incluye el desarrollo de la empatía, la toma de perspectiva, el respeto por los otros y la aceptación y valoración de la diversidad.
- Autorregulación: que incluye el control de impulsos, la automotivación, la capacidad de darse metas y cumplirlas, el manejo del estrés y la habilidad de organizarse.

- Toma responsable de decisiones: que comprende la capacidad de identificar y resolver problemas, de evaluar y reflexionar antes de tomar decisiones y asumir la responsabilidad personal y moral por estas. • Manejo de relaciones: que agrupa la capacidad para realizar trabajo cooperativo, pedir y dar ayuda, negociar y manejar conflictos.

Relevancia de la escuela y de los profesores, en particular, en el aprendizaje socioemocional

El aprendizaje no es un tema puramente cognitivo, todo aprendizaje es también un proceso emocional. Si el alumno está motivado, sereno, tendrá más posibilidades de aprender que si está ansioso, desmotivado o temeroso. Los aprendizajes con componente emocional positivo se graban más fácilmente en la memoria.

En cambio, cuando estos se asocian con angustia o temores, se elevan los niveles de cortisol y se produce un bloqueo del aprendizaje. Las experiencias escolares pueden ser por lo tanto cristalizadoras o inhibitorias de este y en ello el vínculo profesor alumno es decisivo.

Existe evidencia científica que las experiencias emocionales en el contexto escolar juegan un rol fundamental en la adaptación individual, en los índices de salud mental, en la adaptación a situaciones adversas o estresantes y son un factor protector en conductas de riesgo

El movilizar emociones positivas en relación a lo que se aprende, vínculos emocionales positivos profesor-alumno, así como vínculos entre los estudiantes, crea ambientes de aprendizaje seguros con efectos fortalecedores de todos los aprendizajes: los cognitivos y los emocionales.

Las buenas prácticas educativas, en las que los profesores tienen alta participación y compromiso, hacen circular emociones positivas que quedan archivadas en la memoria emocional. Las buenas experiencias educativas quedan ancladas en todos los que participan en ella, son fáciles de traer al recuerdo y permanecen después de terminada la experiencia. Quién de nosotros no recuerda algún profesor, altamente signicativo, que nos dejó huella, que nos marcó positivamente en nuestra vida escolar y personal.

Un profesor que era experto, que vibraba con lo suyo, que sabía transmitir pasión por aprender y por lo esencial de su disciplina, junto con expresar cercanía y conanza en nuestras capacidades. O también, algún profesor que nos marcó negativamente.

En los recuerdos de infancia los profesores aparecen como piedra angular de la educación socioemocional.

Las competencias de los profesores para promover el aprendizaje socioemocional de sus alumnos, son un elemento central en la formación integral de los estudiantes y en el favorecer en ellos una identidad positiva

Un buen profesor promueve el apego y un aprendizaje más centrado en las fortalezas que en los déficits y hace que sus alumnos perciban el entorno como favorecedor de competencias cognitivas y emocionales. La idea es no igualar educar con corregir y por ende centrar el aprendizaje en las debilidades de los estudiantes. No centrarse en lo negativo, lo que tantas veces se relaja en escasas anotaciones positivas en los Libros de Clases y en las Libretas de Comunicaciones y en una sobreabundancia de anotaciones negativas.

La construcción de un clima de aula nutritivo, influye tanto en los resultados de los estudiantes como en la competencia y bienestar docente, creando un círculo de retroalimentación positivo.

Un profesor que brinda a sus estudiantes un contexto contenedor, entusiasta, seguro y apoyador, que permite a sus alumnos sentirse aceptados y valorados, favorece la generación de una identidad positiva, una narrativa en que los niños se sienten queridos y capaces de armar proyectos de vida de conanza en sus fortalezas y respeto por los espacios de otros.

Un contexto que se centra en los déficits de los alumnos, que no favorece las relaciones interpersonales positivas y donde existen experiencias negativas como maltrato, va provocando aversión hacia el colegio y hacia el aprendizaje y crea un círculo vicioso que dificulta la regulación cognitiva, emocional y conductual.

El exponer a los alumnos a situaciones altamente estresantes es un factor negativo para la salud mental. El desarrollo de competencias socioemocionales es especialmente relevante para los alumnos que por pertenecer a contextos más vulnerables económicamente, se encuentran en riesgo psicosocial y tienen menos oportunidades de un aprendizaje positivo en esta área.

Para ellos, sus profesores son una posibilidad única de constituirse en tutores de resiliencia que los ayuden a enfrentar y superar situaciones adversas

Las relaciones positivas de los alumnos con sus profesores pueden compensar, en parte, el déficit de apego con guras de cuidado primario y

son especialmente relevantes para aquellos estudiantes que no han tenido oportunidades previas de desarrollar habilidades sociales y relaciones positivas y adaptativas.

Dimensión 2: Comunicación asertiva

Cueva et al. (2021). Manifiesta que, El Currículo Nacional de Educación Básica (Ministerio de Educación [MINEDU], 2016) determina como característica de aprendizaje del estudiante: comunicarse de manera asertiva. También la vida socioeconómica necesita de personas con capacidad para relacionarse haciendo uso de las habilidades comunicativas. Orientar la comunicación asertiva con fundamento depende de la base científica construida hasta la actualidad.

En su defecto, dejar de abordar la comunicación asertiva implicaría desatender la formación integral de los estudiantes; las limitaciones repercutirían en la comunicación no verbal, la comunicación verbal, el uso de componentes paralingüísticos y las normas de cortesía establecidas en el medio

Además, presentarían múltiples dificultades para expresar sus sentimientos, pensamientos y acciones contextualizadas. En consecuencia, la revisión de los estudios responderá a la pregunta Cuál es el avance científico de la Comunicación Asertiva en el contexto educativo

En cuanto a la comunicación, diremos que es un intercambio de información entre el emisor y el receptor cuyo fin es transmitir o recibir un determinado mensaje.

Su importancia reside en los seres humanos, quienes intercambian información de diferente tipo entre sí, haciendo del acto de comunicar una actividad esencial para la vida en la sociedad.

Por lo tanto, la importancia del lenguaje radica en las implicaciones de las actitudes, las que se basan en los modelos o tipos de crianza y de educación en diferentes esferas; es decir, lo cultural aprendido en el núcleo familiar, la escuela, la universidad, la iglesia, o en el contexto donde pasa la mayoría del tiempo

En lo que respecta a la asertividad, su origen se remonta a los estudios al ser el primero en utilizar el término “asertivo”. Su historia está determinada por su inclusión en las habilidades sociales, habilidades blandas, capacidades para la vida. la asertividad se habría gestado en los Estados Unidos (dos primeras fuentes) e Inglaterra (última fuente) y fue cobijado en tres fuentes: “Terapia de los reflejos condicionados” Intervención desde la “Competencia social” y la “habilidad” relacionada al hombre máquina. Las personas asertivas favorecen las relaciones interpersonales, la satisfacción con la vida, la confianza en sí mismo, la expresividad y la espontaneidad

La persona asertiva actúa sin pensar, es directa, toma decisiones constructivas ante los problemas, no le importa lo que piensen de ella, es feliz y libre de ansiedad

El estudio de la Comunicación Asertiva se inició bajo el enfoque conductista, transitó por el cognitivismo, y se consolidó en la interacción conjunta con la fisiología

En el componente conductual resalta la comunicación verbal y no verbal. En los componentes cognitivos se revelan las percepciones sobre el ambiente y a partir de él se generan pensamientos, sentimientos y acciones. Por último, tenemos a la fisiología, expresada en el cuerpo de la persona.

Es en la edad escolar donde se consolidan los saberes para desenvolverse en la vida. En consecuencia, el estudiante con comunicación asertiva entabla conversaciones, mantiene el contacto visual, profundiza el contenido y acompaña el diálogo con el lenguaje no verbal

En tal sentido, en la presente investigación, se busca analizar el avance científico de la Comunicación Asertiva en el contexto educativo durante el periodo de 2016 al 2020.

En la revisión se tiene en cuenta los principales autores, la definición producida, las características determinadas, las dimensiones operacional izadas y los medios utilizados en la evaluación; así como las teorías o enfoques desde el que se produce la información teórica, práctica y tecnológica.

Miranda y Vega (2021). Manifiesta que; El ser humano, al vivir en sociedad, está la mayor parte de su tiempo interactuando con los demás; de modo que uno de los aspectos que más aprecia de su existencia es, precisamente, el de las relaciones sociales. Poseer adecuadas relaciones sociales determina en gran medida facilitando o entorpeciendo) la búsqueda de la realización personal; sin embargo, conseguir que las relaciones interpersonales, la comunicación y el diálogo con el entorno

sean naturales, espontáneos, claros, sin malentendidos ni conflictos, es más difícil de lo que a primera vista pudiera parecer.

La trascendencia del fenómeno radica en que las relaciones con otros pueden ser el origen de las mejores satisfacciones personales o de los mayores conflictos.

En las ciencias sociales se pone énfasis en la adquisición de habilidades y/o competencias para la comunicación.

Tal idea sugiere la inclusión de los procesos lingüísticos, psicolingüísticos y sociolingüísticos, que hacen trascender el sentido propio del conocimiento del código lingüístico, para entenderse como una cualidad de saber qué decir, a quién, cuándo, cómo decirlo y cuándo callar. Implica, además, aceptar que ser hábil o competente para la comunicación no es reductible al aspecto lingüístico, sin dudas importante, sino que tienen que considerarse, además, los aspectos sociológicos y psicológicos implicados

La adquisición de competencias para la comunicación está obviamente determinada por la experiencia social, las necesidades y las motivaciones, y por la acción que es, a su vez, una fuente renovada de motivaciones, necesidades y experiencias.

Rompemos irrevocablemente con el modelo que restringe la representación de la lengua a dos caras: una vuelta hacia el significado referencial, la otra hacia el sonido, y que define la organización del lenguaje como si consistiese exclusivamente de reglas para unir esas dos caras. Un modelo tal “implica que la única función del habla es nombrar, como si las lenguas no estuviesen organizadas para lamentarse, alegrarse, rogar, prevenir, defender, atacar, relacionadas con las diferentes formas de

persuasión, dirección, expresión, juegos simbólicos. Un modelo de la lengua debe presentarla con una cara hacia la conducta comunicativa y la vida social”

En el proceso de interacción social con otras personas, en ocasiones, se derivan situaciones conflictivas, que son generadores de estrés y pueden limitar al sujeto de vivir una vida plena; suele verse cómo las personas no pueden comunicar lo que sienten, no saben pedir un favor, no saben resolver situaciones conflictivas con otros o simplemente no saben decir que no a alguna petición u opinión con la que no estén de acuerdo. Precisamente la comunicación asertiva propicia las herramientas necesarias y suficientes a las personas para que, en el acto comunicativo, se desempeñen acertadamente, haciendo valer sus opiniones y puntos de vistas sin lacerar al otro.

