



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Habilidades sociales y desempeño laboral docente en las
Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín,
2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Br. Jenny Maritza Luna Yale

ASESORA:

Dra. Francis Ibargüen Cueva

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Innovaciones Pedagógicas

PERÚ-2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): LUNA YALE JENNY MARITZA

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Psicología Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE UCHIZA, SAN MARTÍN, 2018.

Fecha: 18 de octubre de 2018

Hora: 11:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Segundo Perez Saavedra

Firma: 

SECRETARIO: Mg. Janet Cenayra Josco Mendoza

Firma: 

VOCAL: Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

A PROBAR POR UNANIMIDAD

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

REVISAR ESTILO APA

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....

.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A Dios por su misericordia y bondad infinita en concederme vida para lograr mis metas profesionales.

A mi padre Eber Luna, y hermanos Keila e Izzer por sus apoyos en todo tiempo.

Jenny

Agradecimiento

A la docente del Taller de actualización de tesis Dra. Francis Ibargüen Cueva por su dedicación, profesionalismo y asesoramiento en la investigación.

Declaración jurada

Yo, Jenny Maritza Luna Yale, estudiante del Programa Maestría en Psicología Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 09913391, con la tesis titulada: "Habilidades sociales y desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Uchiza, San Martín, 2018".

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

San Martín de Porres, 18 de agosto del 2018



Jenny Maritza Luna Yale

DNI. 09913391

Presentación

Señores miembros del Jurado, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, dejo a vuestra disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado: “Habilidades sociales y desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Uchiza, San Martín, 2018”, realizado para optar el grado académico de Magister en Psicología Educativa. El cual confío sea un referente para otros, que conlleve a su posterior aprobación.

La presente investigación está dividida en siete capítulos: En el capítulo I Introducción: incluye antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística, justificación, problema, hipótesis y los objetivos. Capítulo II Marco Metodológico: considera las variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. Capítulo III. Resultados. Capítulo IV discusión. Capítulo V conclusión. Capítulo VI recomendaciones. Capítulo VII referencias bibliográficas

Señores miembros del jurado espero que Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

Índice

Carátula	i
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Realidad problemática	17
1.2 Trabajos previos	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema	33
1.5. Justificación del estudio	34
1.6 Hipótesis	34
1.7. Objetivos	35
II. MÉTODOLÓGIA	37
2.1. Diseño de investigación	38
2.2. Variables, operacionalización	39
2.3. Población y muestra	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	44
2.5. Método de análisis de datos	47

2.6. Aspectos éticos	47
III. RESULTADOS	48
3.1. Análisis descriptivo	49
3.2 Prueba de normalidad	58
3.3. Contrastación de hipótesis	59
IV. DISCUSIÓN	64
V. CONCLUSIONES	69
VI. RECOMENDACIONES	71
VII. REFERENCIAS	73
Anexos	77
Anexo 01: Matriz de Consistencia.	
Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos.	
Anexo 03: Certificado de validez.	
Anexo 04: Confiabilidad de los instrumentos.	
Anexo 05: Base de datos de las variables de estudio.	
Anexo 06: Cartas de Autorización.	
Anexo 07: Fotografías.	

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable habilidades sociales	40
Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño laboral docente	41
Tabla 3. Distribución de la población de docentes de las instituciones educativas del distrito de Uchiza, San Martín	42
Tabla 4. Distribución de la muestra de docentes de las instituciones educativas de las instituciones educativas del distrito de Uchiza, San Martín	43
Tabla 5. Resultado de la validez de contenido del instrumento habilidades sociales	45
Tabla 6. Resultado de la validez de contenido del instrumento desempeño laboral docente	46
Tabla 7. Confiabilidad de los instrumentos de habilidades sociales y desempeño laboral docente	46
Tabla 8. Niveles de confiabilidad	47
Tabla 9. Niveles de habilidades sociales según los docentes	49
Tabla 10. Niveles de desempeño laboral docente según los docentes	50
Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes según las habilidades sociales y el desempeño laboral docente	51
Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentajes según las habilidades sociales y el desarrollo profesional	52
Tabla 13. Distribución de frecuencias y porcentajes según las habilidades sociales y la participación en la acción directiva	54
Tabla 14. Distribución de frecuencias y porcentajes según las habilidades sociales y las relaciones interpersonales	55
Tabla 15. Distribución de frecuencias y porcentajes según las habilidades sociales y las habilidades para la enseñanza	57

Tabla 16. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	58
Tabla 17. Correlación habilidades sociales y el desempeño laboral docente	59
Tabla 18. Correlación habilidades sociales y el desarrollo profesional	60
Tabla 19. Correlación habilidades sociales y la participación en la acción directiva	61
Tabla 20. Correlación habilidades sociales y las relaciones interpersonales	62
Tabla 21. Correlación habilidades sociales y las habilidades para la enseñanza	63

Índice de figuras

Figura 1 Niveles de habilidades sociales según los docentes	49
Figura 2 Niveles de desempeño laboral docente según los docentes	50
Figura 3. Nivel de porcentajes según las habilidades sociales y el desempeño laboral docente	51
Figura 4. Nivel de porcentajes según las habilidades sociales y el desarrollo profesional	53
Figura 5. Nivel de porcentajes según las habilidades sociales y la participación en la acción directiva.	54
Figura 6. Nivel de porcentajes según las habilidades sociales y las relaciones interpersonales.	56
Figura 7. Nivel de porcentajes según las habilidades sociales y las habilidades para la enseñanza.	57

Resumen

El propósito de esta investigación es determinar la relación entre las habilidades sociales y desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Uchiza, San Martín, 2018.

La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo de diseño no experimental correlacional de corte transversal, correlacional. La muestra estuvo conformada por 118 docentes que laboran en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín. Se aplicó cuestionarios sobre las habilidades sociales y el desempeño laboral docente. Estos cuestionarios fueron sometidos a expertos y se verificó el grado de confiabilidad de dichos instrumentos y luego se procedió a su aplicación.

El resultado obtenido es que las habilidades sociales se relacionan directa ($Rho=0,753$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Palabras claves: Habilidades, sociales, desempeño, laboral, docente.

Abstract

The general objective of this research is to determine the relationship between social skills and teacher work performance in the Educational Institutions of the Uchiza District, San Martín, 2018.

The investigation was carried out under the quantitative approach of correlational, correlational, non-experimental, correlational design. The sample consisted of 118 teachers who work in the Educational Institutions of the district of Uchiza, San Martín. Questionnaires on social skills and teacher work performance were applied. These questionnaires were submitted to experts and the degree of reliability of said instruments was verified and then proceeded to their application.

The result obtained is that the social skills are directly related ($Rho = 0,753$) and significantly ($p = 0.000$) with the educational work performance in the Educational Institutions of the district of Uchiza, San Martín, 2018. The hypothesis was proposed and this relationship is high.

Key words: Skills, social, performance, work, teaching.

I. INTRODUCCION

Para alcanzar logros, hoy en día, se requieren de personas competentes en todas las áreas; por mucho tiempo sólo se ha privilegiado los logros académicos e intelectuales, pero en esta época y conforme el ser humano ha evolucionado hacia la recuperación de su propio sentido del ser, se considera como un aspecto elemental el desarrollo de las personas socialmente o en sus competencias socioemocionales y así propender hacia la realización del hombre integral. El avance de la civilización ha dejado secuelas por desfavorecer el desarrollo personal a cambio del tecnológico. Los docentes viven en una cultura que tiende al individualismo, encontrando en las redes sociales o en la vida virtual una compensación a la desconexión humana, a la carencia de relaciones interpersonales con otros docentes que trae como resultado un déficit de habilidades sociales y se manifiestan a través de conductas disruptivas, pasivas y agresivas que afectan la convivencia con pares y estudiantes.

La realidad arriba descrita no es ajena a las instituciones educativas de la del distrito de Uchiza, San Martín; lo que fue motivo que la investigadora decidiera encontrar los niveles y definir los porcentajes en cifras que muestren esta realidad, desarrollando las variables habilidades sociales y desempeño laboral docente.

Para cumplir con los objetivos, el presente estudio se ha organizado en capítulos de acuerdo con los lineamientos de la universidad. El capítulo I analiza los antecedentes que describen los estudios previos que fundamentan la idea de investigación, comprende también la justificación del desarrollo del estudio, identificando los problemas específicos que se derivan en explicaciones temporales que intentan explicar el fenómeno de estudio, para finalmente a través de los objetivos establecer específicamente las metas propuestas.

El capítulo II describe la metodología empleada, el diseño de investigación elegido estratégicamente para cumplir con el rigor científico, las definiciones de las

variables y su operacionalización, describe las características de la población estudiada y la representatividad de la muestra. Refiere las técnicas utilizadas en la recolección de datos que incluye la validez y confiabilidad del cuestionario utilizado, las técnicas de análisis de datos y los aspectos éticos tomados en cuenta en el desarrollo del estudio.

El capítulo III presenta los resultados encontrados por cada dimensión de la variable habilidades sociales y desempeño laboral docente de acuerdo al baremo y en tablas y figuras cruzadas; los resultados inferenciales correlacionales por cada objetivo se presentan en tablas bajo el estadístico de la Rho de Spearman.

El capítulo IV presenta la discusión que contrasta los resultados con lo observado en investigaciones paralelas consideradas en los antecedentes y de acuerdo a las dimensiones analizadas sustentadas en el marco teórico.

El capítulo V y VI detalla las conclusiones, recomendaciones de la investigación que de manera sucinta recoge los principales hallazgos de acuerdo a cada objetivo.

El capítulo VII recopila fuentes bibliográficas que respaldan el estudio de acuerdo a los lineamientos establecidos. Finalmente se complementan los anexos utilizados y obtenidos durante el proceso de investigación.

1.1 Realidad problemática

Para alcanzar logros, hoy en día, se requieren de personas competentes en todas las áreas por mucho tiempo sólo se ha privilegiado los logros académicos e intelectuales, pero en esta época y conforme el ser humano ha evolucionado hacia la recuperación de su propio sentido del ser, se considera como un aspecto elemental el desarrollo de las personas socialmente o competencias socioemocionales y así propender hacia la realización del hombre integral. El avance de la civilización ha dejado secuelas por dejar de lado el desarrollo personal a cambio del tecnológico. Los docentes viven en una cultura que tiende al individualismo, encontrando en las redes sociales o en la vida virtual una compensación a la desconexión humana, a la carencia de relaciones interpersonales con otros docentes que trae como resultado un déficit de habilidades sociales y se manifiestan a través de conductas disruptivas, pasivas y agresivas que afectan la convivencia con pares y estudiantes.

Al respecto Caballo (2007) se refirió a estas en el siguiente sentido: todo agrupamiento de razones conductuales que dan a conocer cuestiones del sentimiento, su actitud, el deseo, la opinión y el derecho de cada individuo en su relación con los demás; pero bajo el respeto de los otros, buscando solución a los problemas que les aquejan hoy y disminuyendo elementos difíciles en el futuro. El conjunto de conductas que expresan los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo en un contexto interpersonal.

De acuerdo a lo descrito por el autor el docente debe crear un ambiente emocional, afectivo y social con los demás docentes y con los estudiantes, buscando acrecentar el logro de habilidades sociales se equilibra el desarrollo de la persona y u posee la facilidad de transferirlo a los estudiantes. Es importante que los docentes generen encuentros auspiciosos, amistosos con entera confidencialidad entre ellos mismos y con sus alumnos.

A nivel nacional el Minedu (2016) señaló que es importante evaluar “ el desempeño docente con el propósito de acrecentar la calificación educativa del país proporcionando para los jóvenes relaciones personales sólidas que cubran necesidades para jugar, aquellos en los que descubran y puedan actuar libremente con otros” (p.24).

Según el Marco del Buen Desempeño Docente (2015) señaló que:

El desarrollo competitivo de los alumnos, dependerá de escenarios agradables que generen los docentes y aprenderán a vencer sus dificultades del día a día, en el conocimiento de ellos mismos y del entorno, en generar su autonomía, en la comunicación y relación oportuna entre compañeros y sus maestros con el objetivo de ser hombres de bien y positivos en la convivencia con los demás (p.16)

A pesar de las buenas intenciones descritas se evidencian en los docentes serios problemas de convivencia con pares y se manifiesta en el gran deterioro de las relaciones humanas y la pobre e inadecuada comunicación que repercute de manera notable en su desempeño laboral.

A nivel local, en la Red de escuelas de Uchiza distrito, en San Martín, se ha podido constatar que los docentes presentan escasas habilidades sociales, las relaciones interpersonales son conflictivas con los directores y con otros docentes, además de un mal manejo de la comunicación asertiva lo cual trasciende en un bajo nivel de desempeño laboral.

Por los motivos expuestos se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Uchiza, San Martín 2018?

1.2 Trabajos previos

En el estudio se consignaron trabajos previos internacionales y nacionales de acuerdo al problema de investigación:

Trabajos previos internacionales

Paz (2017) en su investigación *Habilidades sociales relevantes: percepciones de múltiples actores educativos*. Utilizando una población muestral por conveniencia de 237 personas, catedráticos y alumnos universitarios, con un proceso descriptivo se analizó cómo el grupo de habilidades sociales varían o cambian cuando se les aplica la técnica de redes semánticas naturales. Teniendo como resultado que la empatía y la comunicación tienen más incidencia en todos. Logró llegar a la siguiente conclusión: utilizar habilidades sociales como herramienta orientadora que permita a los académicos involucrados en la formación del profesorado y a profesores en ejercicio contar con información relevante para el diseño de acciones, estrategias y programas con sus estudiantes, así como también fortalecer sus prácticas de aula.

Barrientos (2016) en su investigación *Habilidades sociales y emocionales del profesorado de educación relacionadas con la gestión del clima de aula*. Bajo el supuesto: que debe existir una relación positiva entre competencias sociales y emocionales en los educadores y su capacidad para esgrimir el calor social y de emociones en su ambiente. Aplicando una evaluación descriptiva - correlacional a una muestra de 68 profesores quienes inventariaron su autoevaluación respecto al desenvolvimiento de cada capacidad y de su logro. Y al contrastarlos con los datos inventariados por un observador, respecto al clima (a nivel de aula), se determinó la inexistencia de una directa relación. Por añadidura, los profesores que no están instruidos en inteligencia emocional no son capaces de apoyar positivamente a sus alumnos tanto emocional como cognitivo.

Hernández (2014) *Incidencia de las habilidades sociales en las relaciones interpersonales de docentes del Instituto Nacional de Educación San Antonio Suchitepéquez*. Al investigar, comparativamente, la relación entre las habilidades y las relaciones interpersonales en docentes, mediante la aplicación de un

cuestionario a una población de 85 maestros utilizando un diseño no experimental, transversal correlacional. Obteniéndose una buena correlación de $r = 0,676$ entre las habilidades sociales y las relaciones interpersonales en docentes, con un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ y $p = 0,000$. Conclusión: Se debe fomentar el trabajo en equipo, tomar en cuenta la comunicación, ver el lugar de trabajo como una oportunidad para mejorar las habilidades sociales y relacionarse con sus compañeros e interactuar siempre.

Castilla (2013) en su investigación *Habilidades sociales en la formación docente en la Universidad Nacional de Cuyo Argentina*. Su objetivo fue analizar cómo influyen en el docente de inicial las habilidades sociales trabajadas al formarse como profesional. Con un protocolo de Habilidades Sociales (PHHSSFDCI), aplicada a la realidad muestral ($N=271$) de la Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina. Se analizó con el programa estadístico SPSS 19.0 y mediante evaluaciones de estadísticos se obtuvo la validación y la determinación si el instrumento es confiable. Conclusión: los docentes conciben que una habilidad social es inherente a la persona que tiene una vocación docente, y por ello, no deben incluirse en sus programaciones. Esto se relaciona con el dicho social: "la vocación de maestro representa el altruismo en el servicio", por lo tanto "el maestro de forma, no es innato".

Olivos (2013) en su investigación *Entrenamiento de habilidades sociales para la integración psicosocial de inmigrantes*, después de un programa de formación de habilidades sociales que busco integrar a latinoamericanos residentes en Madrid con 180 participantes: 90 y 90 (control y experimental respectivamente) fueron entrenados. Los dos conjuntos recibieron el instrumento : Escala Multidimensional de Expresión Social, Parte Motora (EMESM) de Caballo, (1987) y el Cuestionario de Datos Psicosociales de Olivos (1995). Los resultados del grupo experimental con respecto al grupo control después del entrenamiento fue estadísticamente positivo. La organización teórica comprendió la Psicología Social amparadas a la vez en expresiones teóricas de Adaptabilidad y la forma comunicativa diversa.

Trabajos previos nacionales

Reyes (2016) en su investigación *Relación entre habilidades sociales y desempeño docente en una universidad privada en Lima*. Se analizó como se relacionan las habilidades sociales (HHSS) y trabajo del docente (DD), analizado por el estudiante universitario. Con dos escalas Likert de 25 preguntas, con cuatro dimensiones validadas por conocedores, en una estructura maestra de 100 estudiantes, cuyas edades fluctúan de 21 y 46 años. Las áreas de las habilidades son: comunicarse de manera asertiva, como liderar, como resolver conflictos y hacer planificación. Las áreas del desempeño son: competencia docente, comportamiento emocional, desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales. Según el alfa de Cronbach se tuvo un alto nivel equivalente a .97 para habilidad social y de .95 para desempeño. Mediante Spearman, alcanzó una rho de .74 indicando existencia de correlacionalidad en línea, positiva, con fuerza moderada.

Miranda y Chávez (2016) en su investigación: *Habilidades sociales y el desempeño docente en los Centros de Educación Básica Especial San Francisco, Santa María de Guadalupe y Surco de la UGEL 07, Lima*. Buscó establecer relación de las variables de estudio en dicha muestra constituida a la vez por 91 docentes, con una investigación censal. Se aplicó el instrumento respecto a habilidades (Gismero,2000) como de desempeño el cual fue adaptado por la investigadora, bajo la técnica de auto encuesta supervisada; el estudio fue cuantitativo correlacional. La prueba de correlación rho de Spearman, considerada válido para variables cualitativas, hallándose los siguientes valores respectivamente, rho = 0.207, sig = 0.004 y rho = 0.276, sig. = 0.000.

Garrido (2016) en su investigación *Relación entre las habilidades sociales y desempeño laboral de trabajadores de dos escuelas públicas de Lima Metropolitana*. Se tratará de averiguar influencia o dependencia de las características a estudiar en 123 trabajadores correspondiente a entidades; se aplicó el diseño descriptivo correlacional evaluándose con la Escala De Habilidades Sociales (EHS) y el Inventario de desempeño docente. Se Concluyó que hay una relación considerable entre ambas variables (Rho = 0.521 y significancia = 0.000).

Torres (2016) en su investigación *Habilidades sociales y su influencia en el desempeño de docentes de la Universidad Peruana de Los Andes-Huancayo*. Trabajo descriptivo correlacional, que estudio la influencia ejercida por las habilidades respecto a la otra aunque en docentes universitarios, se trabajó con 88 docentes de la facultad de educación. Que respondieron el inventario Goldstein (1980) para a variable primera y el de Valdés (2009) para desempeño. El espacio que concluye indicó existir influencia significativa de la primera a la segunda variable. Los valores del estadístico utilizado son $\chi^2 = 0.745$, sig. = 0.000 en el desempeño en el docente de la universidad mencionada.

Coanqui (2015) en su investigación *Habilidades sociales y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana*. Al validar la hipótesis: las habilidades sociales tienen una relación significativa con el desempeño laboral del docente, con una población de 176 profesores y una investigación no experimental, descriptiva, correlacional y transversal. Se concluye que las habilidades sociales influyen fuertemente en el desempeño laboral, pues se rechaza la hipótesis nula, los resultados explican el desempeño académico, el desempeño curricular, el desempeño investigativo y el desempeño extensionista de los docentes. Entre algunos datos se tiene el grado de significancia corresponde a 0.000 y este es menor que 0.005.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Habilidades sociales

Definición de habilidades sociales

De acuerdo a Monjas (2006), “son aquellas actitudes que se necesitan al realizar alguna tarea social de manera competente. Vienen a ser los comportamientos requeridos para entablar relaciones con sus semejantes y mayores de modo que todos resulten beneficiados”. (p. 43)

Sin embargo, Caballo (2007) son como:

Un conglomerado de comportamientos que manifiesta la persona en un escenario compartido revelando su estado de ánimo, respetando el comportamiento de los demás, por lo general da solución a situaciones problemáticas inmediatas de la situación, reduciendo la probabilidad de problemas posteriores. (p. 54)

Pulido (2009), estimó que la empatía, asertividad y escucha activa favorecen la comunicación. (p.11)

Según, Peña (2010) es:

El comportamiento de la persona para manifestar su estado de ánimo (sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos) de forma conveniente a la situación, respetando el comportamiento de los demás, siendo estas de utilidad para resolver problemas inmediatos y evitar la ocurrencia de otros posteriores. (p. 185)

Muñoz (2011), las define como:

Conductas para dirigir los aspectos de interconexión social del maestro en diversos ámbitos, máxime en la familia, en la sociedad y profesional (actuar, percibir, pensar, como se manifiesta y cómo se siente). De ahí que el docente hábil se caracteriza por ser empático, tiene capacidad de escuchar y da solución a dificultades, busca al equipo en el trabajo y posee emociones reguladas. (p.45)

Las habilidades sociales representan conductas que el sujeto transmite con el fin de expresar de manera adecuada pensamientos, opiniones y deseos mientras busca soluciones inmediatas y con la posibilidad de minimizar circunstancias adversas a futuro.

Teorías de las habilidades sociales

Teoría del Aprendizaje Social de Skinner (1938)

Sostiene que el aprendizaje es producto de acciones que realiza el individuo y que se ven reforzadas por estímulos externos. Lo que expresa que el carácter conductual. Es decir, la conducta responde a como nos trata el medio donde se ampara tal actitud. Según esta teoría, el aprendizaje se alcanza de la siguiente forma:

Estímulo Respuesta Consecuencia (positiva o negativa)

Es así que la conducta está determinada acciones y reacciones que, de ser beneficiosas, refuerzan el comportamiento. Las competencias se consiguen también con reforzamientos positivos y directos. También se alcanzan a través de la observación, retroalimentación colectiva y desarrollo de experiencias de conocimiento.

Teoría de la maduración de Gesell.

Según Landers (2006, p.63), señaló que Gesell, determinó que el niño o niña presenta cuatro patrones de conducta: conducta motriz, adaptativa, social y del lenguaje; y que, en el transcurso de la maduración, desde el nacimiento desarrollan su sistema nervioso y afectivo, lo que le permite interactuar con las demás personas.

Gesell creía que los bebés nacen con unos patrones innatos o mecanismos internos como producto de la evolución, y gracias a los cuales, desde nacen “saben” cuáles son sus necesidades, y qué cosas pueden o no hacer. Por tanto, los padres deberían evitar forzar al bebé a seguir patrones preconcebidos, y poner más atención a las señales que el bebé emite (Crain, 1992), tratando así de lograr un balance aceptable entre la maduración y la aculturación. Es cierto que la aculturación es importante, pero no es la meta principal (Gesell y Ilg, 1943, citado en Crain, 1992).

Este proceso continúa en la escuela, por lo que los maestros deberían priorizar el crecimiento competencias, destrezas y hábitos en sus estudiantes y que puedan

desenvolverse en su medio sin tratar de moldearlos según reglas o modelos estrictos sociales.

Teoría del desarrollo cognitivo.

Según Schaffer (1990, p.94), las interacciones sociales suponen una variedad de modelos de comportamientos complejos y concordantes, ejecutados de manera recíproca. Es oportuno resaltar que la socialización se origina en correspondencia con el desarrollo cognitivo.

Es así que los entornos familiar y escolar, al igual que otros grupos sociales a los cuales pertenece son escenarios de gran repercusión la adquisición de competencias sociales, que se fortalecen mediante observación, las propias experiencias y de los reforzadores que se obtienen al interactuar con el medio; también a través de los medios de información, la crianza de los padres y la transmisión de la cultura.

Teoría del aprendizaje social de Bandura.

Bandura (1988, p156), plantea que los individuos aprenden nuevos comportamientos al observar otro contexto social, el término de habilidades sociales nos refiere a los comportamientos que se aprenden y replican, el ser humano los va adquiriendo, mediante procesos de aprendizaje. En este sentido, se pueden entenderse como el conjunto de conductas y/o comportamientos aceptados por la colectividad.

Características de las habilidades sociales

Castilla (2004, p.94), mencionó las siguientes características:

Incluyen comportamientos verbales y no verbales específicos.

Se adquieren principalmente a través del aprendizaje.

Su aplicación depende de las reacciones del medio y de cómo son los actores intervinientes en la interacción.

Está basada en la reciprocidad y la correspondencia.

La conducta social puede ser objetivada y especificada a los efectos de mejorar su aprendizaje.

También se ha dado en definir las habilidades sociales como una competencia social así Castillo (2004), mencionó que la competencia social “es el comportamiento adquirido y aprendido en la interacción social tanto primaria como secundaria”. (p.101)

Componentes de las habilidades sociales

Caballo (2007) señaló tres componentes que a continuación detallamos:

a) El componente conductual, conformado por la comunicación no verbal, comunicación paralingüística y la comunicación verbal. La comunicación no verbal cual hace referencia a: miradas, gestos, contacto físico y apariencia personal. La comunicación paralingüística, va referida al volumen, al timbre, y otras características del habla. La comunicación verbal, refiere a la conversación y a sus elementos como durabilidad, humor y turnos. b) El componente cognitivo refiere a las percepciones sobre ambientes de comunicación y al conocimiento del individuo de: modos de codificarse, modos personales, expectativas, valores subjetivos de los estímulos y sistemas de regulación. c) El componente fisiológico. Es un componente menos trascendente en el desarrollo y entrenamiento de las habilidades sociales ya que ellas están determinadas por los otros dos componentes. Éstas son referidas a las condiciones orgánicas del sujeto: presión, flujo sanguíneo, respuestas de los músculos y la respiración. (p.122)

Clasificación de las habilidades sociales

Existen varias clasificaciones, pero se consideró más relevante la de los autores Monjas y González (2006), quienes desarrollaron el Programa PEHIS, según este programa, las habilidades sociales son clasificadas por dimensiones; estas son:

Básicas de interacción social: Sonreír y reír, saludar, presentaciones, favores, cortesía y amabilidad.

Conversacionales: Iniciar, mantener y terminar conversaciones; unirse a grupos de conversación

Relacionadas con los sentimientos y emociones: Autoafirmaciones positivas, expresar y recibir emociones, defender los derechos propios, defender las opiniones.

Para afrontar y resolver problemas (cognitivos e interpersonales): Supone Identificar problemas, buscar posibles soluciones, anticiparse a las consecuencias, seleccionar una solución y probarla. (p. 86)

Pérez (2007, p. 129) mencionó tres tipos de habilidades sociales:

Cognitivas. Aquellas habilidades relacionadas con el “pensar”.

Identificación de necesidades, preferencias, gustos y deseos propios y de los demás.

Identificación y separación de conductas socialmente deseables.

Habilidad para solucionar problemas mediante el pensamiento alternativo.

Regulación mediante el auto refuerzo y el auto castigo.

Determinación de los estados de ánimo con uno mismo y con los demás.

Emocionales. Se trata de habilidades que suponen la expresión y manifestación de las emociones relacionadas con el “sentir”, ya sea la ira, el enojo, la alegría, la tristeza, el desagrado, etc.

Instrumentales. Se relacionan con el “actuar”.

Conductas verbales: capacidad de preguntar y responder, etc.

Alternativas frente a la agresión, rechazo a las provocaciones, negociación durante conflictos, etc.

Conductas no verbales: vienen a ser las posturas, el tono de voz, la intensidad y ritmo, los gestos y el contacto visual.

Así mismo los autores Vera y Roldán (2008) mencionaron que, según el tipo de destrezas que puedan desarrollar, las habilidades sociales se clasifican de la

siguiente manera:

Habilidades sociales básicas:

Atender

Conversar

Preguntar

Agradecer

Hacer su presentación.

Hidalguía al presentar a otros.

Facilidad para disimular y agradecer.

Habilidades sociales complejas:

Empatía. Asumir el papel del otro.

Inteligencia emocional. Habilidad de un individuo al manejar su estado de ánimo, diferenciarlos y utilizarlos para fortalecer sus bagajes de conocimiento.

Asertivo. Actuar en la vida con franqueza, expresar lo que realmente se piensa respetando a las otras personas evitando menospreciar su valía, solo defendiendo sus propios derechos.

Escuchar. Habilidad de prestar oído y comprender con cuidado.

Comunicación sentimental y emocional. Habilidad para expresar a otros el propio sentimiento adecuadamente.

Definición problemática y evaluación de soluciones. Se conecta con elementos positivos al tomar una decisión. Se soporta con la parte sentimental y de alguna necesidad en humanos.

Dimensiones de las habilidades sociales

Según Gismero (2006) señaló las siguientes dimensiones:

Autoexpresión en reuniones sociales

Expresarnos de manera libre y sin apuros frente a distintas actividades.

Defensa de los propios derechos como consumidor

Acción de medir la asertividad y la defensa de sus propios derechos en diversos escenarios sociales y de consumo ante todo tipo de personas.

Expresión de enfado o desconformidad.

Es un estado de ánimo (furia, la irritabilidad, el resentimiento, entre otros estados), viene acompañado de aumento del ritmo cardíaco, de la presión sanguínea.

Decir no y cortar interacciones

Es el disgusto o enojo que nos causa una persona al realizar alguna acción o manifestación inoportuna y que nos incomoda, se debe tener la habilidad de romper con esta situación que causa desagrado.

Hacer peticiones

Capacidad de pedir a otras personas algo que deseamos sea a un amigo o en situaciones de intercambio.

Iniciar interacciones positivas entre hombre y mujer

Es la habilidad para interactuar con el sexo opuesto, en un clima de beneplácito y satisfacción. (p.134)

Importancia de las habilidades sociales

Según Caballo (2007), son fundamentales porque dan la oportunidad de establecer relaciones con los demás con fluidez, facilitan la comunicación, evitan la ansiedad en situaciones oscilantes o difíciles, y refuerzan nuestras habilidades para poder superar diversos problemas. (p. 42)

Algunas de las habilidades sociales consideradas de mayor valor por los reclutadores son: optimismo, autoconfianza, asumir responsabilidades y riesgos, compromiso personal con tus labores y con la sociedad, proactividad, poseer vocación de servicio, capacidad de comunicación, flexibilidad, empatía, saber trabajar en equipo.

Las últimas cuatro habilidades son de mayor relevancia según los reclutadores. La única manera de mejorar estas habilidades sociales es haciendo una evaluación

de nosotros mismos, de nuestra conducta, en otras palabras, es necesario un proceso de autoconocimiento.

Para Díaz, Trujillo y Peris (2007, p. 65):

Tienen que ver con la relación sólida que se da entre la consecuencia competente en etapa infantil y los respectivos signos de adaptabilidad y más tarde su adultez. Desde el nacimiento interactuamos con nuestro entorno, Conforme pasa el tiempo estas interacciones se vuelven más complejas e influyentes en nuestras vidas.