Aquí radica la importancia de esta para el directivo del proceso docente-educativo, en tanto que este tiene que organizar, planificar, dirigir y controlar dicho proceso, en el que se le presentan disímiles situaciones que ha de resolver siendo asertivo para lograr un clima favorable que posibilite adecuadas relaciones interpersonales y un óptimo proceso de dirección se pensó que algunas personas la poseían y otras no; en 1958 se entendía la asertividad como "la expresión adecuada, hacia otra persona, de cualquier emoción que no sea respuesta de ansiedad" (e definió como la "expresión de los derechos y sentimientos personales"

Por su parte, en 2003 se consideró que la asertividad es la conducta que permite a una persona actuar para implantar su propio interés,

defenderse a sí mismo sin ansiedad y expresar sus derechos, sin destruir los derechos de otros

Por otra parte, afirma que ser asertivo tiene que ver con la aceptación y la valoración de sí mismo; con tener opiniones propias y el saber defenderlas, teniendo en cuenta el respeto de las ajenas; con ser claro y directo al comunicar y hacerlo en el lugar y momento adecuados; con saber expresar lo que se quiere y lo que se necesita decir; y con expresarse con seguridad sin tener que recurrir a comportamientos pasivos o agresivos.

También, se considera característico del ser asertivo la autoestima, la confianza en sí mismo, la comunicación segura y el respeto hacia los demás la asertividad se puede concebir como la práctica de principios y derechos, que llevan a tener un modelo de vida personal enfocado en el éxito en la comunicación humana; incluye, también, habilidades más complejas como la autenticidad, la capacidad de empatizar y la aceptación incondicional

Es preciso resaltar que la asertividad tiene un mensaje básico que es "esto es lo que pienso, esto es lo que yo siento, esta es la forma en la que yo veo la situación" y se dice sin dominar, humillar o degradar al otro individuo. En este sentido, se podrían retomar tres elementos generales de las definiciones: que el individuo tiene derecho de expresarse; que es necesario también el respeto hacia el otro individuo; y que es deseable que las consecuencias del comportamiento sean satisfactorias para ambos miembros de la interacción.

La comunicación asertiva permitirá a la persona obtener beneficios tanto en el área personal como profesional: desarrolla la seguridad personal, la autoimagen, la autoestima, el autoconcepto, se es más eficiente en el manejo de situaciones de conflicto y permite evitar las situaciones estresantes.

A la vez, hace que la persona esté a gusto consigo misma y para con los demás. Sin duda hace a la persona más efectiva en el acto comunicativo, lo que resulta indudablemente imprescindible en el contexto de la dirección de procesos educativos.

Con la intención de despertar el interés por la comunicación asertiva desde la psicología de la educación y estimular el compromiso de su ejercitación diaria, nace este artículo, dirigido a todos los directivos en educación preocupados por establecer una comunicación acertada en el proceso docente-educativo.

Teniendo en cuenta, la necesidad de alcanzar en el proceso formativo de las nuevas generaciones un aprendizaje más productivo y creativo, mediante la participación activa de estos en la construcción de sus propios conocimientos y en el desarrollo de competencias comunicativas que les permitan dar solución a los más variados problemas.

Dimensión 3: Trabajo en equipo

Triana y Parra (2020). Manifiesta que; En el contexto de la administración, un “grupo de trabajo” es un conjunto de personas que participan dentro de una institución con determinadas funciones, de forma que cada una responda por la función que tiene asignada.

En cambio, en un “equipo de trabajo” las personas interactúan de forma coordinada y complementaria para alcanzar un objetivo común, por lo que las fortalezas de cada colaborador potencian sinérgicamente la labor conjunta, siendo el resultado final superior a la suma de las acciones individuales

Así, en el equipo no existe un “interés general” sino objetivos claramente definidos; las cargas de trabajo no se distribuyen “equitativamente” sino según los conocimientos y habilidades de los miembros; cada uno se preocupa por su propia tarea y por el rendimiento de todos; además, el desempeño individual y colectivo, se evalúa de acuerdo con el compromiso personal para lograr los productos de la organización, de forma que se va creando una cultura, una manera de vivir y trabajar dentro de la misma.

El trabajo en equipo conlleva por lo tanto a una mayor eficacia, porque se incrementa la probabilidad de alcanzar los objetivos; mayor eficiencia, puesto que se optimizan los recursos; y un mejor clima organizacional, como resultado del progreso en la comunicación y el compromiso, así como, un autoconcepto grupal más alto. Esto justifica el esfuerzo de creación y consolidación que requiere convertir un grupo en un equipo de trabajo.

Entre las diferentes propuestas de dimensiones que constituyen el trabajo en equipo se encuentra quienes definieron siete características de un equipo de alto rendimiento abreviadas en el acrónimo: PERFORM, que son las siguientes:

a. Propósito y valores: Existe un objetivo común basado en valores definidos que guía la actividad de todos los miembros de la organización.

b. Empoderamiento: Todos los miembros asumen responsablemente su participación dentro de la organización, al mismo tiempo que reconocen y confían en los conocimientos así como habilidades de los demás, creándose de este modo un sentimiento colectivo de sinergia.

c. Relaciones y comunicación: La interacción es fluida y los conflictos se solucionan respetuosamente en busca de soluciones.

d. Flexibilidad: Los miembros adaptan sus funciones con facilidad para enfrentar los cambios apropiadamente y en forma colectiva.

e. Óptimo rendimiento: Se establecen y obtienen objetivos de excelencia, gracias al trabajo en equipo, por lo que la producción es elevada en cantidad y calidad.

f. Reconocimiento y aprecio: Todos los aportes individuales y grupales son valorados y reconocidos por los compañeros y por los jefes, lo que aumenta la autoeficacia personal y colectiva.

g. Motivación: Las anteriores características laborales hacen que los miembros se sientan pertenecientes a un gran equipo y deseen aportar a su desarrollo.

Para las organizaciones es creciente el interés por afianzar el trabajo en equipo, con el objeto de que las actividades laborales de los colaboradores se articulen en torno a las metas y resultados esperados por la empresa

Las organizaciones competentes cumplen sus metas en la medida en que satisfacen las necesidades de sus clientes externos y, para lograrlo,

requieren equipos de trabajo de alto desempeño, integrados por seres humanos con formación y experiencia idónea, empoderados y comprometidos con la organización.

Al mismo tiempo, las empresas que otorgan valor a la diversidad consiguen fortalecer los equipos de trabajo, dado que la inteligencia conjunta es superior a las individuales, de forma que los directivos que reconocen en la diferencia una oportunidad, conducen sus organizaciones a la valoración y sinergia de los talentos, lo cual es necesario dentro de las actuales exigencias, en un entorno global rápidamente cambiante, tanto en el sector público como en el privado.

Que tal como lo señalan “lleva a las organizaciones a ser más competitivas y a contar con un personal cada vez más motivado para alcanzar los objetivos propuestos” rentable para toda organización puesto que genera equipos de trabajo motivados, con mayores niveles de satisfacción y felicidad laboral, lo que redunda en un incremento de la productividad

El reconocimiento de los aportes del equipo de trabajo para el funcionamiento de la organización posibilita mayor empoderamiento, motivación y compromiso organizacional

Una buena calidad de vida laboral, dada por la satisfacción de los colaboradores con la empresa y con el ambiente institucional, es un aspecto importante para el éxito de las organizaciones

La congruencia entre el proyecto organizacional y el de vida de los trabajadores, conduce a una mejor percepción y valoración del trabajo,

dentro y fuera de la empresa, lo cual se refleja en la vida extra laboral de los colaboradores.

Entre las estrategias que se pueden utilizar para mejorar el trabajo desde el talento humano, se encuentra la educación experiencial (EE), que consiste en el proceso de construcción de conocimiento a partir de la reflexión sobre la vivencia.

La EE se basa en que el aprendiz sea participante activo en el proceso, de forma que se promuevan en él procesos de reflexión, análisis y síntesis, mientras están involucrados intelectual, emocional y físicamente, logrando un verdadero aprendizaje.

Esta estrategia permite además concienciar aspectos negativos inconscientes del participante, reflexionar sobre ellos y reaprender a partir de la experiencia.

Dado lo anterior, se decidió evaluar la percepción de la eficacia de esta estrategia en el trabajo en equipo en una empresa de Colombia dispensadora de medicamentos, por lo que la pregunta problema de esta investigación fue: ¿Qué beneficios percibieron del programa de educación experiencial en el mejoramiento del trabajo en equipo en la organización? La divulgación de los resultados de la investigación es oportuna dado que articula el campo de la administración con el de la EE, al tiempo que facilita herramientas para el desarrollo organizacional.

2.2.2. Teorías de la variable 2: Habilidades comunicativas L2

Cueva et al. (2020). Manifiesta que; En el Perú, la interculturalidad como principio rector del sistema educativo no es entendida, asimilada ni

trabajada en las aulas, la cual debe propiciar la valoración y construcción de la identidad personal y cultural y la interrelación con otros individuos y colectividades. Desarrollar las áreas del currículo desde un enfoque intercultural no ha pasado de ser un bonito enunciado hasta el momento. Muchos docentes se preguntan cómo hacer esto, y sobre todo, qué significa abordar las competencias y capacidades del currículo de manera intercultural.

Al reconocer como valederas las posturas anteriores, interesa observar el tratamiento de la interculturalidad y la aplicación de la lengua indígena en las horas de enseñanza y aprendizaje. Para ello, estudiamos dos tipos de realidades sociolingüísticas diferentes: la del shipibo-konibo en estado de L1 y la del asháninka en estado de L2. Nos preguntamos: ¿Cuál es la situación de la enseñanza y aprendizaje del shipibo de Canantipishca como L1 y del asháninka del Perené como L2 en las horas de clases de lengua nativa? y ¿cómo se incorpora el concepto y práctica de la interculturalidad? El asháninka y el shipibo son dos lenguas amazónicas mayoritarias, sin embargo, el número de hablantes en cifras invisibilidad la situación particular de cada zona de hablantes. Por eso, hemos decidido optar por dos realidades específicas.

EBI para todos La EBI es un proceso y una actividad continua que propicia la construcción y valoración de la propia identidad, personal y cultural, como base para relacionarse con otros individuos y colectividades. Con ella, se apunta hacia una sociedad culturalmente diversa y un mundo cada vez más interdependiente, pues asume que no existe una sola manera de ver el mundo y que uno mismo puede desarrollar nuevos

conocimientos y actitudes al conocer otras formas de vida. La educación intercultural permite desarrollar competencias en múltiples sistemas de percepción, pensamiento y acción, así como aprender a desenvolverse en diversos entornos culturales y a aprovechar sus aportes y contenidos. En ese sentido, constituyen un requisito fundamental para el logro de un pensamiento crítico y pluralista.

Se concibe una EBI en la que solo se contemplan los casos donde la lengua indígena es la L1 y el castellano es la L2.

No se tiene presente que, debido a los distintos procesos socioculturales y económicos en los que se ven inmersos los educandos de los pueblos indígenas, el monolingüismo en la lengua indígena resulta cada vez más escaso. No se toman en cuenta los casos en los que los pueblos indígenas han perdido la lengua indígena y quieren, en un proceso de reafirmación cultural, reaprenderla y piden que esta sea enseñada con metodología de segunda lengua.

Sabemos, sin embargo, que la realidad sociolingüística es diferente y que el grupo cuya L1 es la lengua indígena no es precisamente el caso más frecuente. Ese era el Perú descrito por Inés Pozzi Escott (sic) hace treinta años.