Permiten la resolución de conflictos, situaciones o tareas de tipo social. Dependiendo de la efectividad con que estas se desarrollen dependerá el desenvolvimiento de la persona que ejerce la labor docente.

1.3.2. Desempeño laboral docente

Definiciones de desempeño laboral docente

Minedu (2013, p.23) señaló que el “docente es un mediador por ello es necesario que asuma una actitud de apertura y favorable al cambio, siendo un acompañante de los alumnos, y la comunidad educativa”

Díaz (2009) señaló que se refiere a “el desarrollo de actividades con los alumnos, en qué medida aporta para desarrollar su institución y cuál es su avance en desarrollarse profesionalmente” (p. 16).

Rueda (2009) definió “como posibilidad hábil de resolver peticiones difíciles, usar los entretenimientos que llegan a calar en el cerebro en el contexto individual” (p.3).

Montenegro (2003) definió como: “hecho de cumplir aquella función y depende de elementos que impactan al maestro, estudiantes y a lo que rodea con la finalidad de tener metas superadas” (p.44).

Podemos inferir al trabajo docente como las tareas y roles que hacen posible su accionar y mejorar continuamente.

Teorías del desempeño del desempeño laboral docente

Klingner y Nabaldian (2002) mencionaron:

Teoría de la equidad.

Equidad es igualdad. Este trato debe notarse tanto en el desarrollo del trabajo como en la percepción de la calidad de quien lo realice. Los matices son el ser leal, ser eficaz. Tanto el administrado como el administrador actuarán imparcialmente y va de la mano con la adecuada comunicación dentro de la organización o de la empresa. Dos aspectos componen la equidad. El rendimiento y la equiparación con los demás. En este sentido, deberá compararse entre lo que desarrolla, lo que produce y su remuneración y luego comparado con el resto (p.253).

Teoría de las expectativas

La teoría tiene su vértice en el sentimiento un empleado satisfecho. Desde luego irradiará un buen desempeño frente a todos. Es oportuno que el empleado conozca tres aristas de lo que realiza. 1) Hasta dónde puede llegar, a lo máximo que aspira, saber cuál es su límite 2) Se le reconoce con sus gratificaciones por ese alcance 3) Cercanía e importancia a esas remuneraciones por su desempeño (p.253).

Factores que determinan el desempeño laboral docente

De acuerdo a Montenegro (2003), son tres:

Respecto al docente, su formación profesional, su salud, la motivación y compromiso con su labor. A mayor calidad de formación, mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia. Respecto al estudiante, tienen similitud a los del docente. Estos factores dependen generalmente de: Las condiciones familiares, de su situación socio – económica, del docente y el ambiente (p.75).

Dimensiones de desempeño laboral docente

Según Zaldívar, (2011,p.85). El Inventario de desempeño docente puede ser medido a través de las dimensiones:

Desarrollo profesional.

Surge en transcurso de la vida de todo profesional con la finalidad mejorar su desempeño en función a los roles que desempeña y sus aspiraciones de carrera. “Aquel que está marcado por la planificación de un procedimiento que le lleva a crecer y mejorar respecto a lo que conoce, a tener actitudes de excelente respuesta en el cargo y dedicarse a crecer en el ámbito de su institución y socialmente.” (p.85)

El desarrollo profesional es importante para los docentes porque contribuye a su formación porque les permitirán mejorar su estatus laboral y por ende su calidad de vida.

Participación en la acción directiva.

Se requiere de un liderazgo pedagógico eficaz de los directores y toda acción directiva consiste:

Dirigir es, en parte, elegir... pero sólo en parte. La esencia vital de las empresas no son las decisiones que en ella se toman. Lo que les da forma y contenido, lo que les da vida, son las acciones de todos sus integrantes. Cada empresa es lo que en ella se hace. Dirigir es llevar a la institución de un estado presente a una situación futura y mejor. Decisión y acción nacen, y se recrean, en la iniciativa. Capacidad humana de los altos directivos que les permite crear oportunidades, imaginar tácticas para aprovecharlas y ponerlas en marcha hasta que se consigan o hasta que se agoten todas las posibilidades reales para lograrlas. La iniciativa no sólo prepara la decisión o dispara la acción, sino que exige imaginar con suficiente detalle el camino de la realización. (p.86)

Relaciones interpersonales.

Para Zaldívar, “las relaciones interpersonales son un conjunto de competencias que nos permiten relacionarnos con nosotros mismos. Comprende tres componentes conocimiento de uno mismo, autorregulación, auto motivación” (p.86).

Habilidades para la enseñanza.

El docente como primera actividad que debe realizar el diagnóstico de su aula y planificar el curso que imparte. Y debe de ir relacionada con los contenidos de la materia, el cual debe de ser conocido plenamente por el mentor. (p.86)

Las actitudes, estrategias y habilidades decisivas para el docente, constituyen las habilidades de enseñanza, estas habilidades son interdependientes y ninguna es tan efectiva como lo son todas en su conjunto.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre habilidades sociales y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y el desarrollo profesional en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y la participación en la acción directiva en las instituciones educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y las habilidades para la

enseñanza en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

El estudio incrementará el conocimiento de las variables: habilidad social y desempeño laboral docente, así como también sus respectivas áreas y como se manifiesta esta problemática en los centros de enseñanza de Uchiza, así mismo servirá como aporte teórico que generarán nuevos conocimientos en otras investigaciones.

Justificación práctica

La investigación pretende a partir de los resultados obtenidos que en los centros de enseñanza de Uchiza se diseñen programa de habilidades sociales con la participación activa de todos los docentes con la finalidad de mejorar su desempeño laboral docente y por ende el proceso enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

Justificación metodología

Se siguió los procedimientos del método científico, así mismo, se adaptaron las preguntas de habilidades sociales del cuestionario de Gomera (2006) para que se contextualice el estudio y también se aplicó el cuestionario de desempeño docente de Zaldívar (2011) ambos fueron sometidos a la validez de expertos y fiables a través del alfa de cronbach que indicaron que ambos cuestionarios son válidos y fiables y por lo tanto pueden ser empleados en otras investigaciones con la misma temática.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

Las habilidades sociales se relacionan con el desempeño laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Las habilidades sociales se relacionan con el desarrollo profesional en las instituciones educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018

Hipótesis específica 2

Las habilidades sociales se relacionan con la participación en la acción directiva en las instituciones educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018

Hipótesis específica 3

Las habilidades sociales se relacionan con las relaciones interpersonales en las instituciones educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018

Hipótesis específica 4

Las habilidades sociales se relacionan con las habilidades para la enseñanza en las instituciones educativas de Uchiza, San Martín, 2018

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre habilidades sociales y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre las habilidades sociales y el desarrollo profesional en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre habilidades sociales y la participación en la acción directiva en las instituciones educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre las habilidades sociales y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre las las habilidades sociales y las habilidades para la enseñanza en las instituciones educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018

II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2015), señalaron “los diseños no experimentales no se manipulan las variables y transversales porque se estudia el fenómeno en un momento dado” (p.128)

Se utilizó el diseño no experimental no hubo manipularon las variables habilidades sociales y desempeño laboral docente y sus respectivas dimensiones. El estudio fue de corte transversal porque la investigación se realizó en un momento dado.

Su diagrama es el siguiente:

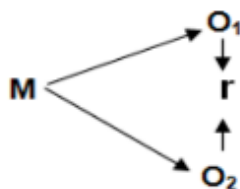


Figura 1: Diagrama de correlación de Sánchez y Reyes (2006)

M: Docentes de las entidades de educación distrital de Uchiza, San Martín.

O1: Variable: Habilidades sociales

O2: Variable: Desempeño laboral docente

R: Relación

Enfoque de investigación

El enfoque utilizado fue cuantitativo, según Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2015, indicaron: “Se caracteriza porque utiliza la adquisición y la forma de analizar cifras a fin de responder al problema de estudio para contrastar la hipoteticidad”. (p.106)

Método de investigación

El método utilizado es hipotético- deductivo, según Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2015) señalaron: “este método comienza del marco teórico donde se

formula la hipótesis mediante un razonamiento de manera deductivo que; luego, esta se intenta validar empíricamente”. (p. 97)

Tipo de investigación

Es básica, sustentada teóricamente por Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2015), señalaron que “son conocimientos teóricos en algún campo de la ciencia que no tenga investigaciones anteriores”. (p.104)

2.2. Variables, operacionalización

Habilidades sociales

Definición conceptual

Muñoz (2011), definió de acuerdo que correspondan al maestro de la siguiente manera:

El conjunto de hábitos, adquisiciones o conductas que permiten manejar bien las emociones en las relaciones sociales, familiares y profesionales y cuyos elementos esenciales son de tipo conductivos (como actúo), cognitivos (cómo percibo y pienso), fisiológicos (de qué manera el cuerpo lo manifiesta) y emocionales (como lo sentimos). El profesor es esencialmente hábil cuando tiene una actitud de escucha que le hace ser capaz de ofrecer soluciones razonables a problemas concretos, aun no entrando en ellos; así mismo, otro rasgo característico es que ofrece ánimos y atiende a sus compañeros y/o alumnos con una actitud activa, de ayuda y colaboración. Además, el docente habilidoso debe motivar, empatizar, ser sincero en sus relaciones, trabajar en equipo, poseer determinadas competencias (como, por ejemplo, la autorregulación de la emoción, la automotivación personal, la empatía con los sentimientos de los otros, las competencias sociales, etc.) (p.45)

Desempeño laboral docente

Definición conceptual

Minedu (2013, p.23) se refirió al docente como un mediador y no un transmisor de conocimientos, para lo cual es necesario que posea una actitud crítica, creativa y favorable al cambio.

Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable habilidades sociales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango
Autoexpresión en situaciones sociales	Expresión social espontánea	1 al 8	Nunca Casi nunca Alguna vez Casi siempre Siempre	1 2 3 4 5 Habilidades sociales Por desarrollar [33-65] En proceso [66-98] Desarrolladas [99-132]
Defensa de los propios derechos como consumidor.	Reclamo de derechos abusados.	9 al 13	Ordinal	Autoexpresión en situaciones sociales Por desarrollar [8-18] En proceso [19-29] Desarrolladas [30-40] Defensa de los propios derechos como consumidor
Expresión de enfado o disconformidad	Expresión de estado de ánimo actual.	14 al 17		Por desarrollar [4-9] En proceso [10-15] Desarrolladas [16-20]
Decir no y cortar interacciones	Uso del no cuando no desea algo.	18 al 23		Expresión de enfado o disconformidad Por desarrollar [4-9] En proceso [10-15] Desarrolladas [16-20] Decir no y cortar interacciones
Hacer peticiones	Corta interacciones indeseables.	24 al 28		Por desarrollar [4-9] En proceso [10-15] Desarrolladas [16-20]
Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto	Solicita pedidos de apoyo o ayuda.	29 al 33		Hacer peticiones Por desarrollar [4-9] En proceso [10-15] Desarrolladas [16-20] Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto Por desarrollar [4-9] En proceso [10-15] Desarrolladas [16-20]

Nota: Gomero, (2006). Escala de Habilidades sociales

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño laboral docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango	
Desarrollo profesional	Acompañamiento	1 al 10	Nunca	1	De desempeño docente: Malo [40-93] Regular [94-147] Bueno [148-200]
	Capacitación		Casi nunca	2	
	Actitudes académicas		Alguna vez	3	
	Investigación		Casi siempre	4	
		Siempre	5		
Participación en la acción directiva	Gestión	11 al 20	Ordinal		De desarrollo profesional: Malo [10-23] Regular [24-37] Bueno [38-50]
	Acciones directivas				
	Planes institucionales				
	Clima laboral				
Relaciones interpersonales	Comunicación	21 al 30			
	Ambiente				
	Actitudes afectivas				
					De relaciones interpersonales: Malo [10-23] Regular [24-37] Bueno [38-50]
Habilidades para la enseñanza	Docente mediador	31 al 40			De habilidades para la enseñanza: Malo [10-23] Regular [24-37] Bueno [38-50]
	Conocimiento docente				
	Eficiencia				
	Didáctica				

Nota: Zaldívar, (2011). El Inventario de desempeño docente

2.3. Población y muestra

Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2015) definieron: “al conjunto de individuos, objetos o medidas (unidades de análisis) observables en un lugar y un momento determinado” (p.140).

En este trabajo de investigación, la conformaron 170 profesionales en docencia de las escuelas del distrito de Uchiza, San Martín.

Tabla 3

Maestros de las escuelas distribuidos según institución participante del distrito de Uchiza, San Martín

Instituciones educativas	Total de docentes
César Vallejo N°0425	60
Inmaculada Concepción N°0426	60
José Galvez Barrenechea	50
Total	170

Nota: Instituciones educativas del distrito de Uchiza, San Martín.

Muestra

Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2015) la muestra “es un subconjunto representativo de una población (p.140).

$$n = \frac{NZ^2 pq}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

N = Población

Z = Nivel de confianza

p = Proporción de individuos que poseen las características del estudio

q = No poseen las cualidades del estudio

e = % o margen de error

Transformados en cifras valor son:

N= 170

Z= 95% --- 1,96

p= 50% --- 0,5

q = 50% --- 0,5

E= 5% --- 0,05

Reemplazando:

$$n = \frac{170*(1.96^2)*(0.5*0.5)}{(0.05^2)*(170-1)+(1.96^2)*(0.5*0.5)}$$

$$n = 118$$

El dato muestral correspondió a 118 profesionaels en docencia de las escuelas del distrito de Uchiza, San Martín, entonces la muestra que se necesitó para cada estrato se determinó del modo siguiente:

$$Ksh = \frac{nh}{Nh}$$

Siendo el resultado final Ksh = 0.694483

En la siguiente tabla se consignó el tamaño de la muestra por cada estrato.

Tabla 4

Distribución muestral de maestros de las escuelas del distrito de Uchiza, San Martín

Instituciones Educativas	N° de docentes	Ksh	Muestra
César Vallejo N°0425	60	0.694483	42
Inmaculad Concepción N°0426	60	0.694483	42
José Galvez Barrenechea	50	0.694483	34
Total	170		118

Nota: Instituciones educativas del distrito de Uchiza, San Martín.

Muestreo

La presente investigación tomó en consideración una muestra probabilística estratificada, Según Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2015) se trata de una “forma muestral de división segmentaria poblacional a lo que hay que seleccionar muestra por cada uno de ellos” (p.141).

2.4. Técnicas, instrumento para recolectar, validez y confiabilidad

Técnica

Según, Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2015), refirieron: “es el grupo de acciones, formas y recursos encaminados a obtener datos informativos” (p.154).

La técnica que se empleó para la medición de las características en estudio fue la encuesta que nos sirvió como herramienta para la recolección de la información.

Instrumento

Los instrumentos empleados fueron los cuestionarios sobre habilidades sociales y desempeño laboral docente con sus respectivas dimensiones, indicadores e ítems.

Cuestionario de habilidades sociales

En efecto, en cuanto a medir la variable de habilidades sociales, se realizó haciendo uso del cuestionario del mismo nombre según Gomero (2006); cuenta con 33 ítems y cinco dimensiones: autoexpresividad en esta situación, el consumidor y la forma de defender los derechos ganados, síntomas de enojo y disconfort, expresar y no zanjar formas de interacción, delinear la solicitud e inicio positivo de la interrelación con el otro sexo.