Desde esa fecha, el Perú ha cambiado mucho y el avance del castellano ha sido grande. Hay distintas situaciones de uso de lenguas. Hay una castellanización galopante que no es sano negar. Es necesario pensar en distintas propuestas de EBI que repercutan positivamente en el mantenimiento de las lenguas indígenas.

Sin embargo, muchas veces parece olvidarse que la EBI involucra no solo el tratamiento y respeto por las lenguas, sino también por la cultura general. En este contexto, se debe comenzar con el respeto y la valoración de la propia cultura, así como de las que están a nuestro alrededor, y empoderar a las menos favorecidas para colocarlas en una situación de igualdad. La interculturalidad promueve que los individuos fortalezcan su identidad.

La lengua indígena como lengua materna y segunda lengua

El papel que cumplen las lenguas en el proceso educativo reviste una importancia decisiva y, debido a ello, resulta necesario superar las diferencias en la enseñanza de lenguas indígenas y en castellano para que la EBI pueda convertirse en la modalidad adecuada para atender poblaciones, hasta hace muy poco, postergadas por la política educativa peruana.

Las lenguas indígenas del Perú pueden encontrarse en dos estados: primeras lenguas o segundas lenguas

Esto debido a que son o no son habladas por la generación de niños que habitan en las comunidades de habla de una lengua autóctona. Muchos sabemos la importancia que manifiestan en relación con la lengua materna, ya que «la lengua materna constituye el vínculo social e individual por excelencia, la cual permite que cada uno se asuma como miembro de un grupo social específico.

En la primera infancia, es portadora esencial del desarrollo psíquico, emocional, social y cognitivo»

Por otro lado, hay lenguas indígenas como L2 y que la EBI estimula su aprendizaje.

En las comunidades indígenas que han perdido o están en peligro de perder su lengua originaria, o esta ha sido desplazada por el castellano, la educación bilingüe estimula el aprendizaje de estas lenguas como una segunda lengua.

El descubrimiento de la diversidad como riqueza y la progresiva toma de conciencia sobre los derechos lingüísticos culturales, conduce a que algunas comunidades y pueblos, que están en riesgo de perder su lengua indígena ancestral, hagan esfuerzos por revitalizarla mediante la exigencia de aprenderla como segunda lengua, ya que la lengua de uso predominante para ellos ya es el castellano.

El concepto de la interculturalidad

La interculturalidad está referida explícitamente a la dimensión cultural del proceso educativo y al aprendizaje social y cultural que busca las necesidades básicas de los educandos. «La interculturalidad es la situación de respeto, tolerancia, intercambio y diálogo productivo entre los diferentes grupos étnicos culturales, en el que cada uno aporta a los otros. Es la solución al problema de choque de cultura, a la pérdida de identidad, marginación y olvido»

Posibilita la formación de ciudadanía y los procesos de aprendizaje intercultural. Este última toma la interpretación subjetiva de la realidad como punto de partida, donde la multiplicidad de la realidad no es reducible a una sola concreción, sino que representa una pluralidad y confrontación de conocimientos y patrones de interpretaciones.

El aprendizaje intercultural ofrece el desarrollo de las habilidades de pensar y actuar socialmente. Sin embargo, debemos de reconocer los propios límites y la subjetividad que fortalecen la comprensión hacia los otros, aun cuando no coincidamos con imágenes congruentes de sus vidas.

Descripción de la educación del shipibo-konibo de Canantipishca y del asháninka del Perené

En la comunidad nativa de Canantipishca, a tres horas de Contamina,. Este centro solo tiene enseñanza en el nivel primario. La clase de shipibo se realiza en el curso de lengua nativa y, en este, el castellano es utilizado como recurso en alguna explicación metódica durante la clase o por falta de vocablo en la lengua local.

Posteriormente, cuando termina la primaria, los niños van a escuelas mestizas donde solo se habla español y así terminan su educación escolar. En este centro hay un único profesor encargado de la enseñanza de la lengua. A la clase de L1 se le dedica cuatro horas a la semana

En la comunidad nativa de Pucharini se encuentra el Centro Educativo Integrado Agroindustrial «Centro Piloto Pucharini», el cual cuenta con los niveles de primaria y secundaria, donde solo hay un maestro que fomenta la enseñanza y aprendizaje del asháninka del Perené. El asháninka es enseñado en cuarto de primaria y quinto de secundaria, con el fin de que puedan lograr su ingreso a las universidades e institutos con modalidad para indígenas.

Es de advertir que en estas aulas hay alumnos de etnias yaneshas y quechua, ya que ellos cohabitan con la población asháninka en la misma

comunidad. La escuela autoriza dos horas a la semana para la difusión y recuperación del asháninka de la zona.

Dimensión 1: Investigativa

Olazabal (2020). Manifiesta en su trabajo investigativo que; Para empezar, definamos investigación y el porqué de su importancia. Investigar para una universidad constituye una función fundamental en nuestros tiempos, investigar significa entrar en un proceso de búsqueda de nuevo conocimiento.

Además, y en el marco de la Ley Universitaria 30220 no solo es un eje importante, además debe estar articulada con Responsabilidad Social Universitaria (RSU). La Real Academia de Lengua Española define investigar como “realizar actividades intelectuales y experimentales de modo sistemático con el propósito de aumentar los conocimientos sobre una determinada materia”.

Por su parte se conceptua como el “proceso de estudio riguroso y sistemático para acceder a un nuevo conocimiento con pretensión de verdad, o para perfeccionar uno ya existente”.

Definida de esta forma, investigación significa entrar en un proceso de búsqueda de nuevo conocimiento en el cual intervienen una innovación de ideas y un método que debe ser riguroso y cuyos resultados deben ser validados por pares, en este sentido la Investigación está íntimamente unida a la creatividad y no se restringe al ámbito de las ciencias duras, ya que hoy sabemos que existen diferentes tipos como la cuantitativa, cualitativa y de representación social entre otras.

Como universidades católicas nuestra visión de lo que es la investigación debiera partir desde nuestra Constitución Apostólica Ex donde se alude el gozo de buscar la verdad, de descubrirla y de comunicarla en todos los campos del conocimiento.

En ella se decía: El papel de la universitas magistrorum et scholarium se consagra a la investigación, a la enseñanza y a la formación de los estudiantes (…).

Su tarea privilegiada es la de unificar existencialmente en el trabajo intelectual dos órdenes de realidades que muy a menudo se tiende a oponer como si fueran antitéticas: la búsqueda de la verdad y la certeza de conocer ya la fuente de la verdad.

En éste sentido, Juan Pablo II sigue diciendo que “es un honor y una responsabilidad de la universidad católica consagrarse sin reservas a la causa de la verdad, ésta es su manera de servir al mismo tiempo a la dignidad del hombre y la causa de la Iglesia”.

No olvidemos que las universidades católicas estamos llamadas a una continua renovación y en palabras “está en juego el significado de la investigación científica y de la tecnología, de la convivencia social, de la cultura, pero, más profundamente todavía, está en juego el significado mismo del hombre “.

En este contexto recordemos que la investigación no es una sola, existen diversas formas, pero únicamente dos aplicables al contexto de enseñanza-aprendizaje: la Investigación formativa (IF) y la Investigación productiva de conocimiento.

La relación entre docencia e Investigación siempre ha existido, y pasa por la decisión muchas veces política de cuál es el modelo educativo que nuestras universidades aplican, la Investigación per ser considerada casi siempre como “científica” alude a la formación de post grado en maestrías y doctorados, pero se nos escapa ese periodo en el cual el estudiante, no solo debe aprender a investigar, sino también aprender a tomarle gusto a la Investigación.

Es importante resaltar que la investigación formativa es realmente una estrategia didáctica y una herramienta invalorable para cualquier docente que pretenda ser esencialmente un formador.

No olvidemos que también existen diferentes tipos de universidades y que algunas por derecho propio son exclusivamente investigativas.

La Investigación la podemos apreciar desde el punto de vista pedagógico y desde el punto de vista misional de generar nuevo conocimiento. Si la vemos como la primera será investigación formativa. Un punto interesante es el que toma al relatar que en el campo de la formación universitaria el tema de investigación tiene dos vertientes a ser consideradas: lo que ella llama “formación investigativa” en relación a los contenidos de algunas asignaturas que consideran dentro de ellas procesos y proyectos de investigación, y la denominada “investigación formativa” en referencia a la incorporación del rol del investigador en el perfil docente; y añade que son actividades complementarias.

La IF es aquella que se hace entre estudiantes y docentes en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, forma parte de todos los

procesos académicos, es una forma de relacionarse y si existe creación de conocimiento lo es desde una base menos formal.

La IF también puede denominarse “la enseñanza a través de la Investigación, o enseñar usando el método de la Investigación”, para el autor “es aquella formación que hace parte de la función docente, con una finalidad pedagógica y que se desarrolla dentro de un marco curricular formalmente establecido”. La IF en el aula es muy importante, se desarrolla bajo la tutela de un docente investigador y los estudiantes participan de manera activa y propositiva en la construcción de sus propios conocimientos, un ejemplo muy típico es el desarrollo de las clases bajo la forma de ABP o aprendizaje basado en problemas, en estas aulas el alumno problematiza una situación, investiga los porques y trata de explicar determinados fenómenos construyendo así sus “propias verdades”.

Para el maestro y del estudiante conoce como “la orientación que se brinda al estudiante universitario desde un marco que vincula el desarrollo de los procesos educacionales con los procesos de investigación científica”.

De acuerdo con esta concepción manifiestan que “los semilleros de investigación se constituyen en espacios de Investigación colectiva y formativa, que favorecen el aprendizaje por descubrimiento, la formulación de preguntas y la articulación de la Investigación formativa con la Investigación científica”

Para estos semilleros se destacan componentes de IF relacionados con el compromiso de tener la capacidad de renunciar a lo que se ha aprendido; apropiarse del conocimiento a la manera de un estilo de vida

tener voluntad de conocer, creer en la capacidad de los estudiantes apoyando sus propias inquietudes .

“Antes de cualquier otra cosa los semilleros constituyen y se inventan espacios de conversación, de acción y construcción de su propio sentido de lo investigativo, difiriendo así de las tareas proporcionadas por el programa académico a propósito de la Investigación formativa es un espacio de formación para el docente y el estudiante.

Pensando precisamente en Derecho en particular, pero en las Humanidades en general, aquí se quiere decir que la investigación en Humanidades tiene particularidades como: los tiempos son más largos, los resultados a veces son de interés “territorial” y no necesariamente se pueden generalizar, sus resultados interesan a un público muy heterogéneo y por lo mismo a veces tienen un índice muy alto de difusión y proporcionan un tipo de conocimiento que es aplicable al contexto social del momento y puede usarse para modificarlo. Pero también es necesario pensar en el componente de “Humanismo” que la IF debe tener, este espacio de “formación” al que se alude debíamos aprovecharlo precisamente para formar a nuestros estudiantes, formarlos en lo que es ético en investigación, partiendo por el ejemplo que podemos darles, asegurándonos que entiendan que lo más importante no es la investigación si no el sentido de fidelidad a la verdad, que de acuerdo con esto no se copia la investigación de otro, no se inventa datos, se cumple la parte que le toca en un proyecto, etc.

En este contexto general ¿qué significado y qué valor tiene para el estudiante abordar su aprendizaje con espíritu científico? Pensemos

primero en el rol del docente, cada vez más de tipo facilitador de procesos que expositor; durante el proceso de enseñanza- aprendizaje los alumnos podrán aprender más si los saberes propios de la disciplina en estudio y el conocimiento científico acerca de los mismos, son presentados como un producto inconcluso, no como un producto terminado, de manera que el estudiante tenga un espacio donde seguir construyendo.

El ejemplo está en el aprendizaje en laboratorios y las guías de práctica que muchas veces son prediseñadas y con mucho rigor, sin dejar espacio a la creatividad, ciertamente el método científico tiene reglas que se deben cumplir pero en la búsqueda de la verdad, aun teniendo normas, se solucionan problemas siguiendo unos pasos que estructuran una forma metodológica; y se encuentra solución y de esta manera y en ese camino el alumno más que aprender, adoptará una actitud científica para la construcción de conocimientos, teniendo siempre en cuenta que “no todo lo que es posible es ético” y que es mucho más importante la búsqueda de la verdad con ética, que conseguir un premio por una investigación que no nos pertenece.

Para la finalidad de la IF es difundir la información que ya existe y favorecer que el estudiante la incorpore como conocimiento para que en ese proceso aprenda a desarrollar capacidades que le permitan un aprendizaje permanente.

Además, señala que uno de los problemas esenciales es que no tenemos suficientes docentes con las capacidades para implementarla, se necesita que el docente tenga una mirada diferente del proceso enseñanza aprendizaje en donde ahora el alumno es el protagonista.

Toda Investigación nace de algún problema que encontramos, leemos acerca de él y se produce una pregunta, el docente está allí entonces para guiar el derrotero de esta pregunta, y es precisamente él quien guiará a sus alumnos para formularlas de manera coherente, de manera que a través de las hipótesis o supuestos puedan llegar a encontrar la verdad de esa interrogante. Él estará allí para que la formulación no acabe en una pregunta sin respuesta .

En relación al ABP, plantea que cada elemento del binomio docente-alumno tiene tareas especificas. Las del docente:

1) seleccionar un problema ej. Metabolismo de la úrea.

2) diseñar la experiencia con los contenidos apropiados y se diseña una estrategia que lleve a la apropiación de conocimientos científicos, ej. dividirla en temas como: que alimentos producen úrea, como se desdoblan las proteínas en úrea, cuales los órganos participantes.

3) dar una solución colectiva y participativa, los alumnos buscan literatura , la comparten y trabajan en las hipótesis formuladas.

4) generar en el estudiante el interés hacia la cultura científica.

5) encuadrar el tema a la luz de lo nuevo que existe sobre desarrollo de tecnología, por ej. nuevos aparatos para mediciones de úrea transdérmica.

De esta manera, el alumno aprende a buscar datos, a compartir recursos y conocimiento y a tener una actitud crítica y reflexiva acerca de lo que aprende y como aprende.

Para problematizadoras “educan el pensamiento creador y la independencia cognoscitiva de los estudiantes, aproximan la enseñanza a la investigación científica”. asi mismo, habla del término “búsqueda parcial”

como estrategia de la didáctica problematizadora, en la cual el estudiante encuentra parte de la solución o aplica algunos aspectos del proceso de Investigación científica.

- Por Investigación formativa también conocemos la de formar en y para la Investigación, a través de actividades que no necesariamente hacen parte de un proyecto de Investigación concreto. Se prepara al estudiante mediante diversas actividades a familiarizarse con la Investigación, con la búsqueda de fuentes, con las fases de la Investigación, etc. Se trata de “formar” al estudiante en Investigación o se sintetiza en aprender investigando de acuerdo con la docencia en Investigación a través de ABP o estudio de casos son un ejemplo también de ésto.
- Investigación para la transformación en la acción o práctica, se refiere a aquella Investigación realizada para aplicar sus hallazgos en el mismo momento, para afinar y mejorar los programas mientras están siendo ejecutados, para servir como un aprendizaje reflexivo. La función de la IF vista desde este ángulo es la de dar forma a la calidad, efectividad y pertinencia de un programa mientras está siendo llevado a cabo.
- Así, a IF en educación a distancia afirmaba “la Investigación formativa puede concentrarse en las fortalezas y debilidades de un programa o curso buscando hacer un diagnóstico de lo que puede cambiarse en éstos para mejorar, y si los cambios que se introducen realmente producen mejoramientos”.

Dimensión 2: Cooperativa.

Morales et al. (2018). Manifiesta que: La educación panameña se encuentra en un continuo cambio, sustentados en diversos planteamientos teóricos y perspectivas metodológicas sustentadas en un conjunto de aportes provenientes de la Epistemología, la Pedagogía, Psicología Cognitiva y paradigma constructivista entre otros enfoques.

El constructivismo es considerado un movimiento que se opone a concebir el aprendizaje como receptivo y pasivo, sino como una actividad organizadora y compleja del estudiante, que elabora sus nuevos conocimientos partiendo de revisiones, selecciones y transformaciones en cooperación con el maestro y sus compañeros

Sin embargo, en las instituciones educativas en Panamá, el trabajo cooperativo aún está poco vinculado a la práctica pedagógica, aún predomina el aprendizaje y evaluación individual del conocimiento. Se sigue promoviendo una competitividad e individualismo entre los estudiantes que dan como resultado actitudes poco solidarias y escasas habilidades cognitivas que les conllevan a reducir sus posibilidades de éxito en su aprendizaje.

Dentro del aula, durante la enseñanza de la Matemática, se planean trabajos en “equipo”, sin embargo, estas actividades no siempre implican un aprendizaje cooperativo, lo cual repercute en el desarrollo de la creatividad, la solución de problemas matemáticos, una adecuada atención, análisis, síntesis y una buena organización de los contenidos, sin dejar de lado la voluntad para realizar las actividades de aprendizaje.

A menudo la realización de “trabajos en equipo” no son otra cosa que una división inequitativa de la resolución de ejercicios; lo cual puede resultar en que el estudiante no desarrolle ninguna habilidad cognitiva. Para que se hable de una situación cooperativa en las actividades de aprendizaje, “los objetivos de los participantes deben estar estrechamente vinculados, de tal manera que cada uno de ellos pueda alcanzar sus objetivos sí y sólo si los otros alcanzan los suyos los resultados por tanto son beneficiosos para todos los participantes. A esto hay que agregar que en Panamá los profesores conocen pocas estrategias y técnicas adecuadas que ayuden a los educandos a desarrollar habilidades cognitivas.

Para comprender un poco acerca de los términos de aprendizaje cooperativo y de habilidades cognitivas, es necesario comprender el desarrollo de la psicología cognitiva del aprendizaje como paradigma dominante a partir de finales de los años 50´s del siglo anterior, impulsada por los avances en lingüística, la cibernética y la teoría de la comunicación

La teoría cognitiva sostiene que la construcción del conocimiento a partir del entorno inmediato del estudiante es activo y lleno de significado, el aprendizaje implica un procesamiento cognoscitivo de información en lugar de la memorización mecánica de la información.

Posteriormente, a principios de los años 90´s, cobra importancia el paradigma conocido como constructivismo, que destaca como convicción que el conocimiento se construye activamente, no se recibe pasivamente del ambiente o de los otros. En general, una idea central es que el sujeto cognoscente realiza un acto de conocimiento o aprendizaje, no copia la

realidad circundante, sino que construye una serie de representaciones o interpretaciones sobre la misma

El constructivismo también surgió como una corriente epistemológica, preocupada por discernir acerca de la adquisición del conocimiento. En su visión actual, ha incorporado a su vez elementos tanto de la psicología genética de Piaget, del cognoscitivismo de Ausubel y de la teoría sociocultural de Vygotsky.

Dentro del paradigma constructivista del aprendizaje, sobresalen un conjunto de planteamientos que promueven la activación del conocimiento, desarrollo del nuevo conocimiento y la evaluación de lo aprendido, para lograr el aprendizaje significativo dentro del aula

Todo ello responde al énfasis que se da al desarrollo del conocimiento nuevo en los estudiantes por medio de la construcción activa, en dónde vinculan el conocimiento nuevo con el conocimiento que ya conoce el alumno sobre el tema, en lugar de recibir la información de manera pasiva o tan sólo de copiarla de los profesores o de los libros.

El aprendizaje es la revisión, modificación y construcción de los conceptos previos, pero, además, se integran conceptos nuevos aprendidos con los que ya poseen, en este caso lo fundamental que se destaca en el enfoque es que los conocimientos se construyen y el estudiante es el verdadero protagonista del aprendizaje.

En resumen aduce que para “aprender significativamente” es necesario la confrontación del sujeto con el contenido de enseñanza, además argumenta que es de vital importancia para la construcción de los aprendizajes, momentos de interacción del sujeto que aprende con otros

que le ayuden a moverse de un “no saber” a “saber”, de un “no poder hacer” a “saber hacer”, y lo que es más importante de un “no ser” a “ser”, es decir que le ayuden a moverse en su zona de desarrollo próximo.

Éste último concepto, aportado por Vygotsky, se define como “la distancia entre el nivel de desarrollo actual y el nivel de desarrollo potencial, determinado por medio de la solución de problemas bajo la orientación de un adulto o en colaboración con pares más capaces”

A partir de esta idea, Vygotski propuso que la instrucción debe basarse en el análisis del potencial del alumno “para elevarse a sí mismo a niveles superiores de desarrollo por medio de la colaboración”

El estudiante o estudiantes tienen habilidades desarrolladas que le permiten solucionar problemas, si la dificultad de la tarea está por debajo de estas, se aburre y si están por arriba se frustra; “a menudo las personas somos capaces de resolver problemas o de realizar aprendizajes nuevos cuando contamos con la ayuda de nuestros semejantes, pero en cambio a veces no conseguimos abordar con éxito estas mismas tareas, cuando disponemos únicamente de nuestros propios medios”

El aprendizaje supone un carácter social determinado y un proceso por el cual los estudiantes inician su desarrollo intelectual a través de aquellos que les rodean. El trabajo de Vygotsky argumenta que los estudiantes que experimentan procesos que implican un pensamiento conjunto, experimentan la auto actualización de los procesos involucrados en su propio pensamiento. Como se ha indicado, la concepción de la escuela como una garantía de la transmisión homogénea de contenidos, mediante la educación uniforme de los estudiantes panameños ... no es

hoy el marco adecuado para dar respuesta a la disparidad de situaciones y a la heterogeneidad de estilos de aprendizaje y características de los estudiantes.

Según la parte esencial de ese cambio es conseguir que los estudiantes se involucren en su proceso de aprendizaje, que lo hagan suyo, que sean conscientes de que son capaces de aprender eficazmente, y que en ese proceso entiendan que no sólo se benefician individualmente, sino que también se pueden beneficiar sus compañeros.

En Panamá tenemos la necesidad de responder a la diversidad que presentan los estudiantes en el proceso de aprendizaje. Una de las estrategias fundamentales para ello es el trabajo cooperativo, se requieren estrategias que traten de motivar a los alumnos a alcanzar sus metas y que también le dirijan a ayudar a sus compañeros a lograr las suyas; formando sistémicamente al educando, no sólo en conocimientos, sino también en valores, habilidades y estrategias que le permitan ser autónomo y desarrollar un pensamiento crítico.