Ficha técnica

Denominación:	Habilidades sociales
Autora :	Elena Gomero (2006)
Adaptación :	Jenny Luna (2018)
Objetivo :	Medir la percepción sobre las habilidades sociales
Administración:	Grupal

Tiempo : 40 minutos
 Nivel de medición: Escala politómica
 Baremos:
 Por desarrollar [33-65]
 En proceso [66-98]
 Desarrolladas [99-132]

Cuestionario de desempeño laboral docente

El instrumento que se utilizó para medir la variable fue el inventario de desempeño docente del autor Zaldívar (2011). Cuenta con 40 ítems y cuatro dimensiones: Desarrollo profesional, participación en la acción educativa, relaciones interpersonales, habilidades para la enseñanza.

Ficha técnica

Denominación: Desempeño laboral docente
 Autores : Zaldívar, (2011, p.85).
 Objetivo : Medir la percepción sobre el desempeño laboral docente
 Administración: Grupal
 Tiempo : 40 minutos
 Nivel de medición: Escala politómica
 Baremos:
 Malo [40-93]
 Regular [94-147]
 Bueno [148-200]

Validez:

Como se muestra en la tabla 4 para validar los contenidos se dio valiéndose de juicios de especialistas que emitieron su calificación.

Tabla 5

Resultado de la validez de contenido del instrumento habilidades sociales

Juez experto	Resultado
--------------	-----------

Maritza Margarita Alarcón Cordero	Aplicable
Daniela Medina Coronado	Aplicable
Sonia Calatayud Alegre	Aplicable

Nota: Matriz de validación del instrumento.

Tabla 6

Resultado de la validez de contenido del instrumento desempeño laboral docente

Juez experto	Resultado
Maritza Margarita Alarcón Cordero	Tiene aplicación
Daniela Medina Coronado	Tiene aplicación
Sonia Calatayud Alegre	Tiene aplicación

Nota: Matriz de validación del instrumento.

De acuerdo a la tabla 4 y 5 el valor de calificación categórica de las variables habilidades sociales y desempeño laboral docente por los jueces expertos señalaron que la validez de contenido es aplicable a la muestra de estudio.

Confiabilidad:

Se realizó una prueba piloto para la fiabilidad de los instrumentos para ello se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach (α), es decir, corresponde a instrumentos cuyas repuestas son múltiples o politómicas.

Tabla 7

Confiabilidad del instrumento de la primera variable (habilidad social y desempeño laboral en docentes).

Variable	Alfa de Cronbach	N° ítems
Habilidades sociales	,813	33
Desempeño laboral docente	,830	40

Nota: Base de datos de prueba piloto.

En la tabla 6, se observó que éste (el instrumento) tiene un coeficiente alfa de Cronbach de ,813, que indica alta confiabilidad y para el instrumento de desempeño

laboral docente, el coeficiente alfa de Cronbach fue de ,830 que indica que tiene alta confiabilidad, por lo tanto, fueron aplicados a la muestra de estudio.

Tabla 8

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,20	Muy baja confiabilidad
De 0,21 a 0,40	Baja confiabilidad
De 0,41 a 0,60	Moderada confiabilidad
De 0,61 a 0,80	Alta confiabilidad
De 0,81 a 1	Muy alta confiabilidad

Nota: Valderrama (2013)

2.5. Método de análisis de datos

Luego de tabular los datos en el programa estadístico SPSS v. 21.0, se procedió a establecer el valor de cada una de las dimensiones respecto a las variables en estudio. Enseguida se partió desde el menú transformar para codificar cada variable y aportar los valores del baremo calculados por la investigadora. Terminado este proceso, en las dos ventanas del programa, respecto a la vista de variables se terminó la configuración pertinente y la asignación de los valores.

Para la presentación de resultados se realizó en dos momentos. a) Para resultados descriptivos, quienes fueron estructurados a través de tablas, figuras y tablas cruzadas a fin de explicar cada uno de los objetivos y dimensiones; y b) La estadística inferencial tuvo como soporte el estadístico de la Rho de Spearman dado el diseño correlacional de la tesis. Mediante el citado estadístico se determinó valores de la correlación y el grado de significancia.

2.6. Aspectos éticos

El aspecto ético argumentó varios cánones. 1) Respeto irrestricto de la condición anónima del diligenciamiento del cuestionario por parte de los maestros. 2) La originalidad y omisión de copia a los autores o su correspondiente cita de acuerdo a los estándares internacionales. 3) Constancias de la institución en la que se aplicó el estudio correspondiente a los colegios del distrito de Uchiza, San Martín.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones de las habilidades sociales y desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Uchiza, San Martín, 2018, para la presentación de los resultados se procederán a la presentación de niveles y rangos de la variable para el proceso de interpretación de los resultados.

Tabla 9

Niveles de habilidades sociales según los docentes

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Por desarrollar	21	17,8
En proceso	50	42,4
Desarrolladas	47	39,8
Total	118	100,0

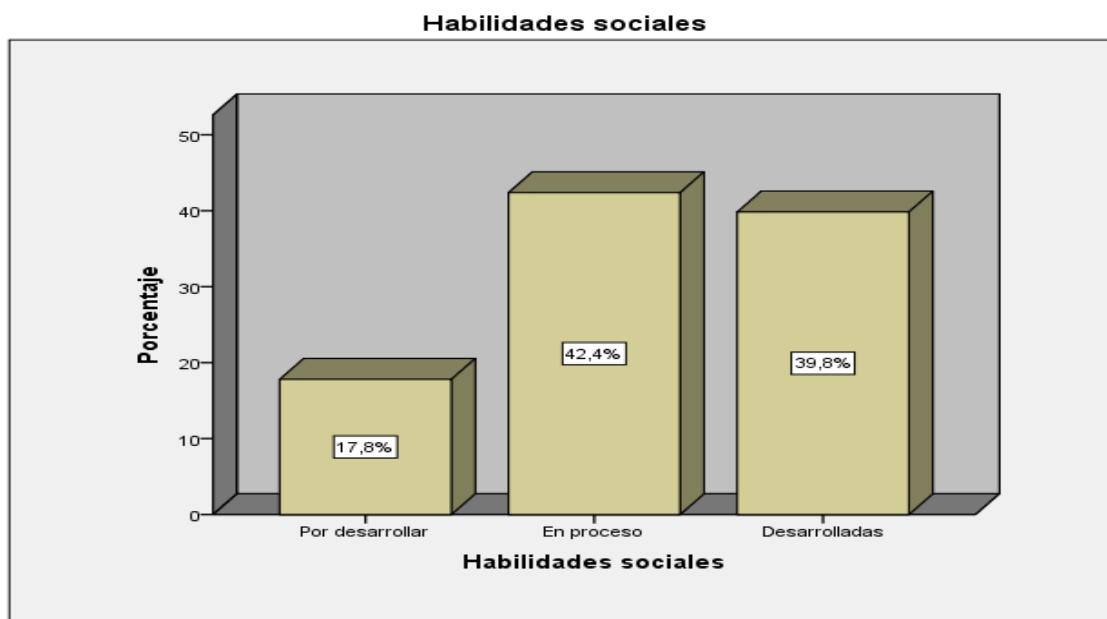


Figura 1 Niveles de habilidades sociales según los docentes

De los resultados que se aprecia en cuanto a los niveles de habilidades sociales según las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018, se tiene que el nivel de proceso con un 42,4% tiene mayor porcentaje en comparación al nivel desarrolladas con 39,8%, el nivel por desarrollar con 17,8% perciben que

el nivel es por desarrollar según los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018.

Tabla 10

Niveles de desempeño laboral docente según los docentes

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	18	15,3
Regular	55	46,6
Bueno	45	38,1
Total	118	100,0

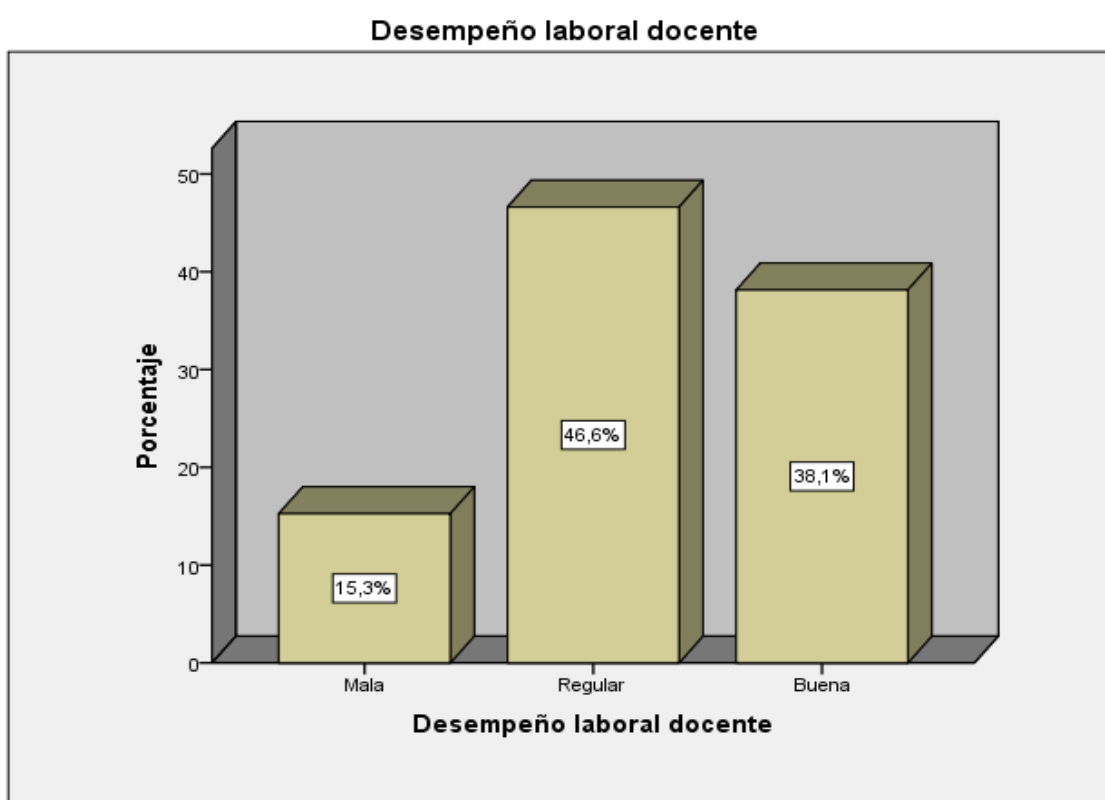


Figura 2 Niveles de desempeño laboral docente según los docentes

De los resultados que se aprecia en cuanto a los niveles de desempeño laboral según los docentes las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018, se tiene que el 15,3% de los encuestados perciben un nivel malo, mientras que el 46.6% de los encuestados perciben un nivel regular y el 38.1% perciben que el nivel es bueno según los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018.

3.1.1. Niveles entre las habilidades sociales y desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018.

Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, procedemos al análisis de los mismos, en primera instancia se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva, para luego tratar la prueba de hipótesis tanto general y específica.

Resultado general de la investigación

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes según las habilidades sociales y el desempeño laboral docente

		Desempeño laboral docente			Total	
		Malo	Regular	Buena		
Habilidades sociales	Por desarrollar	Recuento	16	5	0	21
		% del total	13,6%	4,2%	0,0%	17,8%
	En proceso	Recuento	2	39	9	50
		% del total	1,7%	33,1%	7,6%	42,4%
	Desarrolladas	Recuento	0	11	36	47
		% del total	0,0%	9,3%	30,5%	39,8%
Total		Recuento	18	55	45	118
		% del total	15,3%	46,6%	38,1%	100,0%

Nota: Elaboración propia

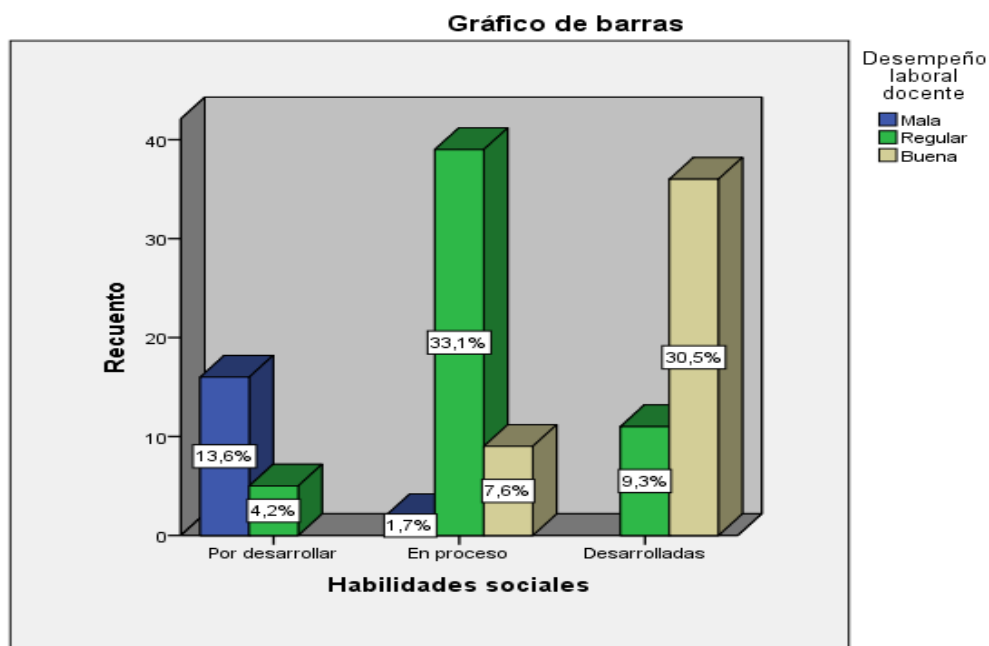


Figura 3. Nivel de porcentajes según las habilidades sociales y el desempeño laboral docente

De la tabla 11 y figura 3, se observa que las habilidades sociales y el desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, de los cuales se tiene que el 13.6% presentan un nivel de habilidades sociales por desarrollar por lo que el nivel de desempeño laboral docente se encuentra en un nivel malo, mientras que el 33.1% perciben que el nivel de las habilidades sociales en proceso por lo que el nivel de desempeño laboral docente se encuentra en regular y el 30.5% manifiesta que el nivel de habilidades sociales desarrolladas por lo que el nivel de desempeño laboral docente es bueno según los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018.