Dimensión 3: Integradora

Rodríguez-Borges et al. (2020). Manifiesta en su trabajo investigativo que; El PIS como metodología está basado en la búsqueda de estrategias y recursos para llevar a la práctica los contenidos teóricos impartidos en el aula, a través de un proyecto de investigación interdisciplinario que permita la integración de saberes y habilidades de la disciplina de la carrera

El actual contexto económico y social requiere profesionales con habilidades socio-emocionales para el trabajo en equipos multidisciplinarios.

Dada esta demanda, el PIS como metodología se vuelve idóneo, pues los estudiantes deben proceder a investigar, plantearse hipótesis y posteriormente dar solución a un problema definido, desde un rol de innovadores y emprendedores, desde el cual son capaces de aplicar conocimientos para transformar y crear, apoyados en la institución de la cual forman parte, facilitando el desarrollo de habilidades profesionales y de trabajo colaborativo

La implementación de esta estrategia requiere un cambio metodológico del rol del docente, donde además de ser un ente motivador, debe potenciar nuevas habilidades en los estudiantes, como por ejemplo, la capacidad de aprendizaje autónomo; además, el docente debe procurar actuar como tutor del aprendizaje, e ir direccionando en todo momento a los estudiantes hacia el desarrollo de habilidades cognitivas, comunicativas y de trabajo colaborativo, planteándose un cambio en la forma de entender el rol del estudiante en el proceso de enseñanza-aprendizaje

Antes de profundizar en la concepción del término aprendizaje colaborativo, es importante señalar que existen dos términos con acepciones similares, los cuales son: aprendizaje cooperativo y aprendizaje colaborativo. Diversos autores señalan diferencias, y otros tantos afirman que presentan similitudes e incluso emplean ambos términos de forma intercambiable

Por lo antes señalado, fue necesario revisar las diferencias señaladas, para identificar con precisión el término a emplear.

En cuanto al aprendizaje cooperativo, se señala que puede existir heterogeneidad y diversidad entre los miembros del grupo, siendo el docente quien dirige la estructuración del proceso y la asignación de tareas a cada uno de los integrantes, que luego se organizarán para unificar los resultados alcanzados

Entre los autores que señalan similitudes entre el aprendizaje cooperativo y el colaborativo, quien plantea que solo pueden definirse ligeras diferencias, como el caso del énfasis dado al proceso cognitivo en el proceso colaborativo, más que lo motivacional. Se señalan, además, la existencia de similitudes y complementariedades entre ambos tipos de aprendizaje, ya que son la consecuencia de la integración del aporte de las teorías de Jean Piaget y Lev Vygotsky, por lo que estos aprendizajes están basados en el constructivismo, que fomenta la interacción social, el intercambio de ideas y conocimiento entre los miembros de un grupo.

En otros análisis sobre las similitudes se concluye que es posible emplear los términos aprendizaje cooperativo y colaborativo como símiles, entendiendo que el colaborativo, ha sido definido de forma reciente, como el aprendizaje que aborda las estrategias de enseñanza cooperativas a la vez otorga un mayor énfasis a las exigencias de: coordinación entre los miembros del grupo, aprendizaje autónomo y proceso cognitivo. Por lo que se entenderá, a los efectos de esta investigación, que el aprendizaje colaborativo, es aquel busca la elaboración de un constructo de aprendizaje, mediante la interacción, intercambio de ideas y conocimientos

entre los miembros de un grupo, que ejecutan una tarea cuyos objetivos no solo comprenden la realización de la misma, sino también el desarrollo de habilidades individuales y grupales mediante el intercambio de roles de los miembros del grupo.

El aprendizaje colaborativo permite el desarrollo de cinco competencias fundamentales, para las cuales existe consenso entre diferentes autores

Estas son: a) independencia positiva, en la que los integrantes del grupo dependen de sus interacciones para alcanzar el objetivo, desarrollando cohesión social en el proceso;

b) interacción promotora, que es el aspecto motivacional que se genera en los estudiantes cuando trabajan en grupo;

c) responsabilidad individual, que permite que cada integrante asuma una parte del trabajo;

d) procesamiento grupal, que permite la interacción con diferentes niveles de desarrollo cognitivo, estimulando la creación de capacidades de aprendizaje y;

e) habilidades sociales, que contempla las habilidades de comunicación interpersonal, liderazgo, gestión de tareas, entre otras.

En consecuencia, cada uno de los elementos anteriores, resultan desarrollados durante un proceso satisfactorio de aprendizaje colaborativo.

El aprendizaje colaborativo, no solo abarca el desarrollo de las competencias en los estudiantes (que serán medidas mediante la aplicación del cuestionario seleccionado), sino que actúa en el campo de las percepciones respecto a este tipo de aprendizaje, influenciado por las

experiencias previas del estudiante, que lo impulsará a un mayor involucramiento en las tareas y roles a desempeñar (continuará desarrollando las competencias) o por el contrario, percibirá como no satisfactorio la aplicación de esta estrategia y tendrá una mayor tendencia al trabajo individual.

Por ello, se consideró relevante aplicar un cuestionario complementario que permita identificar las ventajas y desventajas (percepciones del estudiante) del proceso de aprendizaje colaborativo.

Dimensión 4: Intercultural

Revisión de literatura: un acercamiento al aprendizaje autónomo de las lenguas extranjeras e interculturalidad a través del ABP. Manifiesta en su trabajo investigativo que; La enseñanza de lenguas extranjeras es una actividad que se ha practicado a lo largo de los años, primero de una manera informal para lograr la comunicación entre distintos pueblos y establecer alianzas comerciales o estratégicas, posteriormente, de una manera más formal estableciendo una determinada metodología y estrategias que han variado

En la actualidad hay un principal énfasis en el enfoque comunicativo desde una perspectiva basada en la acción, por lo que se espera que el aprendiz realice tareas que lo lleven a deducir las reglas gramaticales, a desarrollar el pensamiento crítico, construir conocimientos y tomar decisiones en contextos culturales determinados.

Este trabajo pretende llevar a cabo un análisis bibliométrico a partir de la revisión de literatura sobre el aprendizaje autónomo de las lenguas extranjeras, la interculturalidad y el Aprendizaje Basado en Problemas

(ABP) para establecer una discusión sobre la manera en que se ha abordado la temática en distintos contextos y con distintas finalidades. Cabe señalar que en todos los estudios revisados la vinculación entre los elementos se da considerando al ABP como la estrategia para la enseñanza de lenguas y mediante el cual se desarrolla los aspectos lingüístico comunicativos y los interculturales.

El índice expositivo se inicia con un recorrido conceptual sobre la interculturalidad y su relación directa con la enseñanza de lenguas extranjeras, explicado las variaciones existentes.

En seguida se trata la conceptualización del aprendizaje autónomo vinculado con la lingüística. Luego se presenta la estrategia del ABP de manera general y cómo ha sido empleada para la enseñanza de las lenguas extranjeras.

Posteriormente se explica la metodología propuesta utilizada para llevar a cabo el análisis bibliométrico, enfatizando el proceso de búsqueda y sistematización.

A continuación, se presentan resultados cuantificables, es decir, la estadística resultante de la búsqueda.

En el penúltimo apartado se lleva a cabo una discusión donde se abordan las valoraciones de los estudios analizados mediante contraste y vinculación. Finalmente se presenta una conclusión general de la temática.

La Interculturalidad en las Lenguas Extranjeras

El aspecto cultural es un elemento indisociable en el contexto de enseñanza de lenguas extranjeras.

Es a través de él que se logran afianzar los referentes pragmáticos y sociolingüísticos que permiten una mejor comunicación en distintos contextos o situaciones.

coinciden en que estos dos elementos, cultura y lengua, están íntimamente vinculados, coexisten y se nutren uno al otro.

En la literatura se observa el término interculturalidad o educación intercultural relacionado a los idiomas y la cultura relacionada a las prácticas y modos de vida de una sociedad, de ahí que este último vocablo sea el más general.

Cuando es descontextualizada del aprendizaje de lenguas extranjeras, la interculturalidad se sitúa en las relaciones sociales que se dan entre distintos grupos de distintas culturas, siendo la integración social y la lingüística; sus elementos clave.

Siguiendo esta línea, la interculturalidad en el contexto latinoamericano y desde la visión de los pueblos indígenas surge como una opción política y ética basada en la homogeneización, apostando por una educación para todos, popular y crítica.

En este sentido se argumenta que “el concepto educación intercultural es retomado por intelectuales indios nutridos del debate latinoamericano, al paso del tiempo, la educación intercultural derivó en una noción llamada funcional que perdió todo sentido político y se centró en aspectos de tolerancia, convivencia y respeto entre pueblos indígenas y la sociedad nacional mestiza”

Como él, otros autores latinoamericanos como han abonado a los estudios sobre la interculturalidad desde esta perspectiva, no obstante, la

revisión de literatura que atañe a esta investigación sólo considera los estudios interculturales en las lenguas extranjeras.

Retomando el planteamiento inicial realizó un estudio que aborda de manera crítica la pedagogía intercultural, refiriéndose a ella cómo una práctica en donde se lleva a cabo el aprendizaje de las culturas.

Este aprendizaje es, la mayoría de las veces, colocado en segundo plano o es inexistente en las clases e incluso en los diseños curriculares y los syllabus de las asignaturas, priorizando los temas gramaticales.

En el tesauro de la UNESCO se observan alternativas al término intercultural y conceptos relacionados.

Se tiene así multiculturalidad, transculturalidad y biculturalida, aculturación, identidad cultural, interacción, migración, socialización y contracultura.

El término y sus variantes pueden tener múltiples representaciones, como lo podemos constatar a continuación, y estas se deben principalmente a las ópticas desde donde se observen propone cinco representaciones comunes presentes en la didáctica de lenguas:

a. Transculturalidad: es considerada como un valor universal que tiene por finalidad reconocer los aspectos en común, se caracteriza por desarrollarse con una metodología tradicional.
b. La meta-culturalidad: se relaciona con los conocimientos culturales y la capacidad de hablar sobre ellos, la metodología en la que se basa es el aprendizaje activo.
c. La pluriculturalidad: está relacionada con actitudes y comportamientos que proveen las capacidades para vivir de manera armoniosa en una

sociedad con culturas diversas; la metodología con la que se relaciona es la didáctica del plurilingüismo.

d. La co-culturalidad: se basa en un enfoque comunicativo desde una perspectiva accionar y se relaciona con las concepciones y valores contextuales; se considera como la eficacia de interactuar y adoptar una cultura compartida.

e. La interculturalidad: es la capacidad para identificar aquellas cosas que no se comprenden en los primeros contactos con la lengua y cultura extranjera y que se relacionan con la propia. Su característica principal es la representación y su metodología más representativa es el enfoque comunicativo

Este autor y además añade el concepto de aculturación, visto como la integración social y afectiva (psicológica) en la que el estudiante asume la cultura del otro. Dicho concepto es recuperado del modelo para la adquisición de la segunda lengua desarrollado por Schumann y donde expone que cuanto más se asimila la cultura de la lengua mayor será el proceso de adquisición.