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes según las habilidades sociales y el desarrollo profesional

			Desarrollo profesional			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Habilidades sociales	Por desarroll	Recuento	21	0	0	21
		% del total	17,8%	0,0%	0,0%	17,8%
	En proceso	Recuento	9	36	5	50
		% del total	7,6%	30,5%	4,2%	42,4%
	Desarrolla das	Recuento	5	4	38	47
		% del total	4,2%	3,4%	32,2%	39,8%
Total		Recuento	35	40	43	118
		% del total	29,7%	33,9%	36,4%	100,0%

Nota: Elaboración propia

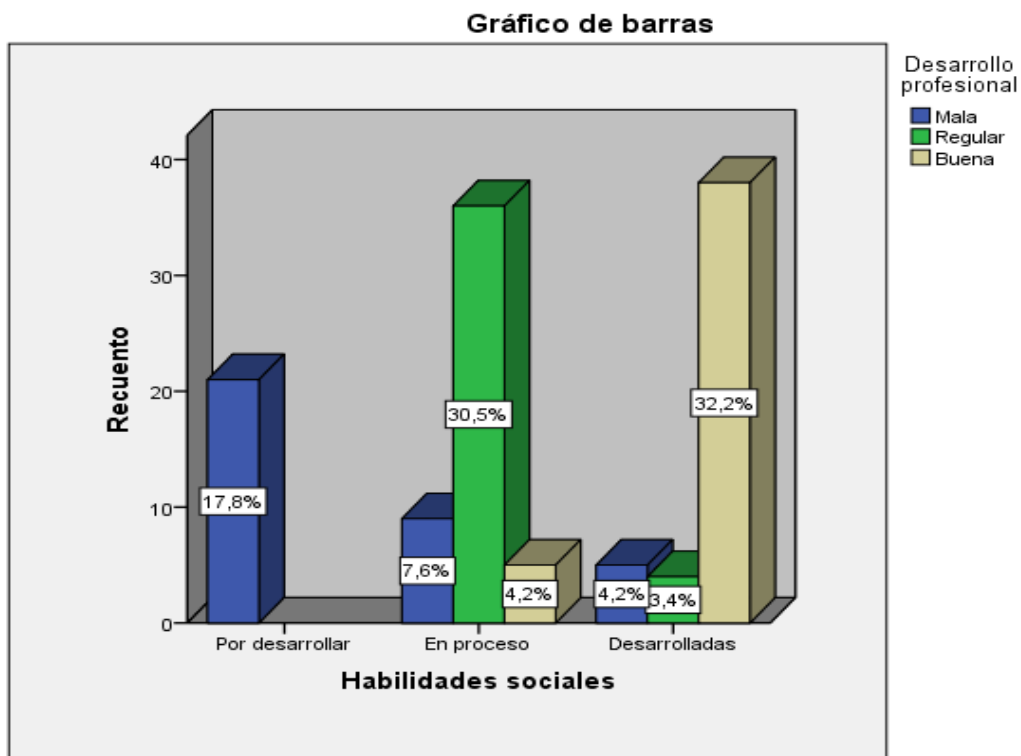


Figura 4. Nivel de porcentajes según las habilidades sociales y el desarrollo profesional

De la tabla 12 y figura 4, se observa que las habilidades sociales y el desarrollo profesional en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, de los cuales se tiene que el 17.8% presentan un nivel de habilidades sociales por desarrollar por lo que el nivel de desarrollo profesional se encuentra en un nivel malo, mientras que el 30.5% perciben que el nivel de las habilidades sociales en proceso por lo que el nivel de desarrollo profesional se encuentra en regular y el 32.2% manifiesta que el nivel de habilidades sociales desarrolladas por lo que el nivel de desarrollo profesional es bueno según los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018.

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes según las habilidades sociales y la participación en la acción directiva

		Participación en la acción directiva			Total	
			Malo	Regular	Bueno	
Habilidades sociales	Por desarrollar	Recuento	18	2	1	21
		% del total	15,3%	1,7%	0,8%	17,8%
	En proceso	Recuento	0	48	2	50
		% del total	0,0%	40,7%	1,7%	42,4%
	Desarrolladas	Recuento	5	6	36	47
		% del total	4,2%	5,1%	30,5%	39,8%
Total		Recuento	23	56	39	118
		% del total	19,5%	47,5%	33,1%	100,0%

Nota: Elaboración propia

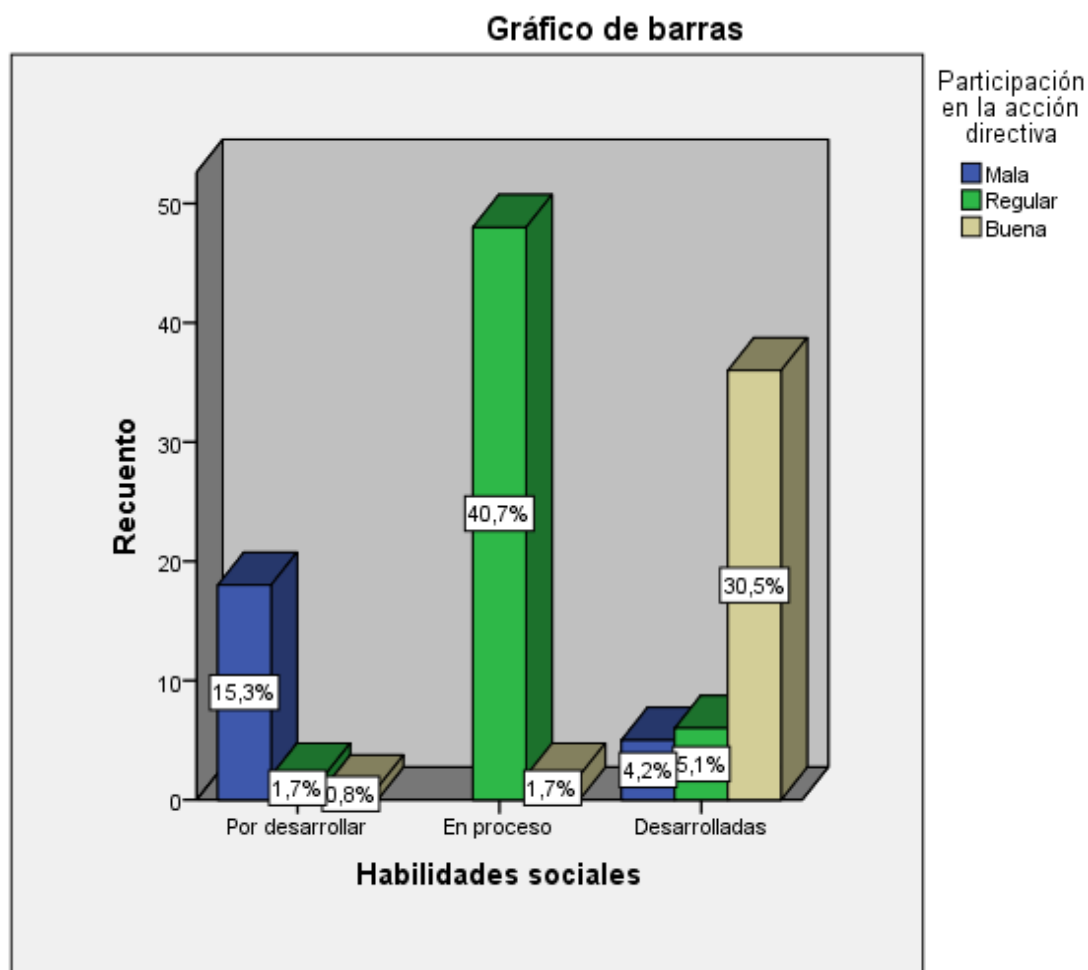


Figura 5. Nivel de porcentajes según las habilidades sociales y la participación en la acción directiva.

De la tabla 13 y figura 5, se observa que las habilidades sociales y la participación en la acción directiva en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, de los cuales se tiene que el 15.3% presentan un nivel de habilidades sociales por desarrollar por lo que el nivel de participación en la acción directiva se encuentra en un nivel malo, mientras que el 40.7% perciben que el nivel de las habilidades sociales en proceso por lo que el nivel de participación en la acción directiva se encuentra en regular y el 30.5% manifiesta que el nivel de habilidades sociales desarrolladas por lo que el nivel de participación en la acción directiva es bueno según los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018.

Tabla 14

Distribución de frecuencias y porcentajes según las habilidades sociales y las relaciones interpersonales

			Relaciones interpersonales			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Habilidades sociales	Por desarrollar	Recuento	14	6	1	21
		% del total	11,9%	5,1%	0,8%	17,8%
	En proceso	Recuento	2	35	13	50
		% del total	1,7%	29,7%	11,0%	42,4%
	Desarrolladas	Recuento	0	3	44	47
		% del total	0,0%	2,5%	37,3%	39,8%
Total		Recuento	16	44	58	118
		% del total	13,6%	37,3%	49,2%	100,0%

Nota: Elaboración propia

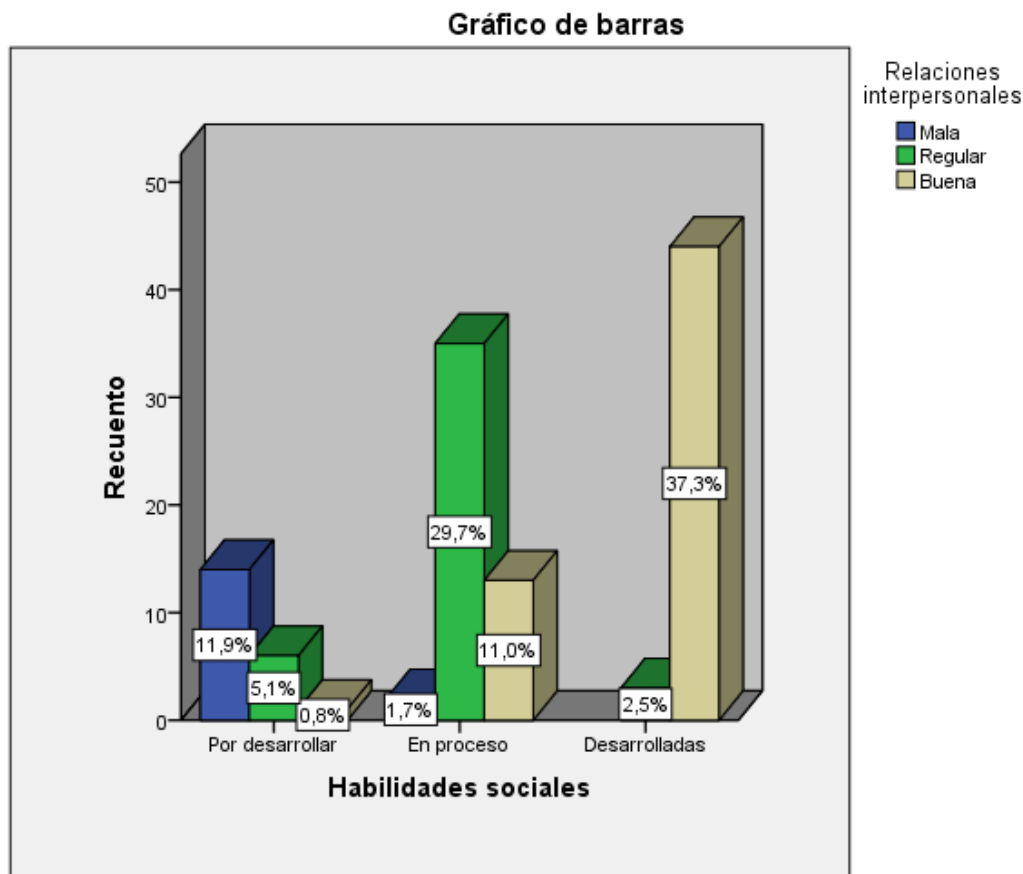


Figura 6. Nivel de porcentajes según las habilidades sociales y las relaciones interpersonales.

De la tabla 14 y figura 6, se observa que las habilidades sociales y la relaciones interpersonales de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, de los cuales se tiene que el 11.9% presentan un nivel de habilidades sociales por desarrollar por lo que el nivel de relaciones interpersonales se encuentra en un nivel malo, mientras que el 29.7% perciben que el nivel de las habilidades sociales en proceso por lo que el nivel de relaciones interpersonales se encuentra en regular y el 37.3% manifiesta que el nivel de habilidades sociales desarrolladas por lo que el nivel de relaciones interpersonales es bueno según los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018.

Tabla 15

Distribución de frecuencias y porcentajes según las habilidades sociales y las habilidades para la enseñanza

			Habilidades para la enseñanza			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Habilidades sociales	Por desarrollar	Recuento	18	3	0	21
		% del total	15,3%	2,5%	0,0%	17,8%
	En proceso	Recuento	0	34	16	50
		% del total	0,0%	28,8%	13,6%	42,4%
	Desarrolladas	Recuento	0	4	43	47
		% del total	0,0%	3,4%	36,4%	39,8%
Total		Recuento	18	41	59	118
		% del total	15,3%	34,7%	50,0%	100,0%

Nota: Elaboración propia

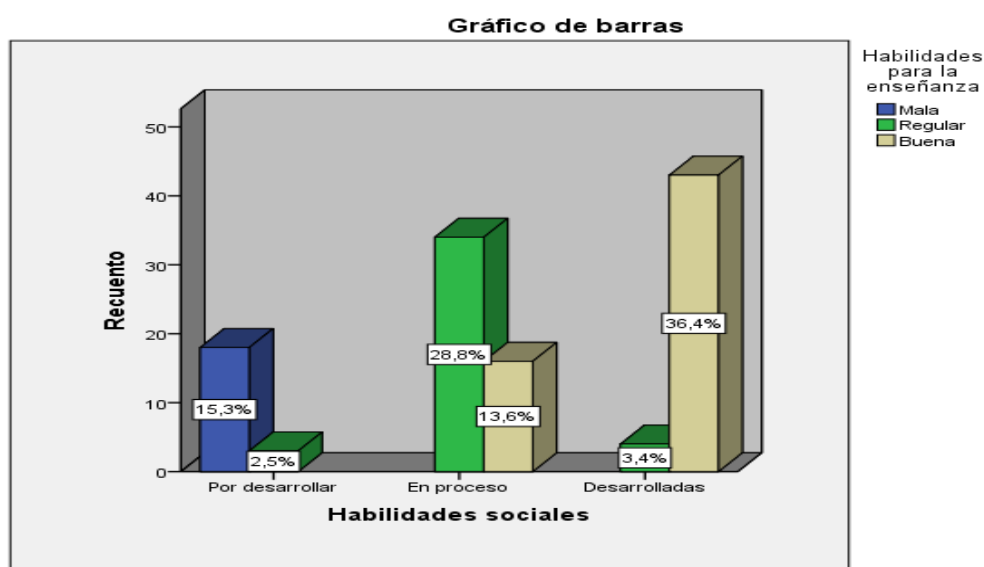


Figura 7. Nivel de porcentajes según las habilidades sociales y las habilidades para la enseñanza.

De la tabla 15 y figura 7, se observa que las habilidades sociales y las habilidades para la enseñanza según los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, de los cuales se tiene que el 15.3% presentan un nivel de habilidades sociales por desarrollar por lo que el nivel de las habilidades para la enseñanza se encuentra en un nivel malo, mientras que el 28.8% perciben que el nivel de las habilidades sociales en proceso por lo que el nivel de las habilidades para la enseñanza se encuentra en regular y el 36.4% manifiesta que el nivel de habilidades sociales desarrolladas por lo que el nivel de las habilidades para la enseñanza es bueno según los docentes de las Instituciones Educativas del distrito

de Uchiza, San Martín, 2018.

3.2 Prueba de normalidad

Para determinar la normalidad de las variables habilidades sociales y desempeño laboral docente, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, por lo tanto se plantea las siguientes hipótesis para demostrar la normalidad:

Ho: Los datos de las habilidades sociales provienen de una distribución normal.

Hi: Los datos de las habilidades sociales no provienen de una distribución normal.

Ho: El desempeño laboral provienen de una distribución normal.

H1: El desempeño laboral no proviene de una distribución normal.

Consideramos la regla de decisión:

$p < 0.05$, se rechaza la Ho.

$p > 0.05$, no se rechaza la Ho.

Utilizando el SPSS, nos presenta:

Tabla 16

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Habilidades sociales	Desempeño laboral docente
	N	118	118
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,22	2,23
	Desviación típica	,730	,697
Diferencias más extremas	Absoluta	,256	,247
	Positiva	,220	,247
	Negativa	-,256	-,247
Z de Kolmogorov-Smirnov		2,778	2,687
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Por lo tanto, se afirma con pruebas estadísticas que la variable habilidades sociales y desempeño laboral docente no tiene distribución normal, por lo tanto, los

resultados permiten aplicar la estadística no paramétrica, y se determinó la relación entre las variables mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman la cual mide el grado de relación entre las variables.