A este entendido, cabe señalar que, se requiere de un ambiente propicio para que se genere la aculturación, misma que es observable en las zonas fronterizas, como la existente entre México y Estados Unidos; o en países donde la presencia de migrantes es alta, como los pertenecientes a la Unión Europea.

No obstante, estos no han sido los únicos autores que han tratado de dar luz al término, sus acepciones, usos e implicaciones en el proceso de aprendizaje de lenguas extranjeras.

Por mencionar a los más recurrentes, han estudiado este fenómeno como un elemento formativo y de dinámica identitaria donde la comprensión del otro es necesaria para establecer interacciones efectivas.

En este mismo tenor, sugiere que toda formación social tiene como principio la concepción del otro, de esta manera se le puede comprender y al hacerlo generar vínculos que permitan la comunicación.

Estas afirmaciones refuerzan el argumento de contar con una enseñanza de la cultura, logrando así una competencia intercultural que permite al estudiante aprender el idioma, así mismo comprender las pautas sociales en las que este es utilizado y cómo determina y nutre a la identidad de los miembros de un grupo social.

Retomando las variaciones del tesauro, y en relación con lo anterior, estudian la identidad cultural, indicando que es una temática que ha crecido y fortalecido con el paso de los años considerando la importancia de contar con una conceptualización del ser y del otro, permitiendo así una mayor consciencia, lo que llevará a la formación de la identidad y, en consecuencia, de la sociedad.

Es por dicha razón que desde el inicio se debe tener clara la tipología de cultura que se pretende abordar en clase es decir, a partir de dónde se hará el abordaje: contenidos temáticos, expresiones comunes, formas de vida, cuestiones relacionadas con la familia, salud, educación, economía, etc.; con que metodología de enseñanza y el tipo de actividades que reforzarán dicho aprendizaje.

En esta exposición conceptual se puede decir que la interculturalidad es un aspecto relevante y desasociable en el aprendizaje de las lenguas extranjeras.

Así mismo se observa que nutre de manera significativa la formación del estudiante, pasando por aspectos lingüísticos y gramaticales, para llegar a la comprensión del otro, en un nivel macro refiriendo a las culturas que se están descubriendo y en un nivel micro a la propia cultura y sus diferencias.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Es un enfoque cuantitativo correlacional descriptivo según, manifiesta Hernández, Fernández y Baptista, 2014.

El tipo básica según Hernández, Fernández y Baptista 2010.

3.2. Diseño de Investigación

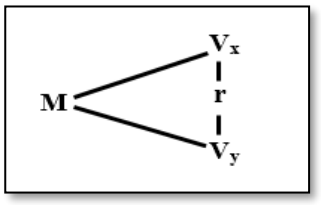
El diseño es no experimental, porque no se van a alterar las variables respectivo respectivamente, como manifiesta Hernández, Fernández y Baptista 2010.

Es Descriptivo correlacional, Hernández, Fernández, y Baptista, 2014.

El método fue hipotético deductivo, ya que se probaron las hipótesis generales y específicos respectivo y se obtuvo conclusiones claramente definidas por los investigadores en la zona de estudio. Hernández et al, 2006.

Descriptivo correlacional tiene como esquema el siguiente:

Figura 1. Esquema del estudio.



Donde:

M. = Muestra

V1. = Clima Organizacional

V2. = Habilidades Comunicativas L2

r. = Relación

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Tabla 2. Población

Estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva – B Distrito Calleria , Provincia de Coronel Portillo, 2022.	**Grado**	**Cantidad**
1er Grado	A	20
1er Grado	B	20
1er Grado	C	20
1er Grado	D	20
1er Grado	E	20
Total		**100**

Muestra

Tabla 3. Muestra

Estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva – B Distrito Calleria , Provincia de Coronel Portillo, 2022.	**Grado**	**Cantidad**
1er Grado		20
Total	A	**20**

3.4. Técnica e Instrumentos de Investigación

Técnicas de recolección de datos

La técnica que uso este estudio fue la OBSERVACIÓN, lo que permitió recoger los resultados de la variable Independiente y Dependiente de estudio respectivamente en la zona de aplicación.

Instrumentos de recolección de datos

- **Instrumento variable 1: Clima Organizacional**

Fue una encuesta con 18 ítems en total, 3 ítems por cada dimensión, estos ítems del instrumento estuvieron medido con puntuaciones de siempre (3), a veces (2) y nunca (1), y las variables 1 y 2 de estudio respectivo

- **Instrumento variable 2 : Habilidades Comunicativas L2**

Fue una encuesta con 18 ítems en total, 3 ítems por cada dimensión respectiva, estos ítems del instrumento estuvieron medido con puntuaciones de siempre (3), a veces (2) y nunca (1), y las variables 1 y 2

3.5. Procedimiento de Recolección de Datos

Los procedimientos de recolección de datos de esta investigación se dieron de la siguiente manera1:

Se aplicó los instrumentos de las variables de estudio para la recolección de datos de la Población de la Carrera Profesional de Educación Secundaria Especialidad Lengua y Literatura Facultad de Educación y Ciencias Sociales se aplicó a ENCUESTA respectivo.

Recojo de los instrumentos de investigación llenados por los investigadores Carrera Profesional de Educación Secundaria Especialidad Lengua y Literatura Facultad de Educación y Ciencias Sociales

Procesamiento de los instrumentos aplicados y se extrajo los resultados y conclusiones de la investigación sobre las variables de estudio respectivo

3.6. Tratamiento de datos

La valides de los instrumentos validados por el juicio de experto fue a través de fichas de la especialidad de Lengua y Literatura de

profesionales altamente calificados y la sede de estudio y la confiabilidad de los instrumentos aplicados fue por el estadístico alfa de Cronbach procesado en el SPSS.25 respectivo[3].

Tabla 4. Valores del Rho Spearman.

Rho	Significado literal
-1	Correlación negativa grande y perfecta.
Entre -0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta.
Entre -0.7 a -0.89	Correlación negativa alta.
Entre -0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada.
Entre -0.2 a -0.39	Correlación negativa baja.
Entre -0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja.
0	Correlación negativa nula.
Entre 0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja.
Entre 0.2 a 0.39	Correlación positiva baja.
Entre 0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada.
Entre 0.7 a 0.89	Correlación positiva alta.
Entre 0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta.
1	Correlación positiva grande y perfecta.

Fuente: Elaboración de los Instrumentos utilizados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

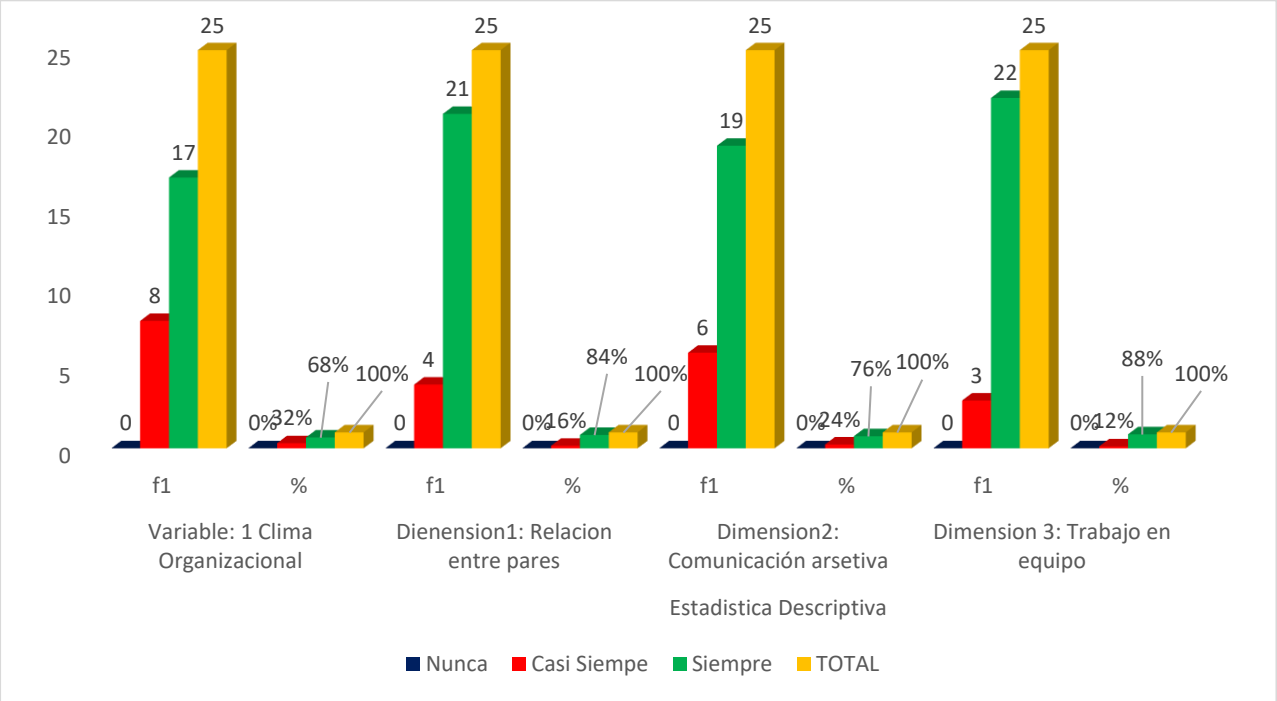
4.1. Resultados

Tabla 5. Resultados de la variable 1: Clima Organizacional y sus dimensiones

Niveles	Estadistica Descriptiva							
	Variable: 1 Clima Organizacional		Dienension1: Relacion entre pares		Dimension2: Comunicación asertiva		Dimension 3: Trabajo en equipo	
	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Casi Siempe	8	32%	4	16%	6	24%	3	12%
Siempre	17	68%	21	84%	19	76%	22	88%
TOTAL	20	100%	25	100%	25	100%	25	100%

Fuente: Elaboración Propia del instrumento aplicado

Figura 2. Resultados de la variable 1: Clima Organizacional y sus dimensiones



Fuente: Elaboración Propia del Instrumento aplicado

Descripción: De acuerdo a la tabla y la figura , muestran los resultados de la encuesta del instrumento *variable 1: Clima Organizacional*, en donde el 32.0% de los encuestados mostraron estar CASI SIEMPRE de acuerdo , el 68.0% de los

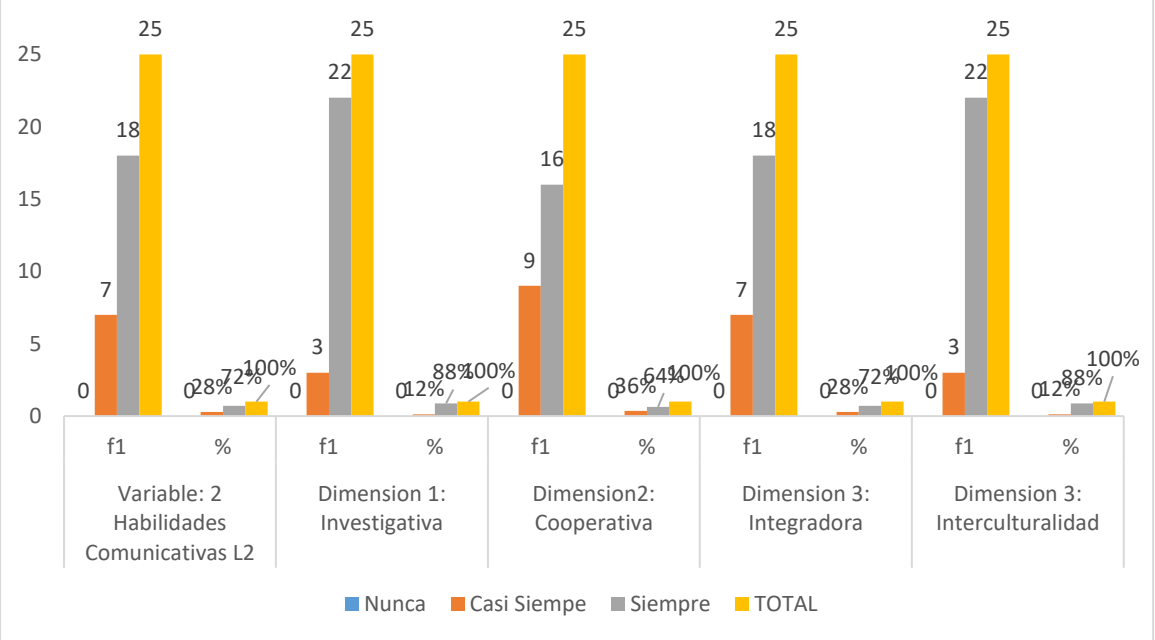
encuestados mostraron estar SIEMPRE de acuerdo; en cuanto a la *Dimensión 1: Relacion entre pares* el 16.0% de los encuestados mostraron estar CASI SIEMPRE de acuerdo , y un 84.0% de los encuestados mostraron estar SIEMPRE de acuerdo en cuanto a la *Dimensión 2: Comunicación asertiva* , en donde que el 24.0% de los encuestados mostraron estar CASI SIEMPRE de acuerdo , un 76.0% de los encuestados mostraron estar SIEMPRE de acuerdo, finalmente en cuanto a la *Dimensión 3: Trabajo en equipo* en donde que el 12.0% de los encuestados mostraron estar CASI SIEMPRE de acuerdo , un 88.0% de los encuestados mostraron estar SIEMPRE de acuerdo, concluyendo que existe correlación significativa entre las Variables de estudio respectivo

Tabla 6. Resultados de la Variable: Habilidades comunicativas L2 y sus dimensiones

	Variable: 2 Habilidades Comunicativas L2		Dimension 1: Investigativa		Dimension2: Cooperativa		Dimension 3: Integradora		Dimension 3: Interculturalidad	
	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%
Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Casi Siempe	7	28%	3	12%	9	36%	7	28%	3	12%
Siempre	18	72%	22	88%	16	64%	18	72%	22	88%
TOTAL	25	100%	25	100%	25	100%	25	100%	25	100%

Fuente: Elaboración Propia del instrumento aplicado

Figura 3. Resultados de la Variable: Habilidades comunicativas L2 y sus dimensiones



Fuente: Elaboración Propia del instrumento aplicado

Descripción: De acuerdo a la tabla y la figura , muestran los resultados de la encuesta de la *variable 2: Habilidades comunicativa L2*, en donde el 28.0% de los encuestados precisaron estar CASI SIEMPRE de acuerdo , un 72.0% de los encuestados precisaron estar SIEMPRE de acuerdo, en cuanto a la *Dimensión 1: Investigativa* donde que el 12.0% de los encuestados precisaron estar CASI SIEMPRE de acuerdo, un 88.0% de los encuestados precisaron estar SIEMPRE de acuerdo, respecto a la *Dimensión 2: Cooperativa* , en donde que el 36.0% de los encuestados precisaron estar CASI SIEMPRE de acuerdo , un 64.0% de los encuestados precisaron estar SIEMPRE de acuerdo, finalmente en cuanto a la *Dimensión 3: Integradora* en donde que el 28,0% de los encuestados precisaron estar CASI SIEMPRE de acuerdo, un 72.0% de los encuestados precisaron estar SIEMPRE en la *Dimensión 4: Interculturalidad* en donde que el 12,0% de los encuestados precisaron estar CASI SIEMPRE de acuerdo, un 88.0% de los encuestados precisaron estar SIEMPRE de acuerdo, concluyendo que existe

correlación significativa entre la variables Variable de estudio respetivo en la zona de aplicación

Prueba de normalidad

Tabla 7. Prueba de normalidad - Kolmogórov-Smirnov

Prueba de normalidad	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig. (P-valor)
Dimensión 1 : Relacion entre pares	,695	25	,000
Dimensión 2 : Comunicación asertiva	,989	25	,000
Dimensión 3 : Trabajo en equipo	,979	25	,000
Variable 1: Clima Organizacional	,879	25	,000
Variable 2 : Habilidades comunicativas L2	,655	25	,000

Fuente: De los Instrumento Aplicado

Descripción: La tabla 5, muestra la prueba de normalidad denominada Kolmogórov-Smirnov, debido a que el tamaño de la muestra de estudio fue de 25, y luego de realizar el procesamiento en el SPSS.22, el p-valor es mayor a 0.000 en todas variables y dimensiones respectivas. En consecuencia, los datos recolectados en la sede de estudio se distribuyen de manera asimétrica y nos recomienda emplear la prueba de correlación de Spearman para las pruebas de hipótesis general y específicos de las variables Independiente y dependiente respectivamente**.**

Resultados mediante la estadística inferencial

Tabla 8. Prueba de hipótesis general – Clima Organizacional vs Habilidades comunicativas L2

Prueba de correlación de Spearman		Variable 2 : Habilidades comunicativas L2
Variable 1: Clima organizacional	**Rho**	,879
	Sig. (bilateral) o p-valor	,000
	Tamaño de la muestra	25

Fuente: De los Instrumento Aplicado

Descripción: Luego de haber procesado en el software SPSS.22 los datos recabados para contrastar la hipótesis general de este estudio, se tuvo una rho de correlación de Spearman positiva alta de 0.879 y un p-valor de 0.000 estableciéndonos el rechazo de la misma, es decir que, Existe influencia directa y significativa entre el clima organizacional y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo , 2022

Tabla 9. Prueba de hipótesis especifica 1: Relacion entre pares– Habilidades comunicativas

Prueba de correlación de Spearman		**Variable 2 : Habilidades comunicativas L2**
Dimensión 1: Relacion entre pares	**Rho**	,695
	Sig. (bilateral) o p-valor	,000
	Tamaño de la muestra	25

Fuente: De los Instrumento Aplicado

Descripción: Luego de haber procesado en el software SPSS.22 los datos recabados para contrastar la *Hipótesis Especifica 1: Relacion entre pares* se tuvo una rho de correlación de Spearman positiva alta de 0.695 el p-valor 0.000 estableciéndonos el rechazo de la misma, es decir que, Existe influencia directa y significativa entre el clima organizacional dimensión relacion entre pares y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo , 2022

Tabla 10. Prueba de hipótesis especifica 2: Comunicación asertiva –Habilidades comunicativas L2

Prueba de correlación de Spearman		Variable 2 : Habilidades comunicativas L2
Dimensión 2 : Comunicación asertiva	**Rho**	,989
	Sig. (bilateral) o p-valor	,000
	Tamaño de la muestra	25

Fuente: De los Instrumento Aplicado

Descripción: Luego de haber procesado en el software SPSS.22 los datos recabados para contrastar la *Hipótesis Especifica 2 : Comunicación asertiva* se tuvo una rho de correlación de Spearman positiva alta de 0.989 y un p-valor de 0.000 estableciéndonos el rechazo de la misma, es decir que, Existe influencia directa y significativa entre el clima organizacional dimensión Comunicación asertiva y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo , 2022

Tabla 11. Prueba de hipótesis especifica 3: Trabajo en equipo - Habilidades comunicativa L2

Prueba de correlación de Spearman		Variable 2: Habilidades comunicativa L2
Dimensión 3 : Trabajo en equipo	**Rho**	,979
	Sig. (bilateral) o p-valor	,000
	Tamaño de la muestra	25

Fuente: Elaboración de acuerdo del Instrumento Aplicado.

Descripción: Luego de haber procesado en el software SPSS,22 el dato recabado para contrastar la *Hipótesis Especifica 3Trabajo en equipo* se tuvo una rho de correlación de Spearman positiva alta de 0.679 y un p-valor de 0.000 estableciéndonos la aceptación de la misma, es decir que Existe influencia directa y significativa entre el clima organizacional dimensión

Trabajo en quipo y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo , 202

4.2. Discusión

Descripción: De acuerdo a la tabla y la figura , muestran los resultados de la encuesta del instrumento *variable 1: Clima Organizacional*, en donde el 32.0% de los encuestados mostraron estar CASI SIEMPRE de acuerdo , el 68.0% de los encuestados mostraron estar SIEMPRE de acuerdo; en cuanto a la *Dimensión 1: Relacion entre pares* el 16.0% de los encuestados mostraron estar CASI SIEMPRE de acuerdo , y un 84.0% de los encuestados mostraron estar SIEMPRE de acuerdo en cuanto a la *Dimensión 2: Comunicación asertiva* , en donde que el 24.0% de los encuestados mostraron estar CASI SIEMPRE de acuerdo , un 76.0% de los encuestados mostraron estar SIEMPRE de acuerdo, finalmente en cuanto a la *Dimensión 3: Trabajo en equipo* en donde que el 12.0% de los encuestados mostraron estar CASI SIEMPRE de acuerdo , un 88.0% de los encuestados mostraron estar SIEMPRE de acuerdo, concluyendo que existe correlación significativa entre las Variables de estudio respectivo

Descripción: De acuerdo a la tabla y la figura , muestran los resultados de la encuesta de la *variable 2: Habilidades comunicativa L2*, en donde el 28.0% de los encuestados precisaron estar CASI SIEMPRE de acuerdo , un 72.0% de los encuestados precisaron estar SIEMPRE de acuerdo, en cuanto a la *Dimensión 1: Investigativa* donde que el 12.0% de

los encuestados precisaron estar CASI SIEMPRE de acuerdo, un 88.0% de los encuestados precisaron estar SIEMPRE de acuerdo, respecto a la *Dimensión 2: Cooperativa* , en donde que el 36.0% de los encuestados precisaron estar CASI SIEMPRE de acuerdo , un 64.0% de los encuestados precisaron estar SIEMPRE de acuerdo, finalmente en cuanto a la *Dimensión 3: Integradora* en donde que el 28,0% de los encuestados precisaron estar CASI SIEMPRE de acuerdo, un 72.0% de los encuestados precisaron estar SIEMPRE en la *Dimensión 4: Interculturalidad* en donde que el 12,0% de los encuestados precisaron estar CASI SIEMPRE de acuerdo, un 88.0% de los encuestados precisaron estar SIEMPRE de acuerdo, concluyendo que existe correlación significativa entre la variables Variable de estudio respetivo en la zona de aplicación

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Se llegó a la siguiente conclusión sobre el trabajo de investigación:

- ✓ Luego de haber procesado en el software SPSS.22 los datos recabados para contrastar la hipótesis general de este estudio, se tuvo una rho de correlación de Spearman positiva alta de 0.879 y un p-valor de 0.000 estableciéndonos el rechazo de la misma, es decir que, Existe influencia directa y significativa entre el clima organizacional y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo , 2022.
- ✓ Luego de haber procesado en el software SPSS.22 los datos recabados para contrastar la *Hipótesis Especifica 1: Relacion entre pares* se tuvo una rho de correlación de Spearman positiva alta de 0.695 el p-valor 0.000 estableciéndonos el rechazo de la misma, es decir que, Existe influencia directa y significativa entre el clima organizacional dimensión relacion entre pares y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo , 2022.
- ✓ Luego de haber procesado en el software SPSS.22 los datos recabados para contrastar la *Hipótesis Especifica 2 : Comunicación asertiva* se tuvo una rho de correlación de Spearman positiva alta de 0.989 y un p-valor de 0.000 estableciéndonos el rechazo de la misma, es decir que, Existe influencia directa y significativa entre el clima organizacional dimensión

Comunicación asertiva y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo , 2022.