3.3. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

Ho. Las habilidades sociales no se relacionan con el desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018

Hi. Las habilidades sociales se relacionan con el desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018

Tabla 17

Correlación habilidades sociales y el desempeño laboral docente

		Habilidades sociales	Desempeño laboral docente
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 ,
		N	118
	Desempeño laboral docente	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,753** ,000
		N	118

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

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,753 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación directa y significativa entre las habilidades sociales y el desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018.

Hipótesis específica 1

Ho. Las habilidades sociales no se relacionan con el desarrollo profesional en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018

Hi. Las habilidades sociales se relacionan con el desarrollo profesional en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018

Tabla 18

Correlación habilidades sociales y el desarrollo profesional

			Habilidades sociales	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coeficiente de correlación	1,000	,748**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	118	118
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	,748**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	118	118

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

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,748 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación directa y significativa entre las habilidades sociales y el desarrollo profesional en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018.

Hipótesis específica 2

Ho. Las habilidades sociales no se relacionan con la participación en la acción directiva en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018

Hi. Las habilidades sociales se relacionan con la participación en la acción directiva en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018

Tabla 19

Correlación habilidades sociales y la participación en la acción directiva

			Habilidades sociales	Participación en la acción directiva
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coefficiente de correlación	1,000	,725**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	118	118
	Participación en la acción directiva	Coefficiente de correlación	,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	118	118

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

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,725 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación directa y significativa entre las habilidades sociales y la participación en la acción directiva en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018.

Hipótesis específica 3

Ho. Las habilidades sociales no se relacionan con las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018

Hi. Las habilidades sociales se relacionan con las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018

Tabla 20

Correlación habilidades sociales y las relaciones interpersonales

			Habilidades sociales	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coefficiente de correlación	1,000	,779**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Relaciones interpersonales	N	118	118
		Coefficiente de correlación	,779**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	118	118

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

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,779 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación directa y significativa entre las habilidades sociales y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018.

Hipótesis específica 4

Ho. Las habilidades sociales no se relacionan con las habilidades para la enseñanza en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018

Hi. Las habilidades sociales se relacionan con las habilidades para la enseñanza en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018

Tabla 21

Correlación habilidades sociales y las habilidades para la enseñanza

			Habilidades sociales	Habilidades para la enseñanza
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coefficiente de correlación	1,000	,795**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Habilidades para la enseñanza	N	118	118
		Coefficiente de correlación	,795**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	118	118

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

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,795 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación directa y significativa entre las habilidades sociales y las habilidades para la enseñanza en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018.

IV. DISCUSIÓN

En el trabajo de investigación titulada: “Habilidades sociales y desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018, los resultados encontrados guardan una relación directa según el procesamiento de la información recabada mediante los instrumentos utilizados.

En cuanto a la Hipótesis general, Las habilidades sociales se relacionan con el desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,753 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación directa y significativa entre las habilidades sociales se relacionan con el desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018. Asimismo, Paz (2017) Concluye que las habilidades sociales como herramienta orientadora que permita a los académicos involucrados en la formación del profesorado y a profesores en ejercicio contar con información relevante para el diseño de acciones, estrategias y programas con sus estudiantes, así como también fortalecer sus prácticas de aula. Por otro lado, Reyes (2016) concluyó que alcanza niveles aceptables de .97 para HHSS y de .95 para DD. La correlación entre ambos constructos se realizó aplicando el coeficiente de correlación rho de Spearman, alcanzando una rs de .74 para la correlación interescala que nos indica una correlación lineal, positiva, moderadamente fuerte, así como correlaciones mayores a .80 entre DD y las dimensiones de las HHSS. Se discuten las implicancias de los resultados encontrados.

En cuanto a la Hipótesis específica 1, Las habilidades sociales se relacionan con el desarrollo profesional en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018., en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,748 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre las habilidades sociales se relacionan con el

desarrollo profesional en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018., Según Barrientos (2016) concluyó que el clima de su aula obtenidos por un observador, que no existe siempre relación directa entre ellos. También se han presentado correlaciones negativas entre los profesores que son o no instruidos en cursos de inteligencia emocional y su capacidad de apoyar emocionalmente a sus alumnos, de manejar de forma positiva sus conductas, ni de promover habilidades lingüísticas y de desarrollo cognitivo en sus alumnos. Asimismo Miranda y Chávez (2016) concluyó que la correlación Rho de Spearman, considerado válido para variables cualitativas, con el que se estimó la relación existente entre las dimensiones de la primera variables con el desempeño docente; dentro de los hallazgos se encontró que existe correlación significativa y directa entre la defensa de los propios derechos como docente y hacer peticiones con el desempeño docente, hallándose los siguientes valores respectivamente, $\rho = 0.207$, $\text{sig} = 0.004$ y $\rho = 0.276$, $\text{sig} = 0.000$.

En cuanto a la Hipótesis específica 2, Las habilidades sociales se relacionan con la participación en la acción directiva en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,725 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación directa y significativa entre las habilidades sociales se relacionan con la participación en la acción directiva en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018, nuestros resultados Hernández (2014) Concluye que existe una buena correlación de $r = 0,676$ entre las habilidades sociales y las relaciones interpersonales en docentes, con un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ y $p = 0,000$. Conclusión: Se debe fomentar el trabajo en equipo, tomar en cuenta la comunicación, ver el lugar de trabajo como una oportunidad para mejorar las habilidades sociales y relacionarse con sus compañeros e interactuar siempre. Los resultados son avalados por Garrido (2016) Concluye que existe una relación moderada con un $\rho = 0.521$, $\text{sig} = 0.000$. Entre las habilidades sociales y desempeño laboral de trabajadores.

En cuanto a la Hipótesis específica 3, Las habilidades sociales se relacionan con las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,779 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación directa y significativa entre las habilidades sociales se relacionan con las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018. Según Castilla (2013), Concluye que los profesores consideran que las habilidades sociales son innatas en la persona que tiene una vocación docente, no requieren de un tratamiento especial durante el desarrollo de las clases y por ello no consideran necesaria la inclusión en sus programaciones. Esto puede estar relacionado con el imaginario social que expresa que "ser docentes es una vocación de servicio altruista" y que por lo tanto "docente se nace, no se hace". Torres (2016) concluye que el análisis estadístico de los datos obtenidos permitió arribar a la siguiente conclusión: las habilidades sociales influyen significativamente con un $\chi^2 = 0.745$, $\text{sig} = 0.000$ en el desempeño de los docentes de la Universidad Peruana los Andes de Huancayo.

En cuanto a la Hipótesis específica 4, Las habilidades sociales se relacionan con las habilidades para la enseñanza en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018. En cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,795 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación directa y significativa entre las habilidades sociales se relacionan con las habilidades para la enseñanza en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018. Asimismo, Olivos (2013) Concluye que hubo un aumento estadísticamente significativo de las habilidades sociales en el grupo experimental con respecto al grupo control después del entrenamiento. El marco teórico está basado en las teorías sobre habilidades sociales desde la Psicología Social y en las teorías de la Adaptación y Comunicación Intercultural. Los resultados son avalados por Coanqui (2015) concluye que las "habilidades de interacción", "habilidades para la aceptación",

“habilidades para la resolución de problemas”, “habilidades para la expresión de ix sentimientos”, “habilidades de conversación” y “habilidades para la comunión laboral” explican el desempeño académico, el desempeño curricular, el desempeño investigativo y el desempeño extensionista de los docentes.

V. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo a los resultados de la investigación se concluye que las habilidades sociales se relaciona directa ($Rho=0,753$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Segunda: Por los resultados obtenidos se concluye que las habilidades sociales se relaciona directa ($Rho=0,748$) y significativamente ($p=0.000$) con el desarrollo profesional en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Tercera: Según los resultados se concluye que las habilidades sociales se relaciona directa ($Rho=0,725$) y significativamente ($p=0.000$) con la participación en la acción directiva en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Cuarta: Dado los resultados obtenidos se concluye que las habilidades sociales se relaciona directa ($Rho=0,779$) y significativamente ($p=0.000$) con las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Quinta: Obtenidos los resultados se concluye que las habilidades sociales se relaciona directa ($Rho=0,795$) y significativamente ($p=0.000$) con las habilidades para la enseñanza en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda promover y capacitar en el tema de habilidades sociales como herramienta que permita a los docentes involucrados en ejercicio y así contar con información relevante para el diseño de acciones, estrategias y programas con sus estudiantes, así como también fortalecer sus prácticas de aula

Segunda: Promover con los docentes cursos de inteligencia emocional y su capacidad de apoyar emocionalmente a sus alumnos, de manejar de forma positiva sus conductas.

Tercera: Fomentar el trabajo en equipo, tomar en cuenta la comunicación, ver el lugar de trabajo como una oportunidad para mejorar las habilidades sociales y relacionarse con sus compañeros e interactuar siempre.

Cuarta: Romper esquemas donde se indique que los docentes y sus habilidades sociales son innatos, a través de talleres teórico y práctico vivenciales para desarrollar habilidades sociales.

Quinta: Desarrollar capacitación referente a habilidades de interacción”, “habilidades para la aceptación”, “habilidades para la resolución de problemas”, “habilidades para la expresión de ix sentimientos”, “habilidades de conversación” y “habilidades para la comunión laboral” para un mejor desempeño académico

VII. REFERENCIAS

- Álvarez, F. (2010). *Evaluación de la acción docente en Latinoamérica*. Santiago de Chile: Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina PREAL.
- Barrientos (2016) *Habilidades sociales y emocionales del profesorado de educación relacionadas con la gestión del clima de aula*. (Tesis doctoral) Universidad Computense de Madrid, España.
- Álvarez, O. (2004). *Administración del personal docente*: Lima, Perú Editorial Udegraf.
- Anzola, M. O. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Editorial Universidad externado de Colombia. Colombia.
- Caballo, V. (2007) *Manual de Evaluación y entrenamiento de habilidades sociales* (7,ed.). Madrid, España: Siglo XXI de España Editores S.A.
- Castilla, M. (2004). *Habilidades Sociales y educación. Estudio sobre una comunidad sorda*. Mendoza: Editorial Facultad de Educación Elemental y Especial.
- Castilla, M. (2013) *Habilidades sociales en la formación docente en la Universidad Nacional de Cuyo Argentina*. (Tesis maestría) Universidad Nacional de Cuyo Argentina.
- Coanqui, A. (2014) *Habilidades sociales y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana, 2014*. (Tesis maestría) Universidad Peruana Unión.
- Díaz, H. (2009). Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes. Recuperado el 08 de mayo del 2010, de http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf.

- Garrido, C. (2016) *Relación entre las habilidades sociales y desempeño laboral de trabajadores de dos escuelas públicas de Lima Metropolitana (Tesis maestría)*. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú.
- Hernández, T. (2014) *Incidencia de las habilidades sociales en las relaciones interpersonales de docentes del Instituto Nacional de Educación San Antonio Suchitepéquez*. (Tesis maestría) Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público*. México DF, ELIAC.
- Laffitte, R. (1991). "Evaluación y desarrollo profesional del docente universitario: dos facetas de la mejora institucional". III Jornadas de Didáctica Universitaria. Las Palmas de Gran Canaria.
- Miranda, E. y Chávez, V. (2016) *Habilidades sociales y el desempeño docente en los Centros de Educación Básica Especial San Francisco, Santa María de Guadalupe y Surco de la UGEL 07, Lima*. (Tesis maestría) Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí*. Lima. (Tesis maestría) Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Montenegro, I. A. (2003). *Desempeño docente*. Santa Fe de Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montgomery, K. (2002). *Authentic task and rubrics: Going beyond traditional assessments in college teaching*.
- Ministerio de Educación del Perú. (2013). *Marco de buen desempeño docente: Un buen maestro cambia*.

- OCDE (2015) *El futuro de la Productividad. Nota conjunta de política del Departamento de Asuntos Económicos y de la Dirección de Ciencia, Tecnología e Innovación*. Obtenido de OECD.
- Olivos,X. (2013) *Entrenamiento de habilidades sociales para la integración psicosocial de inmigrantes* (Tesis doctoral) Universidad Computense de Madrid, España.
- Palomino, J. Peña, J, Zevallos, G y Orizano, L. (2015). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú. San Marcos.
- Paz,C. (2017) *Habilidades sociales relevantes:percepciones de múltiples actores educativos*. Universidad Católica de Temuco,Chile.
- Pulido, I. (2009). *Habilidades sociales del docente.*, consultado: 20/05/2018 http://www.csicsif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_25/INMAC ULADA_PULIDO_2.pdf
- Reyes, M. (2016) *Relación entre habilidades sociales y desempeño docente en una universidad privada en Lima*. (Tesis maestría) Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Rueda, M. (2009). *La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque*. Recuperado el 15 de enero del 2018, de <http://redie.uabc.mx/contenido/vol11no2/contenido-rueda3.pdf>
- Torres, A. (2016) *Habilidades sociales y su influencia en el desempeño de docentes de la Universidad Peruana de Los Andes-Huancayo* (Tesis maestría) Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Zaldívar, P (2011). *“Hacia un nuevo paradigma transformacional educativo”*. Editorial San Marcos.

Anexos

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Habilidades sociales y desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018

Autora: Jenny Luna

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018?</p> <p>Problemas específicos Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y el desarrollo profesional en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y la participación en la acción directiva en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018</p> <p>Objetivos específicos Objetivo específico 1 Determinar la relación entre las habilidades sociales y el desarrollo profesional en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación entre las habilidades sociales y la participación en la acción directiva en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación entre las habilidades sociales y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018</p>	<p>Hipótesis general Las habilidades sociales se relacionan con el desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018</p> <p>Hipótesis específicas Hipótesis específica 1 Las habilidades sociales se relacionan con el desarrollo profesional en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018</p> <p>Hipótesis específica 2 Las habilidades sociales se relacionan con la participación en la acción directiva en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018</p> <p>Hipótesis específica 3 Las habilidades sociales se relacionan con las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018</p>	Variable 1: Habilidades sociales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			Autoexpresión en situaciones sociales	Expresión social espontánea	1 al 8	Nunca 1 Casi nunca 2 Alguna vez 3 Casi siempre 4 Siempre 5 Ordinal	Habilidades sociales Por desarrollar [33-65] En proceso [66-98] Desarrolladas [99-132] Autoexpresión en situaciones sociales Por desarrollar [8-18] En proceso [19-29] Desarrolladas [30-40]
			Defensa de los propios derechos como consumidor.	Reclamo de derechos abusados.	9 al 13		Defensa de los propios derechos como consumidor Por desarrollar [4-9] En proceso [10-15] Desarrolladas [16-20]
Expresión enfado o disconformidad	Expresión de estado de ánimo actual.	14 al 17		Expresión de enfado o disconformidad Por desarrollar [4-9] En proceso [10-15] Desarrolladas [16-20]			

Problema específico 4 ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y las habilidades para la enseñanza en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018?	Objetivo específico 4 Determinar la relación entre las habilidades sociales y las habilidades para la enseñanza en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018	Hipótesis específica 4 Las habilidades sociales se relacionan con las habilidades para la enseñanza en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018	Decir no y cortar interacciones	Uso del NO cuando no desea algo.	18 al 23		Decir no y cortar interacciones Por desarrollar [4-9] En proceso [10-15] Desarrolladas [16-20]
			Hacer peticiones	Corta interacciones indeseables.	24 al 28		Hacer peticiones Por desarrollar [4-9] En proceso [10-15] Desarrolladas [16-20]
			Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto	Solicita pedidos de apoyo o ayuda.	29 al 33		Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto Por desarrollar [4-9] En proceso [10-15] Desarrolladas [16-20]