- ✓ Luego de haber procesado en el software SPSS,22 el dato recabado para contrastar la *Hipótesis Especifica 3Trabajo en equipo* se tuvo una rho de correlación de Spearman positiva alta de 0.679 y un p-valor de 0.000 estableciéndonos la aceptación de la misma, es decir que Existe influencia directa y significativa entre el clima organizacional dimensión Trabajo en quipo y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo , 2022.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda lo siguiente

- A las autoridades de la Facultad de Educacion y Ciencias Sociales Carrera profesional de Educacion secundaria especialidad Lengua y Literatura tomar en cuenta este trabajo ya que tiene algunos aportes en EIB ya que la lengua originaria es primordial para nuestro pueblo Shipibo Conibo.
- A los estudiantes de la carrera profesional de educación secundaria especialidad lengua y literatura tomar como base este trabajo para la investigación en EIB de los pueblos originarios y conocer más profundamente nuestros orígenes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Argenteros, A. L. I., & Esperón, J. M. T. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista cubana de enfermería*, *34*(1), 197-209.

Bazán Álvarez, J. G., & Saavedra Ochavano, K. D. (2018). Liderazgo directivo y clima organizacional en la percepción de los docentes de las II. EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria-Ucayali, 2018.

Cortés-Rodríguez, D. A., & Pacheco, S. L. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. *Encuentros*, *17*(01), 145-161.

Cueva, M. R. C., Hernández, Y. L. D., & Regalado, Ó. L. (2021). Comunicación asertiva en el contexto educativo: revisión sistemática. *Boletín*

Cueva, M. A. L., Sánchez, D. L. C., Gonzales, E. M. Y., & Liza, A. M. G. (2020). La enseñanza de la lengua indígena y el desarrollo de la interculturalidad en las horas de clases de lengua nativa como L1 y L2 en el Perú. *Boletín de la Academia Peruana de la Lengua*, (67), 179-203. *Redipe*, *10*(4), 315-334.

Díaz, L. Q., & Macías, A. S. (2019). El clima organizacional como factor para la calidad en Instituciones de Educación Superior. *Atenas*, *4*(48), 47-63.

Espinosa, L. (2020). El clima organizacional y su relación con la calidad del servicio educativo en un caso de estudio. *Revista Electrónica Entrevista Académica (REEA)*, *2*(5), 177-185.

Gjuillén, M. J. A. (2020). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. *Revista Electrónica Entrevista Académica (REEA)*, *2*(5), 85-95.

Jilaja, R. C. (2019). Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata-Puno. *Revista de Investigaciones*.

Hernández et al, (2006). Metodología de la Investigación científica.

Hernández, Fernández y Baptista (2010). Diseño de la investigación científica.

Hernández, Fernández y Baptista, (2014).Método de la investigación científica.

Miranda, G. C., & Vega, G. C. (2021). La comunicación asertiva. Una mirada desde la psicología de la educación: comunicación asertiva desde la psicología de la educación. *Didasc@ lia: didáctica y educación ISSN.*

Milicic, N., & Alcalay, L. (2020). Educación Emocional en el sistema escolar chileno: un desafío pendiente. *M. Corvera y G. Muñoz. Horizontes y propuestas para transformar el sistema educativo chileno*, 53-62.

Morales-Maure, L., García-Marimón, O., Torres-Rodríguez, A., & Lebrija-Trejos, A. (2018). Habilidades cognitivas a través de la estrategia de aprendizaje cooperativo y perfeccionamiento epistemológico en Matemática de estudiantes de primer año de universidad. *Formación universitaria*, *11*(2), 45-56.

Olazabal, P. J. C. (2020). La importancia de la investigación formativa como estrategia de aprendizaje. *EDUCARE ET COMUNICARE: Revista científica de la Facultad de Humanidades*, *8*(1), 88-94.

Palomino-Esteban, H. E. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco-2017. *Gaceta Científica*, *6*(1), 07-16.

Quintanilla, Y. M., Gonzales, R. J., Tomaylla, M. M. C., & Macedo, L. R. (2022).

Rodríguez-Borges, C. G., Bowen-Quiroz, C. A., Pérez-Rodríguez, J. A., & Rodríguez-Gámez, M. (2020). Evaluación de las capacidades de aprendizaje colaborativo adquiridas mediante el proyecto integrador de saberes. *Formación universitaria*, *13*(6), 239-246.

Sagredo Lillo, E., & Castelló Tarrida, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*, *19*(2), 1-25.

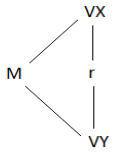
Sánchez Flores De Sánchez, M. S. (2019). Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao.

Triana, C. P. C., & Parra, J. J. T. (2020). Estudio cualitativo del aprendizaje experiencial para equipos de trabajo organizacional. *Revista de ciencias sociales*, *26*(3), 71-82.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia de la investigación.

Título: "Clima organizacional y su influencia en las habilidades comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC. NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo, 2022"

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACION Y MUESTRA DE ESTUDIO
Problema General ¿Que relacion existe entre el clima organizacional y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo , 2022 ? **Problemas Específicos** ¿Que relacion existe entre la dimensión relacion entre pares y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo , 2022 ? ¿Que relacion existe entre la *dimensión comunicación asertivas* y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo, 2022 ? ¿De relacion existe entre la *dimensión Trabajo en equipo*	**Objetivo General** Determinar la relacion entre el clima organizacional y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo , 2022 **Objetivos Específicos** Determinar la relacion entre la *dimensión relacion entre pares* y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo , 2022 Determinar la relacion entre la *dimensión comunicación asertivas* y las Habilidades Comunicativas L2 de	**Hipótesis General** Existe influencia directa y significativa entre el clima organizacional y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo , 2022 **Hipótesis Especificas** Existe influencia directa y significativa entre la *dimensión relacion entre pares* y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo , 2022 Existe influencia directa y significativa entre la *dimensión comunicación asertivas* y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN	**Variable 1:** Clima Organizacional **Dimensiones:** **Dimensión 1:** Relacion entre pares **Dimensión 2**: Comunicación asertiva **Dimensión 3:** Trabajo en equipo **Variable 2:** Habilidades comunicativas L2 **Dimensiones:** **Dimensión 1:** Investigativa **Dimensión 2**: Cooperativa **Dimensión 3:** Integradora **Dimensión 4:** Intercultural	**Tipo** Cuantitativo Descriptivo Correlacional **Diseño** No experimental, **Esquema**  Donde: **M** = Muestra. **Vx** = **variable:** Clima Organizacional **Vy=** **variable:** Habilidades comunicativa L2 **r =** Relación..	**Población** Estudiantes del 1er Grado de educación secundaria de la II.EE CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva – B Distrito de Calleria Provincia de Coronel Portillo, 2022 **Muestra** 25Estudiantes del 1er Grado "A" de educación secundaria de la II.EE CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva – B Distrito de Calleria Provincia de Coronel Portillo, 2022

y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo, 2022 ?	los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo, 2022 Determinar la relacion entre la *dimensión Trabajo en equipo* y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo, 2022	Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo, 2022 Existe influencia directa y significativa entre la *dimensión Trabajo en equipo* y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo, 2022			

ANEXO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Facultad de Educación y Ciencias Sociales

Escuela Profesional de Educación Secundaria

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Apellido y Nombre de Experto: Mg. Jorge Tito Romero Pinedo

Mg. Siboney Torres Salinas

Cargo que ejerce en la Institucion donde labora: Universidad Nacional de Ucayali

Nombre del Instrumento: **Clima Organizacional**

Autores del Instrumento: Bach. Diana Morí Gonzales

Items	Preguntas	Apreciación		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones se han tomado en cuenta son adecuado a la realización del instrumento?	X		
4	¿El Instrumento responde a la operacionalizacion de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es en forma clara y precisa?	X		
6	¿El número de Items es el adecuado?	X		
7	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
8	¿Se debe de incrementar el número de Items?		X	
9	¿Se debe de eliminar algún os Items?		X	

Muchas gracias por su participación…….

Aportes y sugerencias:……..……

Firma: **Fecha: ……/……../…….**

ANEXO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Facultad de Educación y Ciencias Sociales

Escuela Profesional de Educación Secundaria

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Apellido y Nombre de Experto: **Mg. JORGE TITO ROMERO PINEDO**

Mg. AURORA SIBONEY TORRES SALINAS

Cargo que ejerce en la Institucion donde labora: Universidad Nacional de Ucayali

Nombre del Instrumento: **Habilidades Comunicativas L2**

Autores del Instrumento: Bach. Diana Mori Gonzales

Items	Preguntas	Apreciación		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	**X**		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	**X**		
3	¿Las dimensiones se han tomado en cuenta son adecuado a la realización del instrumento?	**X**		
4	¿El Instrumento responde a la operacionalizacion de las variables?	**X**		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es en forma clara y precisa?	**X**		
6	¿El número de Items es el adecuado?	**X**		
7	¿Los ítems del instrumento son válidos?	**X**		
8	¿Se debe de incrementar el número de Items?		**X**	
9	¿Se debe de eliminar algún os Items?		**X**	

Muchas gracias por su participación…….

Aportes y sugerencias:……..……

Firma: **Fecha: ……/……../…….**

ANEXO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Facultad de Educación y Ciencias Sociales

Escuela Profesional de Educación Secundaria

CUESTIONARIO SOBRE : CLIMA ORGANIZACIONAL

Determinar la relacion entre el clima organizacional y las Habilidades Comunicativas L2 de los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la CC.NN Colegio Nacional Patria Nueva-B Distrito Calleria, Provincia de Coronel Portillo , 2022

Escala de medición

Mucho 5	*Bastante* 4	*Algo* 3	*Poco* 2	*Nada* 1

N°	**DIMENSIÓN: Relacion entre pares**					
	Preguntas:	**Mucho**	**Bastante**	**Algo**	**Poco**	**Nada**
1						
2						
3						
4						
5						
DIMENSIÓN: Comunicación Asertiva						
6						
7						
8						
9						
10						
DIMENSIÓN: Trabajo en Equipo						
11						
12						
13						
14						
15						