VARIABLES E INDICADORES				
Variable 2: Desempeño docente				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
Desarrollo profesional	Acompañamiento	1 al 10	Nunca 1	De desempeño laboral docente: Malo [40-93] Regular [94-147] Bueno [148-200]
	Capacitación		Casi nunca 2	
Actitudes socioacadémicas	Algun a vez 3			
Investigación	Casi siempre 4			
	Siempre 5			
Participación en la acción directiva	Gestión	11 al 20	Ordinal	De participación en la acción directiva: Malo [10-23] Regular [24-37]
Acciones directivas				
Planes institucionales Clima laboral				

			<p>Relaciones interpersonales</p>	<p>Comunicación Ambiente Actitudes socioafectivas</p>	21 al 30		<p>Bueno [38-50]</p> <p>De relaciones interpersonales: Malo [10-23] Regular [24-37] Bueno [38-50]</p>
			<p>Habilidades para la enseñanza</p>	<p>Docente mediador Conocimiento docente Eficiencia Didáctica</p>	31 al 40		<p>De habilidades para la enseñanza: Malo [10-23] Regular [24-37] Bueno [38-50]</p>

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: Básica</p> <p>DISEÑO: No experimental - Transversal</p>	<p>Población: Estuvo conformada por 170 docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018</p> <p>Muestra: Probabilística estratificada de 118 docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Cuestionarios</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas <p>INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde:</p> <p>r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos (X menos Y) n = Número de datos</p>

Anexo 02: Instrumentos
Cuestionario de habilidades sociales
Estimado docente:

Indicaciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

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

Nº	Autoexpresión en situaciones sociales	1	2	3	4	5
1.	A veces no hago preguntas por miedo a parecer tonto y que se burlen.					
2.	Me cuesta llamar a tiendas, oficinas, etc. para preguntar sobre algo que me interese.					
3.	Generalmente me guardo mis opiniones para mí mismo.					
4.	A veces evito ciertas reuniones sociales por miedo a hacer o decir alguna tontería.					
5.	Me cuesta expresar mis sentimientos a otras personas.					
6.	Si tuviera que buscar trabajo, preferiría comunicarme por mensajes o correos a tener que pasar por entrevistas personales.					
7.	Me siento muy fastidiado o violento cuando alguien del sexo opuesto me dice que le gusta algo de mi físico.					
8.	Me cuesta expresar mi opinión en grupos (en clase, en reuniones, etc)					
Defensa de los propios derechos como consumidor						
9.	Si al llegar a mi casa y encuentro un defecto en algo que he comprado, lo asumo y no reclamo.					
10.	Cuando en una tienda atienden antes a alguien que entró después que yo, me quedo callado.					
11.	Si estoy en el cine y alguien me molesta con su conversación, me da pena pedirle que se calle.					
12.	Soy incapaz de regatear o pedir descuento al comprar algo.					
13.	Cuando alguien se "cuela" en una fila, hago como si no me diera cuenta.					
Expresión de enfado o disconformidad						
14.	Cuando algún amigo expresa una opinión con la que estoy muy en desacuerdo prefiero callarme a manifestar abiertamente lo que yo pienso. Valoro su amistad.					
15.	Cuando un familiar cercano me fastidia, prefiero ocultar lo que siento antes que expresar mi enfado.					
16.	Me cuesta mucho expresar mi ira, cólera o enfado hacia el otro sexo aunque tenga motivos justificados.					
17.	Muchas veces prefiero callarme o "quitarme de en medio" para evitar problemas con otras personas.					
Decir No y cortar interacciones						

19.	Cuando tengo mucha prisa y me llama una amiga por teléfono, me cuesta mucho					
18.	Si un vendedor insiste en enseñarme un producto que no deseo en absoluto, me					
20.	Hay demasiadas cosas que me disgusta prestar, pero si me las piden no sé cómo negarme.					
21.	Nunca sé cómo "cortar" a un amigo que habla mucho.					
22.	Cuando decido que no me apetece volver a salir con una persona, me cuesta mucho comunicarle mi decisión.					
23.	Hay veces que no sé negarme a salir con alguien con quien ya no deseo, pero que me llama varias veces.					
Hacer peticiones						
24.	A veces me resulta difícil pedir que me devuelvan algo que presté.					
25.	Si en restaurante no me traen la comida como había pedido, me quedo callado y pruebo a ver cómo está el plato.					
26.	Si salgo de una tienda y me doy cuenta que me han dado mal el vuelto, no regreso a pedir el cambio correcto.					
27.	Si un amigo, al que he prestado cierta cantidad de dinero parece haberlo olvidado, no se lo recuerdo.					
28.	Me suele costar mucho pedirle a un amigo que me haga un favor.					
Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto						
29.	A veces no sé qué decir a personas atractivas del sexo opuesto.					
30.	Muchas veces cuando tengo que hacer un halago, no sé qué decir.					
31.	No me resulta fácil hacer un cumplido a alguien que me gusta.					
32.	Si veo en una fiesta una persona atractiva del sexo opuesto, para nada tomo la iniciativa, ni tampoco me acerco a hablar con él o ella.					
33.	Soy incapaz de pedir a alguien una cita.					

Cuestionario de desempeño docente

Estimado docente:

Indicaciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

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

Nº	Desarrollo profesional	1	2	3	4	5
34.	Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos.					
35.	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.					
36.	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos					
37.	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico					
38.	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes					
39.	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los e4studiantes					
40.	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.					
41.	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada					
42.	Participo en las actividades académicas de la institución					
43.	Suelo capacitarme continuamente					
	Participación activa en la acción educativa					
44.	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución.					
45.	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva					
46.	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.					
47.	Tengo en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales.					
48.	Procuró llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas					
49.	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución					
50.	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos					

		1	2	3	4	5
51.	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación					
52.	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.					
53.	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.					
	Relaciones interpersonales					
54.	Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos.					
55.	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.					
56.	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos					
57.	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico					
58.	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes					
59.	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes					
60.	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.					
61.	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada					
62.	Participo en las actividades académicas de la institución					
63.	Suelo capacitarme continuamente					
	Habilidades para la enseñanza					
64.	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución.					
65.	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva					
66.	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.					
67.	Tengo en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales.					
68.	Procuró llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas					
69.	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución					
70.	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos					
71.	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación					
72.	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.					
73.	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.					

Anexo 03: Certificado de Validez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES SOCIALES

Nº	/ Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Nº	DIMENSIÓN: AUTOEXPRESIÓN EN SITUACIONES SOCIALES							
1	A veces no hago preguntas por miedo a parecer tonto y que se burlen.	✓		✓		✓		
2	Me cuesta llamar a tiendas, oficinas, etc. para preguntar sobre algo que me interese.	✓		✓		✓		
3	Generalmente me guardo mis opiniones para mí mismo.	✓		✓		✓		
4	A veces evito ciertas reuniones sociales por miedo a hacer o decir alguna tontería.	✓		✓		✓		
5	Me cuesta expresar mis sentimientos a otras personas.	✓		✓		✓		
6	Si tuviera que buscar trabajo, preferiría comunicarme por mensajes o correos a tener que pasar por entrevistas personales.	✓		✓		✓		
7	Me siento muy fastidiado o violento cuando alguien del sexo opuesto me dice que le gusta algo de mi físico.	✓		✓		✓		
8	Me cuesta expresar mi opinión en grupos (en clase, en reuniones, etc.)	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: DEFENSA DE LOS PROPIOS DERECHOS COMO CONSUMIDOR	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Si al llegar a mi casa y encuentro un defecto en algo que he comprado, lo asumo y no reclamo.	✓		✓		✓		
10	Cuando en una tienda atienden antes a alguien que entró después que yo, me quedo callado.	✓		✓		✓		
11	Si estoy en el cine y alguien me molesta con su conversación, me da pena pedirle que se calle.	✓		✓		✓		
12	Soy incapaz de regatear o pedir descuento al comprar algo.	✓		✓		✓		
13	Cuando alguien se "cuela" en una fila, hago como si no me diera cuenta.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: EXPRESIÓN DE ENFADO O DISCONFORMIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	

14	Cuando algún amigo expresa una opinión con la que estoy muy en desacuerdo prefiero callarme a manifestar abiertamente lo que yo pienso. Valoro su amistad.	✓		✓		✓	
15	Cuando un familiar cercano me fastidia, prefiero ocultar lo que siento antes que expresar mi enfado.	✓		✓		✓	
16	Me cuesta mucho expresar mi ira, cólera o enfado hacia el otro sexo aunque tenga motivos justificados.	✓		✓		✓	
17	Muchas veces prefiero callarme o "quitarme de en medio" para evitar problemas con otras personas.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN: DECIR NO Y CORTAR INTERACCIONES		Si	No	Si	No	Si	No
18	Si un vendedor insiste en enseñarme un producto que no deseo en absoluto, me cuesta cortarlo y no sé cómo decirle que no	✓		✓		✓	
19	Cuando tengo mucha prisa y me llama una amiga por teléfono, me cuesta mucho cortarla.	✓		✓		✓	
20	Hay demasiadas cosas que me disgusta prestar, pero si me las piden no sé cómo negarme.	✓		✓		✓	
21	Nunca sé cómo "cortar" a un amigo que habla mucho.	✓		✓		✓	
22	Cuando decido que no me apetece volver a salir con una persona, me cuesta mucho comunicarle mi decisión.	✓		✓		✓	
23	Hay veces que no sé negarme a salir con alguien con quien ya no deseo, pero que me llama varias veces.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN: HACER PETICIONES		Si	No	Si	No	Si	No
24	A veces me resulta difícil pedir que me devuelvan algo que presté.	✓		✓		✓	
25	Si en restaurante no me traen la comida como había pedido, me quedo callado y pruebo a ver cómo está el plato.	✓		✓		✓	
26	Si salgo de una tienda y me doy cuenta que me han dado mal el vuelto, no regreso a pedir el cambio correcto.	✓		✓		✓	
27	Si un amigo, al que he prestado cierta cantidad de dinero parece haberlo olvidado, no se lo recuerdo.	✓		✓		✓	
28	Me suele costar mucho pedirle a un amigo que me haga un favor.	✓		✓		✓	

DIMENSIÓN: INICIAR INTERACCIONES POSITIVAS CON EL SEXO OPUESTO							
29	A veces no sé qué decir a personas atractivas del sexo opuesto.	✓		✓		✓	
30	Muchas veces cuando tengo que hacer un halago, no sé qué decir.	✓		✓		✓	
31	No me resulta fácil hacer un cumplido a alguien que me gusta.	✓		✓		✓	
32	Si veo en una fiesta una persona atractiva del sexo opuesto, para nada tomo la iniciativa, ni tampoco me acerco a hablar con él o ella.	✓		✓		✓	
33	Soy incapaz de pedir a alguien una cita.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

.....de.....del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador: Calatayud Alegre Sonia Constantina

DNI: 15694989

Especialidad del evaluador: Magister en Psicología



¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: DESARROLLO PROFESIONAL								
1	Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos.	✓		✓		✓		
2	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.	✓		✓		✓		
3	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos	✓		✓		✓		
5	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico	✓		✓		✓		
6	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes	✓		✓		✓		
7	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes	✓		✓		✓		
8	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.	✓		✓		✓		
9	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada	✓		✓		✓		
10	Participo en las actividades académicas de la institución	✓		✓		✓		
11	Suelo capacitarme continuamente	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: PARTICIPACIÓN ACTIVA EN LA ACCIÓN EDUCATIVA		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución.	✓		✓		✓		
13	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva	✓		✓		✓		
14	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.	✓		✓		✓		
15	Tengo en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales.	✓		✓		✓		
16	Procuro llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas	✓		✓		✓		

17	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución	✓		✓		✓	
18	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos	✓		✓		✓	
19	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación	✓		✓		✓	
20	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.	✓		✓		✓	
21	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No
22	Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos.	✓		✓		✓	
23	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.	✓		✓		✓	
24	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos	✓		✓		✓	
25	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico	✓		✓		✓	
26	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes	✓		✓		✓	
27	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los e4studiantes	✓		✓		✓	
28	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.	✓		✓		✓	
29	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada	✓		✓		✓	
30	Participo en las actividades académicas de la institución	✓		✓		✓	
31	Suelo capacitarme continuamente	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: HABILIDADES PARA LA ENSEÑANZA	Si	No	Si	No	Si	No
32	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución.	✓		✓		✓	

33	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva	✓		✓		✓		
34	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.	✓		✓		✓		
35	Tengo en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales.	✓		✓		✓		
36	Procuro llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas	✓		✓		✓		
37	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución	✓		✓		✓		
38	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos	✓		✓		✓		
39	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación	✓		✓		✓		
40	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.	✓		✓		✓		
41	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

.....de.....del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador: Calatayud Alegre, Sonia Constantina DNI: 15694989

Especialidad del evaluador: Magister en Psicología

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 - ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES SOCIALES

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
N°	DIMENSIÓN: AUTOEXPRESIÓN EN SITUACIONES SOCIALES							
1	A veces no hago preguntas por miedo a parecer tonto y que se burlen.	✓		✓		✓		
2	Me cuesta llamar a tiendas, oficinas, etc. para preguntar sobre algo que me interese.	✓		✓		✓		
3	Generalmente me guardo mis opiniones para mí mismo.	✓		✓		✓		
4	A veces evito ciertas reuniones sociales por miedo a hacer o decir alguna tontería.	✓		✓		✓		
5	Me cuesta expresar mis sentimientos a otras personas.	✓		✓		✓		
6	Si tuviera que buscar trabajo, preferiría comunicarme por mensajes o correos a tener que pasar por entrevistas personales.	✓		✓		✓		
7	Me siento muy fastidiado o violento cuando alguien del sexo opuesto me dice que le gusta algo de mi físico.	✓		✓		✓		
8	Me cuesta expresar mi opinión en grupos (en clase, en reuniones, etc.)	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: DEFENSA DE LOS PROPIOS DERECHOS COMO CONSUMIDOR	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Si al llegar a mi casa y encuentro un defecto en algo que he comprado, lo asumo y no reclamo.	✓		✓		✓		
10	Cuando en una tienda atienden antes a alguien que entró después que yo, me quedo callado.	✓		✓		✓		
11	Si estoy en el cine y alguien me molesta con su conversación, me da pena pedirle que se calle.	✓		✓		✓		
12	Soy incapaz de regatear o pedir descuento al comprar algo.	✓		✓		✓		
13	Cuando alguien se "cuela" en una fila, hago como si no me diera cuenta.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: EXPRESIÓN DE ENFADO O DISCONFORMIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	

14	Cuando algún amigo expresa una opinión con la que estoy muy en desacuerdo prefiero callarme a manifestar abiertamente lo que yo pienso. Valoro su amistad.	✓		✓		✓	
15	Cuando un familiar cercano me fastidia, prefiero ocultar lo que <u>siento</u> antes que expresar mi enfado.	✓		✓		✓	
16	Me cuesta mucho expresar mi ira, cólera o enfado hacia el otro sexo aunque tenga motivos justificados.	✓		✓		✓	
17	Muchas veces prefiero callarme o "quitarme de en medio" para evitar problemas con otras personas.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN: DECIR NO Y CORTAR INTERACCIONES	Si	No	Si	No	Si	No
18	Si un vendedor insiste en enseñarme un producto que no deseo en absoluto, me cuesta cortarlo y no sé cómo decirle que no	✓		✓		✓	
19	Cuando tengo mucha prisa y me llama una amiga por teléfono, me cuesta mucho cortarla.	✓		✓		✓	
20	Hay demasiadas cosas que me disgusta prestar, pero si me las piden no sé cómo negarme.	✓		✓		✓	
21	Nunca sé cómo "cortar" a un amigo que habla mucho.	✓		✓		✓	
22	Cuando decido que no me apetece volver a salir con una persona, me cuesta mucho comunicarle mi decisión.	✓		✓		✓	
23	Hay veces que no sé negarme a salir con alguien con quien ya no deseo, pero que me llama varias veces.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN: HACER PETICIONES	Si	No	Si	No	Si	No
24	A veces me resulta difícil pedir que me devuelvan algo que presté.	✓		✓		✓	
25	Si en restaurante no me traen la comida como había pedido, me quedo callado y pruebo a ver cómo está el plato.	✓		✓		✓	
26	Si salgo de una tienda y me doy cuenta que me han dado mal el vuelto, no regreso a pedir el cambio correcto.	✓		✓		✓	
27	Si un amigo, al que he prestado cierta cantidad de dinero parece haberlo olvidado, no se lo recuerdo.	✓		✓		✓	
28	Me suele costar mucho pedirle a un amigo que me haga un favor.	✓		✓		✓	

	DIMENSIÓN: INICIAR INTERACCIONES POSITIVAS CON EL SEXO OPUESTO	✓		✓		✓	
29	A veces no sé qué decir a personas atractivas del sexo opuesto.	✓		✓		✓	
30	Muchas veces cuando tengo que hacer un halago, no sé qué decir.	✓		✓		✓	
31	No me resulta fácil hacer un cumplido a alguien que me gusta.	✓		✓		✓	
32	Si veo en una fiesta una persona atractiva del sexo opuesto, para nada tomo la iniciativa, ni tampoco me acerco a hablar con él o ella.	✓		✓		✓	
33	Soy incapaz de pedir a alguien una cita.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable []** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

07 de julio del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: MEDINA CORONADO, DANIELA

DNI: 10626175

Especialidad del evaluador: Metodología de la Investigación – Psicología de la Educación y Desarrollo Humano

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DESARROLLO PROFESIONAL							
1	Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos.	✓		✓		✓		
2	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.	✓		✓		✓		
3	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos	✓		✓		✓		
5	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico	✓		✓		✓		
6	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes	✓		✓		✓		
7	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes	✓		✓		✓		
8	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.	✓		✓		✓		
9	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada	✓		✓		✓		
10	Participo en las actividades académicas de la institución	✓		✓		✓		
11	Suelo capacitarme continuamente	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: PARTICIPACIÓN ACTIVA EN LA ACCIÓN EDUCATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución.	✓		✓		✓		
13	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva	✓		✓		✓		
14	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.	✓		✓		✓		
15	Tengo en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales.	✓		✓		✓		
16	Procuró llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas	✓		✓		✓		

17	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución	✓		✓		✓	
18	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos	✓		✓		✓	
19	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación	✓		✓		✓	
20	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.	✓		✓		✓	
21	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No
22	Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos.	✓		✓		✓	
23	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.	✓		✓		✓	
24	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos	✓		✓		✓	
25	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico	✓		✓		✓	
26	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes	✓		✓		✓	
27	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los e4studiantes	✓		✓		✓	
28	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.	✓		✓		✓	
29	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada	✓		✓		✓	
30	Participo en las actividades académicas de la institución	✓		✓		✓	
31	Suelo capacitarme continuamente	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: HABILIDADES PARA LA ENSEÑANZA	Si	No	Si	No	Si	No
32	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución.	✓		✓		✓	
33	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva	✓		✓		✓	

34	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.	✓		✓		✓	
35	Tengo en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales.	✓		✓		✓	
36	Procuro llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas	✓		✓		✓	
37	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución	✓		✓		✓	
38	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos	✓		✓		✓	
39	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación	✓		✓		✓	
40	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.	✓		✓		✓	
41	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

10 de junio del 2018

Apellidos y nombre s del juez evaluador: MEDINA CORONADO, DANIELA

DNI: 10626175

Especialidad del evaluador: Metodología de la Investigación – Psicología de la Educación y Desarrollo Humano

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión |



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES SOCIALES

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Nº	DIMENSIÓN: AUTOEXPRESIÓN EN SITUACIONES SOCIALES							
1	A veces no hago preguntas por miedo a parecer tonto y que se burlen.	✓		✓		✓		
2	Me cuesta llamar a tiendas, oficinas, etc. para preguntar sobre algo que me interese.	✓		✓		✓		
3	Generalmente me guardo mis opiniones para mí mismo.	✓		✓		✓		
4	A veces evito ciertas reuniones sociales por miedo a hacer o decir alguna tontería.	✓		✓		✓		
5	Me cuesta expresar mis sentimientos a otras personas.	✓		✓		✓		
6	Si tuviera que buscar trabajo, preferiría comunicarme por mensajes o correos a tener que pasar por entrevistas personales.	✓		✓		✓		
7	Me siento muy fastidiado o violento cuando alguien del sexo opuesto me dice que le gusta algo de mi físico.	✓		✓		✓		
8	Me cuesta expresar mi opinión en grupos (en clase, en reuniones, etc.)	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: DEFENSA DE LOS PROPIOS DERECHOS COMO CONSUMIDOR	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Si al llegar a mi casa y encuentro un defecto en algo que he comprado, lo asumo y no reclamo.	✓		✓		✓		
10	Cuando en una tienda atienden antes a alguien que entró después que yo, me quedo callado.	✓		✓		✓		
11	Si estoy en el cine y alguien me molesta con su conversación, me da pena pedirle que se calle.	✓		✓		✓		
12	Soy incapaz de regatear o pedir descuento al comprar algo.	✓		✓		✓		
13	Cuando alguien se "cuela" en una fila, hago como si no me diera cuenta.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: EXPRESIÓN DE ENFADO O DISCONFORMIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	

14	Cuando algún amigo expresa una opinión con la que estoy muy en desacuerdo prefiero callarme a manifestar abiertamente lo que yo pienso. Valoro su amistad.	✓		✓		✓	
15	Cuando un familiar cercano me fastidia, prefiero ocultar lo que siento antes que expresar mi enfado.	✓		✓		✓	
16	Me cuesta mucho expresar mi ira, cólera o enfado hacia el otro sexo aunque tenga motivos justificados.	✓		✓		✓	
17	Muchas veces prefiero callarme o "quitarme de en medio" para evitar problemas con otras personas.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN: DECIR NO Y CORTAR INTERACCIONES		Si	No	Si	No	Si	No
18	Si un vendedor insiste en enseñarme un producto que no deseo en absoluto, me cuesta cortarlo y no sé cómo decirle que no	✓		✓		✓	
19	Cuando tengo mucha prisa y me llama una amiga por teléfono, me cuesta mucho cortarla.	✓		✓		✓	
20	Hay demasiadas cosas que me disgusta prestar, pero si me las piden no sé cómo negarme.	✓		✓		✓	
21	Nunca sé cómo "cortar" a un amigo que habla mucho.	✓		✓		✓	
22	Cuando decido que no me apetece volver a salir con una persona, me cuesta mucho comunicarle mi decisión.	✓		✓		✓	
23	Hay veces que no sé negarme a salir con alguien con quien ya no deseo, pero que me llama varias veces.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN: HACER PETICIONES		Si	No	Si	No	Si	No
24	A veces me resulta difícil pedir que me devuelvan algo que presté.	✓		✓		✓	
25	Si en restaurante no me traen la comida como había pedido, me quedo callado y pruebo a ver cómo está el plato.	✓		✓		✓	
26	Si salgo de una tienda y me doy cuenta que me han dado mal el vuelto, no regreso a pedir el cambio correcto.	✓		✓		✓	
27	Si un amigo, al que he prestado cierta cantidad de dinero parece haberlo olvidado, no se lo recuerdo.	✓		✓		✓	

28	Me suele costar mucho pedirle a un amigo que me haga un favor.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN: INICIAR INTERACCIONES POSITIVAS CON EL SEXO OPUESTO							
29	A veces no sé qué decir a personas atractivas del sexo opuesto.	✓		✓		✓	
30	Muchas veces cuando tengo que hacer un halago, no sé qué decir.	✓		✓		✓	
31	No me resulta fácil hacer un cumplido a alguien que me gusta.	✓		✓		✓	
32	Si veo en una fiesta una persona atractiva del sexo opuesto, para nada tomo la iniciativa, ni tampoco me acerco a hablar con él o ella.	✓		✓		✓	
33	Soy incapaz de pedir a alguien una cita.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): 95 %

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

12 de agosto del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: ALARCÓN CORDERO MARITZA MARGARITA

DNI: 09741587

Especialidad del evaluador: PSICÓLOGA - Mg. EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Maritza Alarcón Cordero
Mag. en Educación con mención en
Docencia y Gestión Educativa

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: DESARROLLO PROFESIONAL								
1	Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos.	✓		✓		✓		
2	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.	✓		✓		✓		
3	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos	✓		✓		✓		
5	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico	✓		✓		✓		
6	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes	✓		✓		✓		
7	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes	✓		✓		✓		
8	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.	✓		✓		✓		
9	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada	✓		✓		✓		
10	Participo en las actividades académicas de la institución	✓		✓		✓		
11	Suelo capacitarme continuamente	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: PARTICIPACIÓN ACTIVA EN LA ACCIÓN EDUCATIVA								
12	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución.	✓		✓		✓		
13	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva	✓		✓		✓		
14	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.	✓		✓		✓		
15	Tengo en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales.	✓		✓		✓		
16	Procuro llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas	✓		✓		✓		

17	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución	✓		✓		✓	
18	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos	✓		✓		✓	
19	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación	✓		✓		✓	
20	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.	✓		✓		✓	
21	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No
22	Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos.	✓		✓		✓	
23	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.	✓		✓		✓	
24	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos	✓		✓		✓	
25	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico	✓		✓		✓	
26	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes	✓		✓		✓	
27	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes	✓		✓		✓	
28	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.	✓		✓		✓	
29	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada	✓		✓		✓	
30	Participo en las actividades académicas de la institución	✓		✓		✓	
31	Suelo capacitarme continuamente	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: HABILIDADES PARA LA ENSEÑANZA	Si	No	Si	No	Si	No
32	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución.	✓		✓		✓	

33	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva	✓		✓		✓	
34	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.	✓		✓		✓	
35	Tengo en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales.	✓		✓		✓	
36	Procuro llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas	✓		✓		✓	
37	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución	✓		✓		✓	
38	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos	✓		✓		✓	
39	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación	✓		✓		✓	
40	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.	✓		✓		✓	
41	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

95 %

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador:

ALARCON CORDERO MARITZA MARGARITA

DNI:

09741587

... de agosto del 2018

Especialidad del evaluador:

PSICÓLOGA - MG. EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Maritza Alarcón Cordero
Mag. en Educación con mención en
Docencia y Gestión Educativa

Anexo 06

Cartas de presentación en las Instituciones Educativas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 21 de julio de 2018

Carta P. 0599-2018-EPG-UCV-LN

DR. GEINER PÉREZ TELLO
DIRECTOR
I.E. CESAR VALLEJO N° 0425



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a JENNY MARITZA LUNA YALE identificado con DNI N.° 09913391 y código de matrícula N.° 7000326647; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE UCHIZA, SAN MARTÍN, 2018"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

ACOA

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.

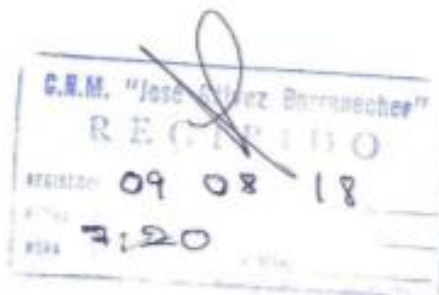


ucv.edu.pe

Lima, 21 de julio de 2018.

Carta P. 0598-2018-EPG-UCV-LN

DR. WALTER SANTIBÁÑEZ BERNARDO
DIRECTOR DEL CNI
CNI JOSE GALVEZ BARRENECHEA




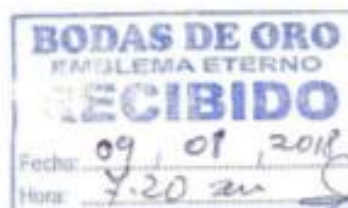
De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a JENNY MARITZA LUNA YALE identificado con DNI N.° 09913391 y código de matrícula N.° 7000326647; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE UCHIZA, SAN MARTIN, 2018"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

AC04



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 21 de julio de 2018

Carta P. 0600-2018-EPG-UCV-LN

DR. HERMILO TERRY PACHECO
DIRECTOR

I.E. INMACULADA CONCEPCIÓN N° 0426

De mi mayor consideración:


Es grato dirigirme a usted, para presentar a JENNY MARITZA LUNA YALE identificado con DNI N.° 09913391 y código de matrícula N.° 7000326647; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE UCHIZA, SAN MARTIN, 2018"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dr. Carlos Ventura Ortegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0426	
"INMACULADA CONCEPCIÓN" - UCHIZA	
CICLO DE PRÁCTICA DOCENTE	
N° Registro	0399
FECHA	09/08/18 HORA 7:50 A.M.
FIRMA	

AC04

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 07: Fotografías

Presentación de Carta de autorización en CNI José Galvez Barrenechea



Al Ingreso del CNI José Galvez Barrenechea



**Presentación de Carta de autorización en la
IE Inmaculada Concepción N° 0426**



Al Ingreso de la IE Inmaculada Concepción N° 0426



Presentación de Carta de autorización en la IE César Vallejo N° 0425



Aplicación de la encuesta con los Cuestionarios a los docentes.



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Janet Cenayra Josco Mendoza**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“Habilidades sociales y desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018”** de la estudiante **Jenny Maritza Luna Yale**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 02 de octubre del 2018



Janet Cenayra Josco Mendoza

DNI: 41001745

PANTALLAZO DEL SOFTWARE TURNITIN

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. On the left, a document titled "Habilidades sociales y desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018." is shown. The document includes the logo of the "ESCUELA DE POSGRADO UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO" and lists the author as "Br. Jenny Maritza Luna Yale" and the advisor as "Dra. Francis Ibarquén Cueva". The thesis is for a "Maestra en Psicología Educativa" and is part of the "SECCIÓN Educación e Idiomas" under the "LÍNEA DE INVESTIGACIÓN Innovaciones Pedagógicas" in "PERÚ".

On the right, a "Resumen de coincidencias" (Similarity Summary) panel shows a total similarity of 23%. Below this, a list of 13 sources is provided with their respective similarity percentages:

Rank	Source	Similarity
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	12 %
2	documents.mx Fuente de Internet	2 %
3	repositorio.unil.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	repositorio.upou.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	pt.acribd.com Fuente de Internet	1 %
6	virtuoloducandologos... Fuente de Internet	1 %
7	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
9	dispace.unl.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
10	Entregado a INACAP Trabajo del estudiante	<1 %
11	Entregado a Pontificia... Trabajo del estudiante	<1 %
12	cuestionamientoetico... Fuente de Internet	<1 %
13	es.alicesthane.net Fuente de Internet	<1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

LUNA VALE JENNY MARITZA
D.N.I. : 09913391
Domicilio : CALLE 1HZ I LT12 URB PROUNA - Los Olivos
Teléfono : Fijo : Móvil : 968240059
E-mail : j.lunay@palmas.com.pe

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA
Mención : PSICOLOGIA EDUCATIVA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

LUNA VALE JENNY MARITZA

Título de la tesis:

HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE UCHIZA, SAN MARTÍN 2018.

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

12-02-2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

LUNA YALE JENNY MARITZA

INFORME TITULADO:

HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LAS

INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE UCHIZA, SAN MARTIN 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN PSICOLOGIA EDUCATIVA

SUSTENTADO EN FECHA: 18 DE OCTUBRE DE 2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



[Signature]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN