

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE EDUCACIÓN**



**HABILIDADES SOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
ADVENTISTAS DE LIMA METROPOLITANA, 2014.**

Tesis presentada para optar el grado Académico de Magíster
en Investigación y Docencia Universitaria

Por
Aquilino Coanqui Quispe

Ñaña, Lima, Perú

2014

A Margarita, mi esposa,
A Bettsy y Lizbeth, mis hijas
A mi madre, mujer ejemplar.

AGRADECIMIENTOS

A Todopoderoso, por concedernos la vida y disfrutar los beneficios de sus bendiciones maravillosas mientras transitamos en esta tierra, sirviendo a la iglesia y a la sociedad.

A los administradores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, por brindarnos la oportunidad y el tiempo, necesarios, para continuar en el proceso de capacitación profesional.

A la administración de la Universidad Peruana Unión Lima, por el liderazgo acertado e inspirador expresado en el bienestar de los estudiantes universitarios.

A los docentes de la Unidad de Posgrado de Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, por su dedicación y esfuerzo expresados en la información, formación y transformación de su estudiantes.

A los Dres. Alfonso Paredes, Raúl Acuña y Donald Jaimes, por su motivación oportuna, generando, en consecuencia, la obtención del grado académico.

Al Dr. Salomón Vásquez Villanueva, por la asesoría y toda la orientación en la investigación del proyecto.

A Mg. Percy Ruiz Mamani, por la orientación y asesoría en el inicio del proyecto y desarrollo del mismo.

A los directores de Educación, a los directores de las Instituciones Educativas Adventistas de Lima Metropolitana de la Unión Peruana Norte y Unión Peruana del Sur, por brindarnos su apoyo.

CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRAC	x
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1. Planteamiento del problema	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
2. Objetivos de la investigación	4
2.1. Objetivo general	4
2.2. Objetivos específicos	5
3. Hipótesis	5
3.1. Hipótesis principal	5
3.2. Hipótesis derivadas	5
4. Variables de la investigación	6
4.1. Variable predictora	6
4.2. Variable criterio	6
4.3. Operación de variables	7

CAPÍTULO II: FUNDAMENTOS TEÓRICOS	
1. Antecedentes de la investigación	10
2. Marco histórico	14
3. Marco filosófico	15
4. Marco teórico	17
5. Marco conceptual	26
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
1. Tipo de investigación	28
2. Diseño de la investigación	29
3. Descripción de la población muestral	31
4. Selección y tamaño de la muestra	31
5. Criterios de inclusión y exclusión	31
6. Técnicas de recolección de datos	32
7. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	32
8. Descripción del instrumento	33
9. Validación del instrumento	34
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	
1. Análisis descriptivo de la información demográfica	36
2. Prueba de hipótesis	39
2.1. Modelo 1	39
2.2. Modelo 2	42
2.3. Modelo 3	46
2.4. Modelo 4	49
2.5. Modelo 5	53
CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
ANEXOS	64

ÍNDICE DE TABLAS

Nº	Título	Pág.
1	Operación de variables	7
2	Población muestral	31
3	Resultados de validez del instrumento de investigación	34
4	Estadísticos de fiabilidad	34
5	Análisis de información demográfica	36
6	Modelo 1a. Resumen del modelo	40
7	Modelo 1b. ANOVA	40
8	Modelo 1c. Coeficientes	40
9	Modelo 2a. Resumen del modelo	43
10	Modelo 2b. ANOVA	43
11	Modelo 2c. Coeficientes	44
12	Modelo 3a. Resumen del modelo	46
13	Modelo 3b. ANOVA	47
14	Modelo 3c. Coeficientes	47
15	Modelo 4a. Resumen del modelo	50
16	Modelo 4b. ANOVA	50
17	Modelo 4c. Coeficientes	51
18	Modelo 5a. Resumen del modelo	53
19	Modelo 5b. ANOVA	53
20	Modelo 5c. Coeficientes	54

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz Instrumental	65
Anexo 2. Matriz de consistencia	68
Anexo 3. Cuestionario	70
Anexo 4. Validación de los instrumentos	74

RESUMEN

El estudio responde al objetivo: determinar la relación de las habilidades sociales con el desempeño laboral del docente en las instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2014, cuya hipótesis es: las habilidades sociales tienen una relación significativa con el desempeño laboral del docente, realizado en una población de 176 profesores de las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana, en el contexto de un tipo de investigación no experimental, descriptivo, correlacional y transeccional o transversal, respaldado por las teorías, enfoques y modelos teóricos referidos a las habilidades sociales y al desempeño laboral.

En resumen, las habilidades sociales explican fuertemente el desempeño laboral, pues se rechaza la hipótesis nula, el valor de signo es menor al valor de alfa; en efecto, $\text{signo} = 0.000 < \alpha = 0.05$. Explican el desempeño académico de los docentes, pues se acepta la hipótesis nula, el valor de signo supera al valor de alfa; en efecto: 1) habilidades de interacción, $\text{signo} = 0.159 > \alpha = 0.05$; 2) habilidades para la aceptación, $\text{signo} = 0.577 > \alpha = 0.05$; 3) habilidades para la resolución de problemas, $\text{signo} = 0.007 < \alpha = 0.05$; 4) habilidades para la expresión de sentimientos, $\text{signo} = 0.493 > \alpha = 0.05$; 5) habilidades de conversación, $\text{signo} = 0.001 < \alpha = 0.05$; 6) habilidades para la comunión laboral, $\text{signo} = 0.001 < \alpha = 0.05$.

En conclusión, “habilidades de interacción”, “habilidades para la aceptación”, “habilidades para la resolución de problemas”, “habilidades para la expresión de

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.

Palabras claves: habilidades sociales, desempeño laboral

ABSTRAC

The study answers to the aim to determine the relation of the social skills with the labor performance of the teacher in the educational institutions of Metropolitan Lima, 2014, which hypothesis is: the social skills have a significant relation with the labor performance of the teacher, realized in a population of 176 teachers of the educational institutions Adventists of Metropolitan Lima, in the context of a type, descriptive of not experimental investigation, correlacional and transeccional or transverse, endorsed for the theories, approaches and theoretical models referred to the social skills and to the labor performance.

In short, social skills it explains strongly the labor performance, since the void hypothesis is rejected, the value of sign is minor to the value of alpha; in effect, $I_{seal} = 0.000 < \alpha = 0.05$. They explain the academic performance of the teachers, since the void hypothesis is accepted, the value of sign overcomes to the value of alpha; in effect: 1) skills of interaction, $sign = 0.159 > \alpha = 0.05$; 2) skills for the acceptance, $sign = 0.577 > \alpha = 0.05$; 3) skills for the resolution of problems, $sign = 0.007 < \alpha = 0.05$; 4) skills for the expression of feelings, $sign = 0.493 > \alpha = 0.05$; 5) skills of conversation, $sign = 0.001 < \alpha = 0.05$; 6) skills for the labor communion, $I_{seal} = 0.001 < \alpha = 0.05$.

In conclusion, "skills of interaction", "skills for the acceptance", "skills for the resolution of problems", "skills for the expression of feelings", "skills of conversation" and "skills for the labor communion" explain the academic performance, the

performance curricular, the performance investigativo and the performance extensionista of the teachers.

Key words: social skills, labor performance.

INTRODUCCIÓN

En el proceso educativo, la comunidad educativa que convive en una institución, desarrolla actividades curriculares y extracurriculares haciendo el uso de la comunicación verbal y no verbal, dicho de otro modo, se interrelacionan en forma permanente en el quehacer académico escolarizado. Con el afán de lograr los objetivos académicos, el docente desarrolla las habilidades sociales expresadas en su desempeño laboral, logrando resultados que conllevan a la experiencia de satisfacción o insatisfacción laboral.

Los docentes cumplen un rol importante en la formación de los estudiantes, con el propósito de garantizar una convivencia escolar adecuada. Sin embargo, en las instituciones educativas se observan distintos problemas de convivencia escolar entre docente-alumno. Muchos de los problemas de convivencia académica tienen su origen en falta de habilidades sociales (Fernández & Ramírez, 2002). En consecuencia, el desempeño laboral de un docente depende de las habilidades sociales adquiridas en su hogar o en el entorno de su comunidad. Cuando se habla de habilidades sociales se enfatiza la capacidad de una persona para desenvolverse de manera adecuada entre sus semejantes, saber expresar las emociones y los afectos positivos y negativos, distinguir las situaciones y ejecutar las conductas más adecuadas a cada una de ellas, relacionarse de manera eficaz. Muchas veces, la falta de habilidades sociales en el hombre produce muchos sufrimientos en las personas (S. Navarro, 2004).

El tipo de investigación del presente trabajo es descriptivo, correlacional, transeccional o transversal. El desarrollo de esta investigación comprende cuatro capítulos. En el primer capítulo quedan registrados: el problema de la investigación, el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación, las hipótesis de estudio y las variables de estudio y la operacionalización de variables. En el segundo capítulo, se presenta el marco conceptual de la investigación, en el cual se mencionan los antecedentes de la investigación, marco teórico de la investigación. En el tercer capítulo, se expone la metodología de la investigación, se ha seguido las siguientes secuencias: tipo de estudio, diseño de la investigación, población y muestra, recolección de datos y procesamiento de datos. En el cuarto capítulo se describen los resultados, los análisis de resultados; análisis descriptivo de la población, comprobación de hipótesis, formulación de las hipótesis estadísticas y medición de las variables estudiadas.

Al final se presentan las conclusiones y recomendaciones, seguidas de las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la situación problemática

En las últimas décadas se ha multiplicado el fuerte interés en el estudio de las habilidades sociales; asimismo, el estudio sobre el clima social familiar ha aumentado en forma significativa (Núñez, 2005).

De manera particular, las habilidades sociales o habilidades interpersonales han sido objeto de creciente interés de los especialistas en psicología social, clínica y educativa; sin embargo, tanto su evaluación como la intervención psicológica trabajadas para su mejora se tropiezan contra una desconcertante proliferación de clasificaciones o categorías divergentes de las mismas (Eceiza, Arrieta, & Goñi, 2008).

La habilidad social es un conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás (Contini, Coronel, Levin, & Hormigo, 2010).

Para Monjas Casares (2000), las habilidades sociales son: las conductas o destrezas sociales específicas requeridas para ejecutar competentemente una tarea de índole interpersonal. Implica además un conjunto de comportamientos adquiridos y aprendidos, no un rasgo de personalidad (Contini et al., 2010). Según

Caballo (2005), las habilidades sociales son un conjunto de conductas que permiten al individuo desarrollarse en un contexto individual o interpersonal expresando sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de un modo adecuado a la situación (Lacunza & Cotini, 2011).

Otros consideran que las habilidades sociales son un conjunto de hábitos (conductas, pensamientos y emociones) que aumentan nuestras posibilidades de mantener relaciones satisfactorias, obtener lo que queremos, conseguir que los demás no nos impidan lograr nuestros objetivos (Roca, n.d.).

No obstante, tradicionalmente, las habilidades sociales han sido definidas como un conjunto de habilidades que permiten organizar cogniciones y conductas de manera eficiente, en la dirección del logro de metas interpersonales y sociales, que se realizan de un modo culturalmente aceptable (Oyarzún, Estrada, Pino, & Oyarzún, 2012).

La adquisición de habilidades sociales prepara al individuo para la participación competente y eficaz en diversos aspectos de la interacción humana (Ovejero, 1990). Cuando se habla de habilidades sociales se refiere la capacidad de una persona para desenvolverse de manera adecuada entre sus semejantes, saber expresar las emociones y los afectos positivos y negativos, distinguir las situaciones y ejecutar las conductas más adecuadas a cada una de ellas, relacionarse de manera eficaz. Muchas veces, la falta de habilidades sociales produce muchos sufrimientos en las personas (S. Navarro, 2004).

Las habilidades sociales implican las destrezas en las relaciones con los demás y las competencias sociales de las personas, las cuales nacen de las interacciones con los otros, de la participación activa en los diferentes contextos y

significan relaciones sociales exitosas; es decir, desarrollo social y conocimiento social (J. de D. Fernández & Ramirez, 2002).

Existen estudios que consideran que la interacción entre personas del mismo sexo u otro, y en cualquier ámbito, ocupa un lugar importante dentro del estudio de las habilidades sociales (Eceiza et al., 2008).

Algunos autores desarrollaron la teoría de habilidades sociales en el contexto de la comunicación interpersonal; entre ellos, se encuentran los modelos de aprendizaje social, cognitivo, percepción clínica, percepción social.

Dentro de un contexto educativo, Levinger (1994) sostiene que la escuela brinda al estudiante la oportunidad de adquirir técnicas, conocimientos, actitudes y hábitos que promuevan el máximo aprovechamiento de sus capacidades y contribuyen neutralizar los efectos nocivos de un ambiente familiar y social desfavorables (R. Navarro, 2003).

Lógicamente, la importancia que puedan tener estas habilidades sociales guarda relación con la cantidad y calidad de las interacciones sociales, también estas interacciones puedan lograr la consecución de distintas metas profesionales (Marín, M^a, & Rubio, 2001).

Los docentes cumplen un rol importante en la formación de los estudiantes a fin de garantizar una convivencia escolar adecuada. Sin embargo, en las instituciones educativas se observan distintos problemas de convivencia escolar entre alumno-alumno, docente-alumno y docente-docente. Muchos de los problemas de convivencia tienen su origen en falta de habilidades sociales (J. de D. Fernández & Ramirez, 2002).

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación de las **habilidades sociales** con el **desempeño laboral** del docente en las instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2014?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación de las habilidades sociales con el desempeño académico del docente en las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana, 2014?
- b) ¿Cuál es la relación de las habilidades sociales con el desempeño curricular del docente en las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana, 2014?
- c) ¿Cuál es la relación de las habilidades sociales con el desempeño investigativo del docente en las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana, 2014?
- d) ¿Cuál es la relación de las habilidades sociales con el desempeño extensionista del docente en las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana, 2014?

2. Objetivos de la investigación

2.1. Objetivo general

Determinar la relación de las habilidades sociales con el desempeño laboral del docente en las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana, 2014.

2.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación de las habilidades sociales con el desempeño académico del docente en las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana, 2014.
- b) Determinar la relación de las habilidades sociales con el desempeño curricular del docente en las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana, 2014.
- c) Determinar la relación de las habilidades sociales con el desempeño investigativo del docente en las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana, 2014.
- d) Determinar la relación de las habilidades sociales con el desempeño extensionista del docente en las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana, 2014.

3. Hipótesis de la investigación

3.1. Hipótesis principal

Las habilidades sociales tienen una relación significativa con el desempeño laboral del docente en las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana, 2014.

3.2. Hipótesis derivadas

- a) Las habilidades sociales tienen una relación significativa con el desempeño académico del docente en las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana, 2014.

- b) Las habilidades sociales tienen una relación significativa con el desempeño curricular del docente en las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana, 2014.
- c) Las habilidades sociales tienen una relación significativa con el desempeño investigativo del docente en las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana, 2014.
- d) Las habilidades sociales tienen una relación significativa con el desempeño extensionista del docente en las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana, 2014.

4. Variables de la investigación

4.1. Variable predictora

Habilidades sociales

Dimensiones

Habilidades de interacción

Habilidades para aceptación social

Habilidades para resolución de problemas

Habilidades de expresión de los sentimientos

Habilidades de conversación

Habilidades para la comunión laboral

4.2. Variable criterio

Desempeño laboral

Dimensiones

Desempeño académico

Desempeño curricular

Desempeño Investigativo

Desempeño extensionista

4.3. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operación de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Operación instrumental	Definición operacional	
Variable predictora: Habilidades sociales	Habilidades de interacción	Habilidades de interacción con los colegas	1) Yo tengo habilidades de interacción con los colegas	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 20 puntos. A mayor valor, Mayor concepto incremental de habilidades de interacción. 1) Totalmente en desacuerdo (1 punto) 2) Bastante en desacuerdo (2 puntos) 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 4) Bastante de acuerdo (4 puntos) 5) Totalmente de acuerdo (5 puntos)	
		Habilidades de interacción con las autoridades	2) Yo tengo habilidades de interacción con las autoridades		
		Habilidades de interacción con los estudiantes	3) Yo tengo habilidades de interacción con los estudiantes		
		Habilidades de interacción con los padres de familia	4) Yo tengo habilidades de interacción con los padres de familia		
	Habilidades para aceptación social	Habilidades para la aceptación de los colegas	1) Yo tengo habilidades para la aceptación de los colegas		La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 20 puntos. A mayor valor, Mayor concepto incremental de habilidades para la aceptación social. 1) Totalmente en desacuerdo (1 punto) 2) Bastante en desacuerdo (2 puntos) 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 4) Bastante de acuerdo (4 puntos) 5) Totalmente de acuerdo (5 puntos)
		Habilidades para la aceptación de las autoridades	2) Yo tengo habilidades para la aceptación de las autoridades		
		Habilidades para la aceptación de los estudiantes	3) Yo tengo habilidades para la aceptación de los estudiantes		
		Habilidades para la aceptación de los padres de familia	4) Yo tengo habilidades para la aceptación de los padres de familia		
		Habilidades para resolver problemas con los colegas	1) Yo tengo habilidades para resolver problemas con los colegas		
	Habilidades para resolución de problemas	Habilidades para resolver problemas con las autoridades	2) Yo tengo habilidades para resolver problemas con las autoridades		La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 20 puntos. A mayor valor, Mayor concepto incremental de habilidades para la resolución de problemas. 1) Totalmente en desacuerdo (1 punto) 2) Bastante en desacuerdo (2 puntos) 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 4) Bastante de acuerdo (4 puntos) 5) Totalmente de acuerdo (5 puntos)
		Habilidades para resolver problemas con los estudiantes	3) Yo tengo habilidades para resolver problemas con los estudiantes		
		Habilidades para resolver problemas con los padres de familia	4) Yo tengo habilidades para resolver problemas con los padres de familia		
Habilidades de expresión de los sentimientos con los colegas		1) Yo tengo habilidades de expresión de los sentimientos con los colegas	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 20 puntos. A mayor valor, Mayor concepto incremental de habilidades de expresión de los sentimientos. 1) Totalmente en desacuerdo (1 punto) 2) Bastante en desacuerdo (2 puntos) 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 4) Bastante de acuerdo (4 puntos) 5) Totalmente de acuerdo (5 puntos)		
Habilidades de expresión de los sentimientos con las autoridades	2) Yo tengo habilidades de expresión de los sentimientos con las autoridades				
Habilidades de expresión de los sentimientos con los estudiantes	3) Yo tengo habilidades de expresión de los sentimientos con los estudiantes				
Habilidades de expresión de los sentimientos con los padres de familia	4) Yo tengo habilidades de expresión de los sentimientos con los padres de familia				
Habilidades de conversación	Habilidades de conversación con los colegas	1) Yo tengo habilidades de conversación con los colegas			

	Habilidades de conversación con las autoridades	2)	Yo tengo habilidades de conversación con las autoridades	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 20 puntos. A mayor valor, Mayor concepto incremental de habilidades de conversación. 1) Totalmente en desacuerdo (1 punto) 2) Bastante en desacuerdo (2 puntos) 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 4) Bastante de acuerdo (4 puntos) 5) Totalmente de acuerdo (5 puntos)
	Habilidades de conversación con los estudiantes	3)	Yo tengo habilidades de conversación con los estudiantes	
	Habilidades de conversación con los padres de familia	4)	Yo tengo habilidades de conversación con los padres de familia	
Habilidades para la comunión laboral	Habilidades para el trabajo en equipo	1)	Yo tengo habilidades para el trabajo en equipo	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 20 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de habilidades para la comunión laboral. 1) Totalmente en desacuerdo (1 punto) 2) Bastante en desacuerdo (2 puntos) 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 4) Bastante de acuerdo (4 puntos) 5) Totalmente de acuerdo (5 puntos)
	Habilidades para la cooperación	2)	Yo tengo habilidades para la cooperación	
	Habilidad para la responsabilidad	3)	Yo tengo habilidad para la responsabilidad	
Desempeño académico	Uso de bibliografía actualizada	1.	En mi experiencia docente, yo uso bibliografía actualizada	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 5 y 25 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental del desempeño académico. 1) Totalmente en desacuerdo (1 punto) 2) Bastante en desacuerdo (2 puntos) 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 4) Bastante de acuerdo (4 puntos) 5) Totalmente de acuerdo (5 puntos)
	Uso de tecnología de punta	2.	En mi experiencia docente, yo uso tecnología de punta	
	Realización de trabajo en equipos	3.	En mi experiencia docente, yo realizo trabajo en equipos	
	Expresión de habilidades comunicativas con los estudiantes	4.	En mi experiencia docente, yo expreso mis habilidades comunicativas con los estudiantes	
	Diversificación de contenidos	5.	En mi experiencia docente, yo realizo la diversificación de contenidos	
Desempeño docente	Logro de los objetivos del currículo	1.	Soy responsable en el logro de los objetivos del currículo	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 6 y 30 puntos. A mayor valor, Mayor concepto incremental del desempeño curricular. 1) Totalmente en desacuerdo (1 punto) 2) Bastante en desacuerdo (2 puntos) 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 4) Bastante de acuerdo (4 puntos) 5).Totalmente de acuerdo (5 puntos)
	Desarrollo de los contenidos del currículo	2.	Soy responsable en el desarrollo de los contenidos del currículo	
	Preparación de material didáctico	3.	Soy responsable en la preparación de material didáctico	
	Uso de metodología adecuada	4.	Soy responsable en el uso de metodología adecuada	
	Evaluación oportuna a los estudiantes	5.	Soy responsable en la evaluación oportuna a los estudiantes	
	Entrega de registros en el tiempo establecido	6.	Soy responsable en la entrega de los registros en el tiempo establecido	
Desempeño Investigativo	Aplicación de habilidades investigativas	1.	Yo aplico habilidades investigativas durante mi ejercicio docente	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 7 y 35 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental del desempeño investigativo
	Empleo de los métodos de investigación			

Desempeño extensionista	<p>Empleo de las técnicas de investigación</p> <p>Empleo de las nuevas tecnologías de investigación científica.</p> <p>Empleo de la ciencia en la solución de las diferentes problemáticas educativas</p> <p>Participación en los diferentes eventos científicos</p>	<p>2. Yo empleo métodos de investigación durante mi ejercicio docente.</p> <p>3. Yo empleo técnicas de investigación durante mi ejercicio docente.</p> <p>4. Yo empleo las nuevas tecnologías de investigación durante mi ejercicio docente.</p> <p>5. Yo empleo la ciencia en la solución de diferentes problemáticas educativas durante mi ejercicio docente.</p> <p>6. Yo participo en los diferentes eventos científicos durante mi ejercicio docente.</p> <p>7. Yo tengo motivación continua en la formación científica durante mi ejercicio docente.</p>	<p>1) Bastante en desacuerdo (2 puntos)</p> <p>2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos)</p> <p>3) Bastante de acuerdo (4 puntos)</p> <p>4) Totalmente de acuerdo (5 puntos)</p> <p>5) Totalmente de acuerdo (5 puntos)</p>
	<p>Motivación continua en la formación científica.</p> <p>Participación en actividades culturales, deportivas y recreativas</p> <p>Participación en actividades cívico e ideológicas (actos, eventos, desfiles, marchas, matutinos, la defensa, cultos)</p> <p>Participación en actividades programadas por la organización estudiantil</p> <p>Participación en las actividades programadas como miembro de la plana docente</p> <p>Atención a los requerimientos de los padres de familia</p>	<p>1. Yo participo en actividades culturales, deportivas y recreativas.</p> <p>2. Participo en actividades cívico e ideológicas (actos, eventos, desfiles, marchas, matutinos, la defensa, cultos)</p> <p>3. Yo participo en actividades programadas por la organización estudiantil a la que pertenezco.</p> <p>4. Yo participo en las actividades programadas como miembro de la plana docente</p> <p>5. Yo atiendo los requerimientos de los padres de familia</p>	<p>La sumatoria a obtener tiene un valor entre 5 y 25 puntos.</p> <p>A mayor valor, un mayor concepto incremental del desempeño extensionista</p> <p>1) Totalmente en desacuerdo (1 punto)</p> <p>2) Bastante en desacuerdo (2 puntos)</p> <p>3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos)</p> <p>4) Bastante de acuerdo (4 puntos)</p> <p>5) Totalmente de acuerdo (5 puntos)</p>

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

1. Antecedentes de investigación

Sobre habilidades sociales

Existen muchas investigaciones sobre el tema de habilidades sociales básicas. Vizcarra resume: Habilidades de interacción y de aceptación social (respeto), habilidades para resolver problemas, habilidades de expresión de los propios sentimientos, habilidades para la autoestima, habilidades de conversación, habilidades para el trabajo en grupo, la cooperación y la responsabilidad (Vizcarra, 2003).

Los estudios realizados acerca de las habilidades sociales entre docentes y alumnos se consideran importantes, por consiguiente el docente debe satisfacer a sus alumnos con una comunicación no verbal acertada en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Ejemplo de actitudes:

Expresión abierta del cuerpo: postura relajada, falta de tensión muscular, movimientos fáciles y pausados, expresión facial sonriente y risueña, cabeza alta y contacto visual, movimientos del cuerpo y cabeza orientado al otro.

Expresión cerrada del cuerpo: postura rígida, presencia de tensión muscular, actividad inquieta, movimientos rígidos, expresión facial apretada,

estirada y hosca, posición de cabeza a menudo hacia abajo, falta de contacto visual, movimientos de cabeza y cuerpo tendentes a alejarse de los otros.

Estilo cordial o animoso: proximidad física, ciertos tipos de contacto corporal, contacto visual, sonrisa, tono de voz amable, conversación sobre temas personales, señales de estar escuchando.

Estilo dominante: hablar alto, deprisa y durante la mayor parte del tiempo con tono confiado, interrumpir a los demás, controlar el tema de la conversación, dar órdenes, ignorar los intentos de influencia por parte de los demás (Sánchez, 2001).

En la investigación sobre la clasificación de habilidades sociales y escala de valores, Vizcarra cita a los siguientes autores: Monjas, Caballo, Vallés, Tríanes, quienes determinan lo siguiente:

Según Monjas: Habilidades básicas de interacción social. Sonreír y reír, saludar, presentaciones, favores, cortesía y amabilidad. **Habilidades para hacer amigos.** Alabar y reforzar a los otros, iniciaciones sociales, unirse al juego con los otros, ayuda, cooperar y compartir. **Iniciar conversaciones.** Iniciar conversaciones, conversaciones de grupo. **Habilidades relacionadas con los sentimientos y las emociones.** Expresar autoafirmaciones positivas, expresar emociones, recibir emociones, defender los propios derechos, defender las opiniones. **Habilidades para afrontar y resolver problemas interpersonales.** Identificar problemas interpersonales, buscar soluciones, anticipar consecuencias, elegir una solución, probar la solución. **Habilidades para relacionarse con los adultos.** Cortesía con el adulto, refuerzo con el adulto, .conversar con el adulto y peticiones al adulto.

Según Caballo, las habilidades sociales básicas: mantener la dignidad y el respeto comportándose de una manera asertiva, aunque los demás se sientan

heridos, sin violar los derechos básicos de los demás, ser tratado con respeto y dignidad, rechazar peticiones sin tener que sentirse culpable, experimentar y expresar tus propios sentimientos, detenerte y pensar antes de actuar, cambiar de opinión, pedir lo que deseas, sabiendo que la otra persona tiene derecho a decir que no, hacer menos de todo lo que eres capaz de hacer, nadie tiene que expresarse al máximo, ser independiente, decidir qué hacer con tu propio cuerpo, tiempo y propiedad, pedir información, cometer errores y ser responsable de ellos, sentirse a gusto con uno mismo, tener necesidades propias y que esas necesidades sean tan importantes como las de los demás, pedir y no exigir que respondan a nuestras necesidades y decidir si queremos satisfacer las de los demás, tener opiniones y expresarlas, decidir si satisfaces las expectativas de otras personas o si te comportas siguiendo tus intereses, sin olvidar las necesidades de los demás, hablar sobre los problemas con las personas involucradas y tratar de resolverlos, sobre todo, si los límites no están claros, obtener aquello por lo que pagas, tener derechos y defenderlos, ser escuchado y ser tomados en serio, estar solo cuando se necesita, y así se pide.

Según Vallés, las habilidades sociales se centran en la autoestima y la solución de problemas para lograr mejor valoración de sí mismo.

Habilidades relacionadas con la autoestima: ser positivo, no ser agresivo, ni pasivo o buscar soluciones a los problemas, no desanimarse si las cosas no van bien, buscar lo positivo. Aceptar las dificultades, ser responsable, poner ilusión.

Habilidades de conversación. Iniciar conversaciones, mantener conversaciones, terminar conversaciones, mostrar actitudes de escucha, no realizar gestos que incomoden, cuidar la entonación, y a dónde se dirige la mirada, expresar

las quejas con educación, decir “no” cuando conviene, defender los propios derechos.

Habilidades para trabajar en grupo. Conocer a los miembros del equipo, conocer sus aficiones, participar dejando actuar a todo el mundo, establecer normas, escuchar lo que cuentan los demás, tener en cuenta las opiniones de todos y todas, dar ideas, compartir, colaborar con tus amigos, dar y recibir, decir cosas buenas de los demás y de ti mismo, hacer actividades conjuntas.

Habilidades para resolver conflictos. Descubrir los sentimientos de los demás ante el conflicto, comprender a los demás, respetar las ideas y las actitudes, intentar que los demás nos entiendan, ser amable, pedir disculpas, buscar soluciones, para evitar conflictos evitar pensamientos inadecuados de los demás.

Habilidades de responsabilidad. Cumplir los compromisos, intentar que las cosas salgan lo mejor posible, no perjudicar a los demás, pedir disculpas si se molesta involuntariamente a alguien, elogiar a quien es responsable, evitar la exigencia exagerada, entender cómo se sienten los demás.

Habilidades de respeto. No pegar, ni empujar; no dejar que nos peguen y empujen, pero sin agredir; no insultar, no dejar que nos insulten; no intimidar a los demás, no ridiculizar a nadie, jugar con todos y no dejar fuera del juego a nadie, no pelearse, respetar las cosas de los demás, no fastidiar a nadie (Vizcarra, 2003).

Desempeño laboral.

El desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad (Ruiz, Silva, & Vanga, 2008).

En el desempeño laboral intervienen factores o condiciones relacionados dentro del llamado contexto del desempeño, son, en primer lugar, las condiciones antecedentes las cuales constituyen una fuente de causalidad desde remota o mediata del desempeño, que actúan sobre factores llamados intervinientes conformados por 3 categorías: las características de las condiciones sociales (status, roles), culturales (valores, creencias y actitudes) y demográficas (edad, ocupación, nivel socioeconómico, estado civil, salud y educación); las categorías de los factores de personalidad: incluyen un conjunto de tenencias, patrones de comportamiento y reacciones de la persona; y las categorías de las características del puesto de trabajo: constituyen circunstancias o hechos externos a las personas; sus especificaciones y características inducen a ciertos patrones de acción en las personas que desempeñan el cargo (Ruiz et al., 2008)

Los estudios de Páez sobre el Desempeño Social Corporativo (DSC) constituyen un enfoque de la responsabilidad social corporativa (Carroll y Buchholtz, 2006). De acuerdo con Wood (1991), el DSC es la configuración de principios de responsabilidad social, procesos, políticas, programas y resultados medibles de respuesta social que reflejen la relación de la organización con la sociedad. Según Carroll y Buchholtz, se refiere a conferirle importancia a los resultados de la compañía con relación a la responsabilidad social (Páez, 2010).

2. Marco histórico

Lazarus (1973) fue uno de los primeros en establecer las principales clases de respuestas o dimensiones conductuales que abarcan las habilidades sociales: escuchar, saludar, presentarse, despedirse; iniciar, mantener y finaliza una

conversación; hacer y rechazar peticiones; disculparse o admitir la ignorancia; defender los derechos; negociar; expresar y defender las opiniones incluso desacuerdos; afrontar las críticas; hacer y recibir cumplidos; formular y rechazar peticiones; expresar amor, agrado y afecto; expresar justificadamente molestia, desagrado o enfadado; pedir el cambio de conducta del otro; cooperar y compartir; expresar y recibir emociones; dirigir a otros; solucionar conflictos; dar y recibir retroalimentación; realizar una entrevista; solicitar un trabajo; hablar en público.

3. Marco filosófico

Concepción bíblica

Las habilidades y las relaciones humanas se construyen sobre el fundamento bíblico, amarás a Dios y al prójimo en todas sus formas:

³⁸ Oísteis que fue dicho: Ojo por ojo, y diente por diente.

³⁹ Pero yo os digo: No resistáis al que es malo; antes, a cualquiera que te hiera en la mejilla derecha, vuélvele también la otra;

⁴⁰ y al que quiera ponerte a pleito y quitarte la túnica, déjale también la capa;

⁴¹ y a cualquiera que te obligue a llevar carga por una milla, ve con él dos.

⁴² Al que te pida, dale; y al que quiera tomar de ti prestado, no se lo rehúses.

⁴³ Oísteis que fue dicho: Amarás a tu prójimo, y aborrecerás a tu enemigo.

⁴⁴ Pero yo os digo: Amad a vuestros enemigos, bendecid a los que os maldicen, haced bien a los que os aborrecen, y orad por los que os ultrajan y os persiguen;

⁴⁵ para que seáis hijos de vuestro Padre que está en los cielos, que hace salir su sol sobre malos y buenos, y que hace llover sobre justos e injustos.

⁴⁶ Porque si amáis a los que os aman, ¿qué recompensa tendréis? ¿No hacen también lo mismo los publicanos?

⁴⁷ Y si saludáis a vuestros hermanos solamente, ¿qué hacéis de más? ¿No hacen también así los gentiles?

⁴⁸ Sed, pues, vosotros perfectos, como vuestro Padre que está en los cielos es perfecto (Reina-Valera, 1960).

El hombre prudente reconoce que la sabiduría proviene de Dios, cuyos frutos dejan a la luz las habilidades sociales del docente convertidas en beneficios sociales e institucionales: “Pero la sabiduría que es de lo alto es primeramente pura, pacífica, amable, benigna, llena de misericordia y de buenos frutos, sin incertidumbre ni hipocresía” (Santiago 3:17).

Por otro lado, el docente, cuya confianza está depositada en Dios, triunfa, es exitoso; logra sus objetivos, sus metas, su plan de trabajo, rompe las dificultades y los obstáculos con el pensamiento seguro: “Todo lo puedo en Cristo que me fortalece” (Filipenses 4:13).

En el contexto de las relaciones humanas, válidas para las relaciones sociales en las instituciones educativas, el sabio Salomón exhorta a desarrollar una comunicación entre los sujetos con la consigna: comunica con “la palabra dicha como conviene” (Prov. 25:11), (Reina-Valera, 1960).

Concepción de la educadora Elena G. White

El buen desempeño de los docentes es consecuencia directa del aprendizaje en la escuela de Cristo, la admisión de las palabras, la vida y los métodos: “Los docentes deberían aprender diariamente en la escuela de Cristo. Los maestros deberían ser dirigidos a “las palabras, la vida y los métodos del Príncipe de los maestros. Contempladlo, medita en él, hasta que el Espíritu del Maestro divino tome posesión de vuestro corazón y vuestra vida” (White, 1970).

El modelo de trabajo docente es Cristo, solamente así se logrará la eficiencia, cuya influencia es poderosa en la vida del hombre, coronando de éxitos todos los esfuerzos humanos: “los maestros pueden obtener eficiencia y poder únicamente si

trabajan como trabajó Cristo. Cuando él sea la influencia más poderosa en su vida, tendrán éxito en sus esfuerzos” (White, 2008).

Por otro lado, el maestro cristiano debe saber que su necesidad es tener una comprensión inteligente sobre Cristo, quien modela la conducta, el comportamiento, la actuación y los procesos académicos y sociales de los docentes en sus diferentes contextos: “cada maestro cristiano debe tener una comprensión inteligente de lo que Cristo es para él individualmente”.

En el contexto de las habilidades sociales, el lenguaje y su comunicación del docente son esenciales, no se debe dejar al margen el lenguaje del Maestro, cuyas características son: puro, bondadoso, veraz: “El lenguaje del docentes debe ser como lenguaje del Maestro “El principal requisito del lenguaje es el de ser puro, bondadoso y veraz” (White, 2008).

El maestro es un personaje, en el escenario de las instituciones educativas, un ejemplo expuesto a la vista de los estudiantes, de los padres de familia y la comunidad: “La vida de Cristo tenía una influencia siempre creciente, sin límites; una influencia que lo ligaba a Dios y a toda familia humana” (White, 1977).

4. Marco teórico

Concepto de habilidades sociales

Las habilidades sociales deben programarse, estableciendo objetivos, tareas, estrategias y criterios de mejora, en definitiva una planificación seria (Vizcarra, 2003) .

Las habilidades sociales son relevantes en la adaptación social del sujeto a su ambiente, ya que el individuo desarrolla una interacción positiva con sus iguales y

con las personas adultas. Si las habilidades sociales han sido desarrolladas adecuadamente, las relaciones con los demás son reforzantes; por tanto, se asocia al éxito personal y social, adquiriendo un mayor conocimiento de sí mismo y de los demás (Vizcarra, 2003).

Fernández Gálvez & Ramírez Castillo presentan tres bloques de contenidos para evitar las relaciones conflictivas y/o agresivas en la clase.

Diferencia de sexo e inteligencia en distintas culturas.

Algunas variaciones diferencian a los varones de las mujeres. Según los resultados, los varones son más indiferentes que las mujeres. Según Maccoby (1974), concluye que los varones son más diferentes en capacidad numérica y la capacidad espacial, pero no hay diferencia de sexo en variabilidad en capacidad verbal (Colom, n.d.).

- Conocerse a sí mismo y a los otros.
- Comunicación. Aprender a afrontar situaciones sociales.
- Resolución de conflictos y toma de decisiones.

Funciones de habilidades sociales.

Según Monjas (1993), las funciones que cumplen las habilidades sociales son:

- ✓ Aprendizaje de la reciprocidad: ser capaz de dar y recibir.
- ✓ Adopción de roles: asumir el papel que nos corresponde en cada situación, siendo capaz de ponernos en el lugar del otro.
- ✓ Control de las situaciones: asumir una posición dentro del grupo, tanto para dirigir, como para ser dirigido.

- ✓ Comportamientos de cooperación: ser capaz de colaborar, compartir tareas, trabajar en grupo, establecer acuerdos, expresar las diferencias...
- ✓ Autocontrol y regulación de la conducta.
- ✓ Apoyo emocional de los iguales: ser capaz de expresar sentimientos de afecto, alianza, ayuda, apoyo, compañía, aumento del valor...
- ✓ Aprendizaje del rol sexual: que va a ser diferente en función del sistema de valores de referencia (Vizcarra, 2003).

Características de habilidades sociales.

Considerando estas apreciaciones, Fernández Ballesteros (1994) ha señalado algunas características que presentan las habilidades sociales:

- ✓ **Heterogeneidad**, ya que el constructo habilidades sociales incluye una diversidad de comportamientos en distintas etapas evolutivas, en diversos niveles de funcionamientos y en todos los contextos en los que puede tener lugar la actividad humana.
- ✓ **Naturaleza interactiva** del comportamiento social, al tratarse de una conducta interdependiente ajustada a los comportamientos de los interlocutores en un contexto determinado. El comportamiento social aparece en una secuencia establecida y se realiza de un modo integrado.
- ✓ **Especificidad situacional del comportamiento social**, por lo que resulta imprescindible la consideración de los contextos socioculturales. Según Importancias de las habilidades sociales (Lacunza & Cotini, 2011).

Las habilidades sociales que posee el hombre están configuradas en nuestra personalidad como hábitos, como el estilo de ser (J. de D. Fernández & Ramirez, 2002). La investigación de las habilidades sociales es relevante, no sólo por su dimensión relacional, sino por su influencia en otras áreas de la vida del sujeto (Lacunza & Cotini, 2011).

Componentes básicos de las habilidades sociales

Los componentes verbales y no verbales realizan sus contribuciones en todo el proceso, de las interacciones sociales.

La comunicación no verbal. Se trata de uno de los componentes más importantes dada la dificultad que supone su control. Efectivamente, podemos decidir qué decimos y qué no, aunque se opte no hablar, se sigue emitiendo mensajes y, en esa medida, aportando información sobre nosotros mismos. En la comunicación no verbal se considera los siguientes componentes: expresión oral, la mirada, la sonrisa, la postura corporal, los gestos, proximidad y la apariencia personal.

Comunicación verbal (la conversación). La conversación es la herramienta por excelencia que utilizamos las personas para interactuar con los demás. Existen algunas investigaciones que permiten establecer ciertos criterios de corrección o idoneidad en el uso y control de los aspectos implicados en la conversación.

A continuación se comentan algunos de los principales resultados: **Duración del habla.** Se considera socialmente competente a las personas que hablan más del 50% del tiempo. Los que hablan más del 80% son considerados por los demás como dominantes y descorteses, mientras quienes hablan sólo un 20% del tiempo de la conversación se les considera fríos y poco atentos. **Retroalimentación.**

Permite reforzar el mensaje. A veces, la retroalimentación se ofrece en un momento inadecuado; por ejemplo, interrumpiendo sin esperar una pausa apropiada, genera perplejidad y la sensación de que lo que se desea fundamentalmente es ser escuchado y no tanto escuchar. **Las preguntas.** No sólo sirven para obtener información; permiten expresar interés, facilitar el inicio de una conversación y posteriormente prolongada o acortarlas. **Hablar egocéntrica.** En ocasiones, tal vez por miedo al silencio, hay personas que tienden a tomar la riendas por completo de la conversación con verdaderos monólogos que parecen más dirigidos a ellos mismo que a su interlocutor. No parecen prestar atención a la retroalimentación que se les da haciendo que quien le escucha se sienta excluido de la interacción (Ballester, 2009).

Agentes del desarrollo de las habilidades sociales.

La familia. El desarrollo de las habilidades sociales inicia desde el nacimiento y se torna más complejo a lo largo de la infancia; sin embargo, no todas las familias enseñan habilidades sociales eficaces y esto tiene repercusiones en la infancia cuando el niño empieza a asistir a la escuela (Moreno, 2011).

Los padres y los adultos, mediante los estilos de interacción parental, propician el desarrollo de habilidades sociales, éstas son las capacidades o destrezas sociales específicas requeridas para ejecutar competentemente una tarea interpersonal, han sido llamadas de diversas formas: habilidades sociales, habilidades de interacción social, habilidades para la interacción, habilidades interpersonales, habilidades de relación interpersonal, habilidades para la relación interpersonal, destrezas sociales, habilidades de intercambio social, conducta interactiva, conducta interpersonal. Estas habilidades hacen referencia al grado en

que el niño y la niña han adquirido una serie de repertorios comportamentales que permiten su adaptación a las exigencias del medio social (Valencia, Cecilia, & López, 2010).

La escuela. La escuela, como sistema social subsidiario, ha de asumir la enseñanza de capacidades que no se adquieren en los procesos naturales. Muchos de los problemas de convivencia tienen su origen en falta de habilidades sociales (J. de D. Fernández & Ramirez, 2002).

Eso hemos de conseguir con nuestros alumnos, quienes asimilen la costumbre de saludar, de ser sensibles a los sentimientos de los demás, de comunicarse de forma diferente en situaciones diferentes, de resolver los conflictos racional y razonadamente, de ponerse en el lugar de los demás. Si nosotros, profesores y profesoras nos lo creemos, lo consideramos necesario y tarea educativa nuestra, los alumnos y alumnas conseguirán la habilidad social como hábito. Hábitos que configuren su forma de ser y de pensar (J. de D. Fernández & Ramirez, 2002).

Categorías del desarrollo de habilidades sociales.

Habilidades sociales avanzadas: Son las habilidades demostradas mediante la generalización: pedir ayuda, participar en clase, seguimiento de instrucciones, disculparse y convencer a otros.

Habilidades relacionadas con el manejo de las emociones: son las habilidades demostradas mediante la generalización: identificar y expresar emociones, comprender los sentimientos de los demás, expresar el afecto, resolver el miedo y autorecompensarse.

Habilidades para hacer frente al estrés: son las habilidades demostradas mediante la generalización: formular y responder ante una queja, resolver la

vergüenza, defender a un amigo, responder ante el fracaso, hacer frente a las presiones de grupo (Moreno, 2011).

La importancia de la habilidad social.

Las ventajas de trabajar con habilidades sociales es aumentar la competencia percibida de los escolares en varios ámbitos. En general, se estima que las habilidades sociales aumentan la competencia social, trabajar en la competencia motriz, así como, la competencia académica (Vizcarra, 2003).

Desempeño laboral

El desempeño está constituido por las acciones o comportamientos relevantes de los empleados orientados al logro de los objetivos de la organización, medidos en términos de las competencias de cada individuo y en su respectivo nivel (Gramados, 2014).

Por otro lado, el desempeño laboral está ligado a la satisfacción laboral, definida como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, basada sobre las creencias y valores del trabajador en su propio trabajo, cuyas actitudes son determinadas por las características actuales del puesto así como por las percepciones del trabajador (Granados, 2014).

Generalmente, las tres clases de características del empleado que afectan las percepciones del trabajador son: las necesidades, los valores y los rasgos personales (Nieves, 2003, en Granados, 2014).

Los tres aspectos de la situación de empleo que afectan las percepciones del "debería ser" son: las comparaciones sociales con otros empleados, las

características de empleos anteriores y los grupos de referencia (Nieves, 2003, en Granados, 2014).

Cada puesto tiene sus propias características. Las características del puesto que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto son: retribución, condiciones de trabajo, supervisión, compañeros, contenido del puesto, seguridad en el empleo, oportunidades de progreso (Nieves, 2003, en Granados, 2014).

Los determinantes del desempeño y la respectiva realización laboral, se circunscriben a la motivación del individuo, las habilidades, rasgos del individuo y el tipo de esfuerzo del docente en búsqueda de un trabajo eficaz. Es necesario un modelo más integrador en el cual la habilidad, la motivación y la percepción del docente se combinan para generar un desempeño o rendimiento, generando, a su vez, recompensas juzgas equitativas, originaran la satisfacción y el buen desempeño subsecuentes (Granados, 2014).

El rendimiento y desempeño de los docentes de una institución se relacionan con los conocimientos, destrezas, motivación, liderazgo, sentido de pertenencia y el reconocimiento sobre del trabajo realizado que permita contribuir con las metas empresariales. Asimismo, la institución educativa debe garantizar buenas condiciones de trabajo, gracias a las cuales los docentes puedan ser medidas respecto a su desempeño laboral y saber cuándo aplicar los correctivos adecuados (Granados, 2014).

Evaluación del desempeño

La evaluación de desempeño es muy importante para el desarrollo de la institución educativa para conocer puntos débiles y fuertes del docente, la calidad de cada uno, requerida para un programa de selección, desarrollo administrativo, definición de funciones, establecimiento de base racional y equitativa, para recompensar el desempeño, permite determinar y comunicar la forma como están desempeñando su trabajo y, por efecto, para elaborar planes de mejora. Las evaluaciones a los docentes fomentan mejora de resultados; la evaluación sirve para comunicar a los docentes la situación cómo están desempeñando sus diversas responsabilidades, funciones, roles y, en consecuencia, proponer los cambios necesarios del comportamiento, actitud, habilidades o conocimientos.

Para la evaluación es necesario un procedimiento esquematizado, gracias al cual se podrá medir y determinar el comportamiento y resultados proyectados por el docente en su trabajo, mejorar el desempeño, determinar si hay necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto. La evaluación estimula el desempeño laboral y brinda al docente más seguridad. Además la forma como se mide el desempeño laboral es importante, de acuerdo con ciertos parámetros en las diferentes tareas. El desempeño depende de los factores: motivación y el ambiente adecuado, existen elementos positivos y negativos.

En el contexto de las empresas, Chiavenato advierte que “cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado, normalmente trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los

principales beneficiarios son, generalmente, el evaluado, el jefe, la empresa y la comunidad”.

La evaluación del desempeño docente tiene la finalidad del mejoramiento de la escuela y la enseñanza en el aula a través de la identificación de conocimientos, sentimientos y actitudes que presentan los maestros y que se pueden modificar a través de su participación en programas de capacitación. La evaluación del desempeño docente es parte de la actividad permanente del profesor. El problema es que, con mucha frecuencia, los profesores asocian el tema de la evaluación con una función sancionadora o de control, que de otra parte es consecuencia de las experiencias que se tiene cuando se aplica un sistema de evaluación (J. M. Fernández, 2008).

5. Marco conceptual

Habilidades sociales

Son las destrezas de los docentes, cuyas destrezas son expresadas en su interacción, aceptación social, resolución de problemas, expresión de los sentimientos, conversación, comunión laboral.

Habilidades de interacción

Son las destrezas expresadas en la interacción con los colegas, con las autoridades, con los estudiantes y con los padres de familia.

Habilidades para la aceptación social

Son las destrezas expresadas en la aceptación a los colegas, a las autoridades, a los estudiantes y a los padres de familia.

Habilidades para la resolución de problemas

Son las destrezas expresadas en la resolución de problemas con los colegas, con las autoridades, con los estudiantes y con los padres de familia.

Habilidades para expresión de sentimientos

Son las destrezas expresadas en la expresión de sentimientos a los colegas, a las autoridades, a los estudiantes y a los padres de familia.

Habilidades de conversación

Son las destrezas expresadas en la conversación con los colegas, con las autoridades, con los estudiantes y con los padres de familia.

Habilidades de comunión laboral

Son las destrezas expresadas en la comunión laboral con los colegas, con las autoridades, con los estudiantes y con los padres de familia.

Desempeño laboral

Es el trabajo del docente en sus diversas dimensiones: académico, curricular, investigativo y extensionista.

CAPÍTULO III

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

1. Tipo de estudio

El presente trabajo de investigación es descriptivo, correlacional, transeccional o transversal. Es un estudio con enfoque cuantitativo, porque plantea un problema de estudio delimitado y concreto, construye un marco teórico, la recolección de datos se fundamenta en la medición, es una investigación objetiva, siguen un patrón predecible y estructurado.

En el enfoque cuantitativo, los subjetivos existe y posee un valor para los investigadores; pero, de alguna manera, este enfoque procura demostrar qué tan bien adecúa el conocimiento a la realidad objetiva (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

El enfoque cuantitativo busca describir, correlacionar y explicar relaciones, así como predecir hechos que, probablemente, pueden suceder. Además debe estar claro de que la investigación cuantitativa ocurre en la realidad externa del investigador (Valderrama, 2013). El enfoque cuantitativo utiliza instrumentos para recolección de información y medición de variables muy estructuradas (Lerma, 2009). Así mismo, es una investigación básica ¿por qué? (Mario Bunge).

La investigación no experimental es una investigación sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan, porque ya han sucedido

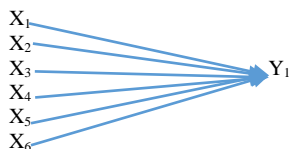
(Hernández, Fernández, & Baptistas, 1997); es de tipo correlacional: tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Los estudios correlacionales, al evaluar el grado o nivel de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y después se lleva a cabo la prueba de correlación con la finalidad de conocer el nivel de asociación, intensidad o relación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba (Valderrama, 2013).

Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular (Hernández et al., 2010). Los estudios correlacionales se distinguen de los descriptivos principalmente en que, mientras estos últimos se centran en medir con precisión las variables individuales (algunas de las cuales se pueden medir con independencia en una sola investigación), los primeros evalúan, con la mayor exactitud que se posible, el grado de vinculación entre dos o más variables, pudiéndose incluir más de una correlación) (Hernández et al., 2010).

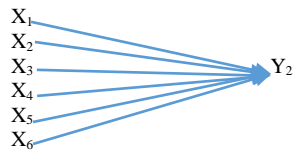
2. Diseño de investigación

La investigación corresponde básicamente a un diseño transeccional en el que se mide y se describe las siguientes relaciones.

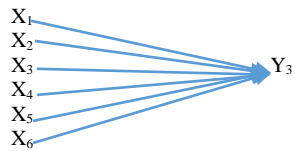
Modelo 1



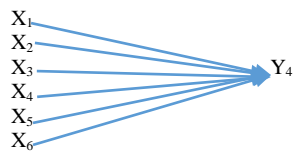
Modelo 2



Modelo 3



Modelo 4



X ————— Y

Donde:

- X, Habilidades sociales
- X₁ Habilidades de interacción
- X₂ Habilidades para aceptación social
- X₃ Habilidades para resolución de problemas
- X₄ Habilidades de expresión de los sentimientos
- X₅ Habilidades de conversación
- X₆ Habilidades para la comunión laboral
- Y, Desempeño laboral
- Y₁ Desempeño académico
- Y₂ Desempeño curricular
- Y₃ Desempeño investigativo
- Y₄ Desempeño extensionista

3. Descripción de la población muestral

Participaron en la condición de informantes los profesores de diez instituciones educativas de Lima Metropolitana, cuyos detalles se registran a continuación:

Tabla 2. *Población muestral*

Inst. Educ.	Prim.	Mat.	CTA	CS	Com.	Relig.	EPT	E.Fís.	Musi	Ing.
España	10	2	1	3	2	2	1	1	2	1
BP Ñaña	6	2	1	2	2	1	1	1	1	1
BP C. Rey	7	2	1	1	1	1	1	1	1	1
Chosica	6	2	1	1	1	1	1	1	1	1
Alborada	7	2	1	1	2	1	1	1	1	1
Jesús S.	6	2	1	1	2	1	1	1	1	1
Olivos	6	2	1	1	1	1	1	1	1	1
.Miraflores	10	3	1	1	2	2	1	1	1	2
Brasil	7	2	1	1	2	1	1	1	1	1
Porvenir	6									
Villa María	4									
215	89	23	11	14	19	13	11	11	12	12

4. Selección y tamaño de la muestra

La muestra fue tomada por conveniencia, no se recurrió a parámetros estadísticos, por ser una población muy pequeña.

5. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

1. Los profesores y profesoras de la instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana

2. Los profesores y profesoras de todos los niveles, adscritos a la instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana

Criterios de exclusión

1. Quedan excluidos los directores de las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana
2. Quedan excluidos las secretarias de las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana

6. Técnicas de recolección de datos

Para la recolección de los datos sobre las habilidades sociales y el desempeño laboral, se recurrió a la técnica de la encuesta, se elaboró el instrumento, denominado “Habilidades sociales y desempeño laboral del docente en Lima Metropolitana”.

7. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos obtenidos

Los cuestionarios fueron resumidos en tablas, luego el análisis se llevó a cabo mediante regresión múltiple donde la fórmula para la correlación múltiple es:

$$R = \frac{\sum_{i=0}^n (X_i - X)(Y_i - Y)}{\sqrt{[\sum_{i=0}^n (X_i - X)] [\sum_{i=0}^n (Y_i - Y)]}}$$

Donde:

N = Número de sujetos

$\sum xy$ = Suma de la multiplicación de cada valor de x por cada valor de y

Σx = Suma de los valores de x

Σy = Suma de los valores de y

Σx^2 y Σy^2 = Suma de cada uno de los valores de X y Y elevados al cuadrado.

8. Descripción del instrumento utilizado

El instrumento utilizado fue un cuestionario denominado “Habilidades sociales y desempeño laboral del docente en Lima Metropolitana”, elaborado por el investigador y con la opinión de los expertos. El instrumento está constituido por dos partes: “Información demográfica” e “Información sobre las variables de investigación: habilidades sociales y desempeño laboral”.

La “Información demográfica” comprende cinco datos: género, nivel que atiende, años de trabajo, edad, institución donde labora, nivel máximo de estudios, institución donde estudió.

La “Información sobre las variables de investigación: habilidades sociales y desempeño laboral”, comprende 45 ítems, distribuidos 23 para la variable: habilidades sociales y 23 para la variable: desempeño laboral.

Los ítems de la variable: habilidades sociales, fueron distribuidos en seis dimensiones:

- Habilidades de interacción: 1 - 4
- Habilidades para la aceptación: 5 - 8
- Habilidades para la resolución de problemas: 9 - 12
- Habilidades para la expresión de sentimientos: 13 - 16
- Habilidades de conversación : 17 - 20

- Habilidades para la comunión laboral: 21 – 23

Los ítems de la variable: desempeño laboral, fueron distribuidos en cinco dimensiones:

- Desempeño académico: 24 – 28
- Desempeño curricular: 29 – 34
- Desempeño investigativo: 35 – 41
- Desempeño extensionista: 42 – 45

9. Validación del instrumento

Este instrumento fue validado por juicio de expertos en materia educativa, validaron las preguntas pertinentes para esta investigación, además de ser semántica y gramaticalmente correctas. También fue sometido a la prueba de alfa de Crombach, para corroborar su validación, con un alfa de 0.95 de confiabilidad.

Tabla 3. *Resultados de validez del instrumento de investigación*

		N	%
Casos	Válidos	211	100,0
	Excluidos(a)	0	,0
	Total	211	100,0

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4. *Estadísticos de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	211

El método utilizado para comprobar la fiabilidad del cuestionario es el Alfa de Cronbach. Se trata de un índice de consistencia interna que tiene valores entre 0 y 1, sirve para comprobar si el instrumento evaluado recopila información defectuosa y, por tanto, no nos llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes. Alfa es, en efecto, un coeficiente de correlación al cuadrado el cual, a grandes rasgos, mide la homogeneidad de las preguntas promediando todas las correlaciones entre los ítems para observar que efectivamente se aproximan. La ecuación de Alfa de Cronbach es:

$$\alpha = \frac{np}{1+p(n-1)}$$

Donde

n= el número de ítems

p= el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems.

La estimación de Alfa de Cronbach es alta, garantiza que las puntuaciones percibidas son datos fiables de las respectivas características consideradas.

CAPITULO IV
RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LOS DATOS

1. Análisis descriptivo de la información demográfica

Tabla 5. Análisis de información demográfica

Variables demográficas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sexo del encuestado			
Masculino	44	25,0	25,0
Femenino	132	75,0	100,0
Total	176	100,0	
Nivel que atiende			
Inicial	37	21,0	21,0
Primaria	78	44,3	65,3
Secundaria	61	34,7	100,0
Total	176	100,0	
Años de Trabajo en la Asociación Educativa			
De 0 a 5 años	89	50,6	50,6
De 6 a 10 años	34	19,3	69,9
De 11 a más	53	30,1	100,0
Total	176	100,0	
Edad de los docentes			
De 23 a 24 años	11	6,3	6,3
De 25 a 26 años	12	6,8	13,1
De 27 a 28 años	18	10,2	23,3
De 29 a 30 años	17	9,7	33,0
De 31 a 32 años	11	6,3	39,2
De 33 a 34 años	17	9,7	48,9
De 35 a 36 años	11	6,3	55,1
De 37 a 38 años	12	6,8	61,9
Más de 39 años	67	38,1	100,0
Total	176	100,0	

Institución donde desempeña la docencia			
IE. Brasil	16	9,1	9,1
IE. España	22	12,5	21,6
IE. Miraflores	17	9,7	31,3
IE. Alborada	20	11,4	42,6
IE. Los Olivos	18	10,2	52,8
IE. BP Canto Rey	15	8,5	61,4
IE. BE. El Porvenir	6	3,4	64,8
IE. BP Ñaña	20	11,4	76,1
IE. J. El Sembrador	15	8,5	84,7
IE. E. Forga Chosica	23	13,1	97,7
IE. V. Marina Chorrillos	4	2,3	100,0
Total	176	100,0	

Nivel máximo de estudios			
Bachiller	55	31,3	31,3
Titulado	112	63,6	94,9
Magíster	9	5,1	100,0
Total	176	100,0	

Institución donde estudió			
Universidad	149	84,7	84,7
Instituto	21	11,9	96,6
Otro	6	3,4	100,0
Total	176	100,0	

De acuerdo con esta tabla, las variables demográficas trabajadas en el presente estudio fueron: el género, nivel que atiende, años de trabajo en la asociación educativa, la edad, institución donde desempeña la docencia, nivel máximo de estudios y la institución en la que estudió. Se trabajó con una población muestral de 176 docentes las instituciones educativas particulares adventistas de la ciudad de Lima. La muestra estuvo constituida por el 25.0 % de docentes varones y el 75.0 % de docentes mujeres.

Se observa que, con respecto al nivel que atienden los docentes, el 44.3%, 34.7% y 21.0% atienden los niveles de primaria, secundaria e inicial, cabe resaltar que muchos de ellos enseñan en dos o más niveles respectivamente.

Sobre los años de trabajo en la asociación educativa, el 50.6%, 30.1% y 19.3% tienen trabajando entre 0 y 5 años, más de 11 años y de 6 a 10 años, respectivamente, en las diferentes instituciones adventistas.

La edad se ubica de 23 a más de 39 años. El 38.1% y el 10.2% de los docentes tienen edades ubicadas entre más de 39 y entre 27 y 28 años, respectivamente. Los porcentajes menores corresponden al 9.7 %, 9.7 %, 6.8%, 6.8%, 6.3%, 6.3% y 6.3%, cuyas edades se ubican entre 29 y 30, 33 y 34, 35 y 36, 31 y 32 y 23 y 24 años respectivamente.

Sobre la institución donde desempeña la docencia, el 13.1%, 12.5%, 11.4%, 11.4% y 10.2% son los porcentajes más altos, que corresponde a los IE. E Forga Chosica, IE. España, IE. Alborada, IE. BP Ñaña y IE. Los Olivos respectivamente. Los porcentajes menores son el 9.7%, 9.1%, 8.5%, 8.5%, 3.4% y 2.3%, que corresponden a los IE. Miraflores, IE. Brasil, IE. BP Canto Rey, IE. J. El Sembrador, IE. BE. El Porvenir y la IE. V. Marina Chorrillos.

Sobre el nivel máximo de estudios alcanzados por los docentes de las diferentes instituciones educativas, el 63.3% alcanzó el título profesional, el 31.3% y 5.1% alcanzaron los grados de Bachiller y Magister respectivamente. Siendo que los de mayor grado académico son las autoridades representativas de las instituciones.

En relación con la institución donde estudiaron los docentes, el 84.7%, 11.9% y 3.4% recibieron educación universitaria, de un instituto y otra institución, para

poder desempeñarse como docentes en las diferentes instituciones educativas adventistas en la ciudad de Lima.

2. Prueba de hipótesis

2.1. Modelo 1

Los cinco modelos a los que recurre en este espacio de la prueba de hipótesis, corresponden a los modelos estadísticos generados especialmente para la explicación y la precisión de los procedimientos respectivos desde el punto de vista de los parámetros estadísticos.

2.1.1. Formulación de las hipótesis estadísticas

$$H_0: R_{X_1X_2X_3X_4X_5X_6Y_1} = 0$$

H_0 : Entre las dimensiones de la variable predictora (habilidades sociales): “habilidades de interacción”, “habilidades para la aceptación”, “habilidades para la resolución de problemas”, “habilidades para la expresión de sentimientos”, “habilidades de conversación” y “habilidades para la comunión laboral”, y la variable criterio: desempeño académico existe una correlación igual a cero.

$$H_1: R_{X_1X_2X_3X_4X_5X_6Y_1} \neq 0$$

H_1 : Entre las dimensiones de la variable predictora (habilidades sociales): “habilidades de interacción”, “habilidades para la aceptación”, “habilidades para la resolución de problemas”, “habilidades para la expresión de sentimientos”, “habilidades de conversación” y “habilidades para la comunión laboral”, y la variable criterio: desempeño académico existe una correlación diferente de cero.

2.1.2. Criterios de decisión:

Si signo $< \alpha$ se rechaza H_0

Si signo $> \alpha$ se acepta H_0

2.1.3. Análisis del modelo

Tabla 6. Modelo 1a. Resumen del modelo

Modelo 1a. Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
	,827 ^a	,683	,672	1,712

a. Variables predictoras: (Constante), Habilidades para la comunión laboral, Habilidades para la expresión de sentimientos, Habilidades para la aceptación, Habilidades de interacción, Habilidades para la resolución de problemas, Habilidades de conversación

Tabla 7. Modelo 1b. ANOVA

Modelo 1b. ANOVA

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1068,367	6	178,061	60,748	,000 ^b
Residual	495,360	169	2,931		
Total	1563,727	175			

a. Variable criterio: Desempeño académico

b. Variables predictoras: (Constante), Habilidades para la comunión laboral, Habilidades para la expresión de sentimientos, Habilidades para la aceptación, Habilidades de interacción, Habilidades para la resolución de problemas, Habilidades de conversación

Tabla 8. Modelo 1c. Coeficientes

Modelo 1c. Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		Sig.
	B	Error típ.	Beta	t	
(Constante)	2,219	1,010		2,196	,029
Habilidades de interacción	,134	,095	,108	1,415	,159
Habilidades para la aceptación	,054	,097	,045	,558	,577
Habilidades para la resolución de problemas	,284	,103	,227	2,750	,007
Habilidades para la expresión de sentimientos	,051	,073	,044	,688	,493
Habilidades de conversación	,342	,098	,288	3,483	,001
Habilidades para la comunión laboral	,330	,100	,224	3,289	,001

a. Variable criterio: Desempeño académico

2.1.4. Interpretación

Según la tabla 6, denominado *Resumen del modelo*, podemos observar que el valor del coeficiente de correlación que existe entre las dimensiones de la variable predictora (habilidades sociales): “habilidades de interacción”, “habilidades para la aceptación”, “habilidades para la resolución de problemas”, “habilidades para la expresión de sentimientos”, “habilidades de conversación” y “habilidades para la comunión laboral”, y la variable criterio: desempeño académico es $R= 0.827$; indicando una correlación superior a la media.

De acuerdo con la tabla 7, se observa que el valor de $F= 60.748$ con 6 grados de libertad, lo que se traduce que entre las seis dimensiones de la variable predictora (habilidades sociales): “habilidades de interacción”, “habilidades para la aceptación”, “habilidades para la resolución de problemas”, “habilidades para la expresión de sentimientos”, “habilidades de conversación” y “habilidades para la comunión laboral”, y la variable criterio: desempeño académico sí hay una dependencia.

Según la tabla 8, la ecuación del modelo resultante es $Y_1= 2.219 + 0.134 X_1 + 0.054 X_2 + 0.284 X_3 + 0.051 X_4 + 0.342 X_5 + 0.330 X_6$; esta ecuación aporta a la explicación de la dimensión desempeño académico relacionada con la variable habilidades sociales. El modelo explica un 68.3 % de la varianza de la variable criterio; es decir, las dimensiones de la variable (habilidades sociales): “habilidades de interacción”, “habilidades para la aceptación”, “habilidades para la resolución de problemas”, “habilidades para la expresión de sentimientos”, “habilidades de

conversación” y “habilidades para la comunión laboral”, predicen el comportamiento de la variable de criterio: desempeño académico. De las seis dimensiones de la variable habilidades sociales, la que tiene el coeficiente de valor más alto es “habilidades de conversación” con $B = 0.342$, indicando que a mayor nivel de habilidad de conversación con los colegas, habilidad de conversación con las autoridades, habilidad de conversación con los estudiantes y habilidad de conversación con los padres de familia, mayor será el desempeño académico; las demás betas son altas. En resumen, “habilidades de interacción”, “habilidades para la aceptación”, “habilidades para la resolución de problemas”, “habilidades para la expresión de sentimientos”, “habilidades de conversación” y “habilidades para la comunión laboral” explican el desempeño académico de los docentes, pues se acepta la hipótesis nula, esto es, el valor de signo supera al valor de alfa; en efecto: 1) habilidades de interacción, signo = $0.159 > \alpha = 0.05$; 2) habilidades para la aceptación, signo = $0.577 > \alpha = 0.05$; 3) habilidades para la resolución de problemas, signo = $0.007 < \alpha = 0.05$; 4) habilidades para la expresión de sentimientos, signo = $0.493 > \alpha = 0.05$; 5) habilidades de conversación, signo = $0.001 < \alpha = 0.05$; 6) habilidades para la comunión laboral, signo = $0.001 < \alpha = 0.05$.

2.2. Modelo 2

2.2.1. Formulación de las hipótesis estadísticas

$$H_0: R_{X_1X_2X_3X_4X_5X_6Y_2} = 0$$

H_0 : Entre las dimensiones de la variable predictora (habilidades sociales): “habilidades de interacción”, “habilidades para la aceptación”, “habilidades para la resolución de problemas”, “habilidades para la expresión de sentimientos”,

“habilidades de conversación” y “habilidades para la comunión laboral”, y la variable criterio: desempeño curricular existe una correlación igual a cero.

$$H_1: R_{x_1x_2x_3x_4x_5x_6y_2} \neq 0$$

H₁: Entre las dimensiones de la variable predictora (habilidades sociales): “habilidades de interacción”, “habilidades para la aceptación”, “habilidades para la resolución de problemas”, “habilidades para la expresión de sentimientos”, “habilidades de conversación” y “habilidades para la comunión laboral”, y la variable criterio: desempeño curricular existe una correlación diferente de cero.

2.2.2. Criterios de decisión

Si signo < α se rechaza H₀

Si signo > α se acepta H₀

2.2.3. Análisis de modelo

Tabla 9. Modelo 2a. Resumen del modelo

Modelo 2a. Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
	,723 ^a	,523	,506	2,730

a. Variables predictoras: (Constante), Habilidades para la comunión laboral, Habilidades para la expresión de sentimientos, Habilidades para la aceptación, Habilidades de interacción, Habilidades para la resolución de problemas, Habilidades de conversación

Tabla 10. Modelo 2b. ANOVA

Modelo 2b. ANOVA

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1382,343	6	230,390	30,924	,000 ^b
Residual	1259,106	169	7,450		
Total	2641,449	175			

a. Variable criterio: Desempeño curricular

b. Variables predictoras: (Constante), Habilidades para la comunión laboral, Habilidades para la expresión de sentimientos, Habilidades para la aceptación, Habilidades de interacción, Habilidades para la resolución de problemas, Habilidades de conversación

Tabla 11. Modelo 2c. Coeficientes

Modelo 2c. Coeficientes					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	4,318	1,611		2,680	,008
Habilidades de interacción	-,016	,151	-,010	-,107	,915
Habilidades para la aceptación	,203	,155	,128	1,305	,194
Habilidades para la resolución de problemas	,289	,165	,178	1,755	,081
Habilidades para la expresión de sentimientos	,083	,117	,055	,707	,480
Habilidades de conversación	,127	,157	,082	,809	,420
Habilidades para la comunión laboral	,733	,160	,383	4,578	,000

a. Variable criterio: Desempeño curricular

2.2.4. Interpretación

Según la tabla 9, denominado *Resumen del modelo*, podemos observar que el valor del coeficiente de correlación que existe entre las dimensiones de la variable predictora (habilidades sociales): “habilidades de interacción”, “habilidades para la aceptación”, “habilidades para la resolución de problemas”, “habilidades para la expresión de sentimientos”, “habilidades de conversación” y “habilidades para la comunión laboral”, y la variable criterio: desempeño curricular es $R= 0.723$, indicando una correlación superior a la media.

De acuerdo con el tabla 10, se observa que el valor de $F= 30.924$ con 6 grados de libertad, lo que se traduce que entre las seis dimensiones de la variable predictora (habilidades sociales): “habilidades de interacción”, “habilidades para la aceptación”, “habilidades para la resolución de problemas”, “habilidades para la

expresión de sentimientos”, “habilidades de conversación” y “habilidades para la comunión laboral”, y la variable criterio: desempeño curricular sí hay una dependencia.

Según el tabla 11, la ecuación del modelo resultante es $Y_1 = 4.318 - 0.016 X_1 + 0.203 X_2 + 0.289 X_3 + 0.083 X_4 + 0.127 X_5 + 0.733 X_6$; esta ecuación aporta a la explicación de la dimensión desempeño curricular relacionada con la variable habilidades sociales. El modelo explica un 52.3 % de la varianza de la variable criterio; es decir, las dimensiones de la variable (habilidades sociales): “habilidades de interacción”, “habilidades para la aceptación”, “habilidades para la resolución de problemas”, “habilidades para la expresión de sentimientos”, “habilidades de conversación” y “habilidades para la comunión laboral”, predicen el comportamiento de la variable de criterio: desempeño curricular. De las seis dimensiones de la variable habilidades sociales, la que tiene el coeficiente de valor más alto es “habilidades para la comunión laboral” con $B = 0.733$, indicando que a mayor nivel de habilidad para el trabajo en equipo, habilidad para la cooperación, habilidad para la responsabilidad, mayor será el desempeño curricular; las demás betas son altas. En resumen, “habilidades de interacción”, “habilidades para la aceptación”, “habilidades para la resolución de problemas”, “habilidades para la expresión de sentimientos”, “habilidades de conversación” y “habilidades para la comunión laboral” explican el desempeño curricular de los docentes, pues se acepta la hipótesis nula, esto es, el valor de signo supera al valor de alfa; en efecto: 1) habilidades de interacción, signo = 0.915 > $\alpha = 0.05$; 2) habilidades para la aceptación, signo = 0.194 > $\alpha = 0.05$; 3) habilidades para la resolución de problemas, signo = 0.081 > $\alpha = 0.05$; 4) habilidades para la expresión de sentimientos, signo =

0.480 > $\alpha = 0.05$; 5) habilidades de conversación, signo = 0.420 > $\alpha = 0.05$; 6) habilidades para la comunión laboral, signo = 0.000 < $\alpha = 0.05$.

2.3. Modelo 3

2.3.1. Formulación de las hipótesis estadísticas

$$H_0: R_{X_1X_2X_3X_4X_5X_6Y_3} = 0$$

H_0 : Entre las dimensiones de la variable predictora (habilidades sociales): “habilidades de interacción”, “habilidades para la aceptación”, “habilidades para la resolución de problemas”, “habilidades para la expresión de sentimientos”, “habilidades de conversación” y “habilidades para la comunión laboral”, y la variable criterio: desempeño investigativo existe una correlación igual a cero.

$$H_1: R_{X_1X_2X_3X_4X_5X_6Y_3} \neq 0$$

H_1 : Entre las dimensiones de la variable predictora (habilidades sociales): “habilidades de interacción”, “habilidades para la aceptación”, “habilidades para la resolución de problemas”, “habilidades para la expresión de sentimientos”, “habilidades de conversación” y “habilidades para la comunión laboral”, y la variable criterio: desempeño investigativo existe una correlación diferente de cero.

2.3.2. Criterios de decisión

Si signo < α se rechaza H_0

Si signo > α se acepta H_0

2.3.3. Análisis de modelo

Tabla 12. Modelo 3a. Resumen del modelo

Modelo 3a. Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
	,683 ^a	,466	,447	3,391

a. Variables predictoras: (Constante), Habilidades para la comunión laboral, Habilidades para la expresión de sentimientos, Habilidades para la aceptación, Habilidades de interacción, Habilidades para la resolución de problemas, Habilidades de conversación

Tabla 13. Modelo 3b. ANOVA

Modelo 3b. ANOVA					
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1696,473	6	282,746	24,586	,000 ^b
Residual	1943,521	169	11,500		
Total	3639,994	175			

a. Variable criterio: Desempeño investigativo

b. Variables predictoras: (Constante), Habilidades para la comunión laboral, Habilidades para la expresión de sentimientos, Habilidades para la aceptación, Habilidades de interacción, Habilidades para la resolución de problemas, Habilidades de conversación

Tabla 14. Modelo 3c. Coeficientes

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		Sig.
	B	Error típ.	Beta	t	
(Constante)	5,078	2,001		2,537	,012
Habilidades de interacción	-,163	,188	-,086	-,869	,386
Habilidades para la aceptación	,074	,193	,040	,384	,701
Habilidades para la resolución de problemas	,186	,205	,097	,908	,365
Habilidades para la expresión de sentimientos	,042	,146	,024	,291	,771
Habilidades de conversación	,544	,195	,300	2,794	,006
Habilidades para la comunión laboral	,826	,199	,367	4,150	,000

a. Variable criterio: Desempeño investigativo

2.3.4. Interpretación

Según la tabla 12, denominado *Resumen del modelo*, podemos observar que el valor del coeficiente de correlación que existe entre las dimensiones de la variable predictora (habilidades sociales): “habilidades de interacción”, “habilidades para la

aceptación”, “habilidades para la resolución de problemas”, “habilidades para la expresión de sentimientos”, “habilidades de conversación” y “habilidades para la comunión laboral”, y la variable criterio: desempeño investigativo es $R= 0.683$, indicando una correlación superior a la media.

De acuerdo con el tabla 13, se observa que el valor de $F= 28.586$ con 6 grados de libertad, lo que se traduce que entre las seis dimensiones de la variable predictora (habilidades sociales): “habilidades de interacción”, “habilidades para la aceptación”, “habilidades para la resolución de problemas”, “habilidades para la expresión de sentimientos”, “habilidades de conversación” y “habilidades para la comunión laboral”, y la variable criterio: desempeño investigativo sí hay una dependencia.

Según el tabla 14, la ecuación del modelo resultante es $Y_1= 5.078 - 0.163 X_1 + 0.074 X_2 + 0.186 X_3 + 0.042 X_4 + 0.544 X_5 + 0.826 X_6$; esta ecuación aporta a la explicación de la dimensión desempeño investigativo relacionada con la variable habilidades sociales. El modelo explica un 46.6 % de la varianza de la variable criterio; es decir, las dimensiones de la variable (habilidades sociales): “habilidades de interacción”, “habilidades para la aceptación”, “habilidades para la resolución de problemas”, “habilidades para la expresión de sentimientos”, “habilidades de conversación” y “habilidades para la comunión laboral”, predicen el comportamiento de la variable de criterio: desempeño investigativo. De las seis dimensiones de la variable habilidades sociales, la que tiene el coeficiente de valor más alto es “habilidades para la comunión laboral” con $B= 0.826$, indicando que a mayor nivel de habilidad para el trabajo en equipo, habilidad para la cooperación, habilidad para la responsabilidad, mayor será el desempeño curricular; las demás betas son altas.

En resumen, “habilidades de interacción”, “habilidades para la aceptación”, “habilidades para la resolución de problemas”, “habilidades para la expresión de sentimientos”, “habilidades de conversación” y “habilidades para la comunión laboral” explican el desempeño investigativo de los docentes, pues se acepta la hipótesis nula, esto es, el valor de signo supera al valor de alfa; en efecto: 1) habilidades de interacción, signo = 0.386 > α = 0.05; 2) habilidades para la aceptación, signo = 0.701 > α = 0.05; 3) habilidades para la resolución de problemas, signo = 0.365 > α = 0.05; 4) habilidades para la expresión de sentimientos, signo = 0.771 > α = 0.05; 5) habilidades de conversación, signo = 0.006 < α = 0.05; 6) habilidades para la comunión laboral, signo = 0.000 < α = 0.05.

2.4. Modelo 4

2.4.1. Formulación de las hipótesis estadísticas

$$H_0: R_{X_1X_2X_3X_4X_5X_6Y_4} = 0$$

H_0 : Entre las dimensiones de la variable predictora (habilidades sociales): “habilidades de interacción”, “habilidades para la aceptación”, “habilidades para la resolución de problemas”, “habilidades para la expresión de sentimientos”, “habilidades de conversación” y “habilidades para la comunión laboral”, y la variable criterio: desempeño extensionista existe una correlación igual a cero.

$$H_1: R_{X_1X_2X_3X_4X_5X_6Y_4} \neq 0$$

H_1 : Entre las dimensiones de la variable predictora (habilidades sociales): “habilidades de interacción”, “habilidades para la aceptación”, “habilidades para la resolución de problemas”, “habilidades para la expresión de sentimientos”, “habilidades de conversación” y “habilidades para la comunión laboral”, y la

variable criterio: desempeño extensionista existe una correlación diferente de cero.

2.4.2. Criterios de decisión

Si signo $< \alpha$ se rechaza H_0

Si signo $> \alpha$ se acepta H_0

2.4.3. Análisis de modelo

Tabla 15. Modelo 4a. Resumen del modelo

Modelo 4a. Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
	,785 ^a	,616	,602	2,086

a. Variables predictoras: (Constante), Habilidades para la comunión laboral, Habilidades para la expresión de sentimientos, Habilidades para la aceptación, Habilidades de interacción, Habilidades para la resolución de problemas, Habilidades de conversación

Tabla 16. Modelo 4b. ANOVA

Modelo 4b. ANOVA

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1179,911	6	196,652	45,172	,000 ^b
Residual	735,725	169	4,353		
Total	1915,636	175			

a. Variable criterio: Desempeño extensionista

b. Variables predictoras: (Constante), Habilidades para la comunión laboral, Habilidades para la expresión de sentimientos, Habilidades para la aceptación, Habilidades de interacción, Habilidades para la resolución de problemas, Habilidades de conversación

Tabla 17. Modelo 4c. Coeficientes

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	3,038	1,231		2,467	,015
Habilidades de interacción	,135	,116	,098	1,168	,245
Habilidades para la aceptación	,209	,119	,155	1,757	,081
Habilidades para la resolución de problemas	-,249	,126	-,180	-1,974	,050
Habilidades para la expresión de sentimientos	,009	,090	,007	,105	,916
Habilidades de conversación	,617	,120	,469	5,151	,000
Habilidades para la comunión laboral	,496	,122	,304	4,052	,000

a. Variable criterio: Desempeño extensionista

2.4.4. Interpretación

Según la tabla 15, denominado *Resumen del modelo*, podemos observar que el valor del coeficiente de correlación que existe entre las dimensiones de la variable predictora (habilidades sociales): “habilidades de interacción”, “habilidades para la aceptación”, “habilidades para la resolución de problemas”, “habilidades para la expresión de sentimientos”, “habilidades de conversación” y “habilidades para la comunión laboral”, y la variable criterio: desempeño extensionista es $R= 0.785$, indicando una correlación superior a la media.

De acuerdo con el tabla 16, se observa que el valor de $F= 45.172$ con 6 grados de libertad, lo que se traduce que entre las seis dimensiones de la variable predictora (habilidades sociales): “habilidades de interacción”, “habilidades para la aceptación”, “habilidades para la resolución de problemas”, “habilidades para la

expresión de sentimientos”, “habilidades de conversación” y “habilidades para la comunión laboral”, y la variable criterio: desempeño extensionista sí hay una dependencia.

Según el tabla 17, la ecuación del modelo resultante es $Y_1 = 3.308 + 0.135 X_1 + 0.209 X_2 - 0.249 X_3 + 0.009 X_4 + 0.617 X_5 + 0.496 X_6$; esta ecuación aporta a la explicación de la dimensión desempeño extensionista relacionada con la variable habilidades sociales. El modelo explica un 61.6 % de la varianza de la variable criterio; es decir, las dimensiones de la variable (habilidades sociales): “habilidades de interacción”, “habilidades para la aceptación”, “habilidades para la resolución de problemas”, “habilidades para la expresión de sentimientos”, “habilidades de conversación” y “habilidades para la comunión laboral”, predicen el comportamiento de la variable de criterio: desempeño extensionista. De las seis dimensiones de la variable habilidades sociales, la que tiene el coeficiente de valor más alto es “habilidades de conversación” con $B = 0.617$, indicando que a mayor nivel de habilidad de conversación con los colegas, habilidad de conversación con las autoridades, habilidad de conversación con los estudiantes y habilidad de conversación con los padres de familia, mayor será el desempeño extensionista; las demás betas son altas. En resumen, “habilidades de interacción”, “habilidades para la aceptación”, “habilidades para la resolución de problemas”, “habilidades para la expresión de sentimientos”, “habilidades de conversación” y “habilidades para la comunión laboral” explican el desempeño extensionista de los docentes, pues se acepta la hipótesis nula, esto es, el valor de signo supera al valor de alfa; en efecto: 1) habilidades de interacción, signo = 0.245 > $\alpha = 0.05$; 2) habilidades para la aceptación, signo = 0.081 > $\alpha = 0.05$; 3) habilidades para la resolución de problemas,

signo = 0.050 > α = 0.05; 4) habilidades para la expresión de sentimientos, signo = 0.916 > α = 0.05; 5) habilidades de conversación, signo = 0.000 < α = 0.05; 6) habilidades para la comunión laboral, signo = 0.000 < α = 0.05.

2.5. Modelo 5

2.5.1. Formulación de las hipótesis estadísticas

$$H_0: R_{xy} = 0$$

H_0 : Entre la variable predictora: habilidades sociales y la variable criterio: desempeño laboral existe una correlación igual a cero.

$$H_1: R_{xy} \neq 0$$

H_1 : Entre la variable predictora habilidades sociales y la variable criterio: desempeño laboral existe una correlación diferente de cero.

2.5.2. Criterios de decisión

Si signo < α se rechaza H_0

Si signo > α se acepta H_0

2.5.3. Análisis de modelo

Tabla 18. Modelo 5a. Resumen del modelo

Modelo 5a. Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
	,832 ^a	,692	,690	7,048

a. Variables predictoras: (Constante), Habilidades sociales

Tabla 19. Modelo 5b. ANOVA

Modelo 5b.ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	19425,537	1	19425,537	391,068	,000 ^b
Residual	8643,099	174	49,673		
Total	28068,636	175			

a. Variable criterio: Desempeño laboral

b. Variables predictoras: (Constante), Habilidades sociales

Tabla 20. Modelo 5c. Coeficientes

Modelo 5c. Coeficientes ^a					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	13,465	4,142		3,251	,001
Habilidades sociales	,849	,043	,832	19,775	,000

a. Variable criterio: Desempeño laboral

2.5.4. Interpretación

Según la tabla 5a, denominado *Resumen del modelo*, podemos observar que el valor del coeficiente de correlación que existe entre la variable predictora habilidades sociales y la variable criterio desempeño laboral es $R = 0.832$, indicando una correlación superior a la media.

De acuerdo con la tabla 5b, se observa que el valor de $F = 391.068$ con 1 grados de libertad, lo que se traduce que la variable predictora habilidades sociales y la variable criterio: desempeño laboral.

Según la tabla 5c, la ecuación del modelo resultante es $Y = 13.465 + 0.849X$; esta ecuación aporta a la explicación de la variable desempeño laboral. El modelo explica un 69.2 % de la varianza de la variable criterio; es decir, la variable habilidades sociales predice el comportamiento de la variable de criterio: desempeño laboral. El coeficiente de variable predictora: habilidades sociales es $B = 0.849$, indicando que esta variable explica totalmente las desempeño laboral. En resumen la habilidades sociales explica fuertemente el desempeño laboral, pues se rechaza la hipótesis nula, esto es, el valor de signo es menor al valor de alfa; en efecto, $\text{signo} = 0.000 < \alpha = 0.05$.

CONCLUSIONES

Sobre las variables demográficas

- 1) La muestra estuvo constituida por el 25.0 % de docentes varones y el 75.0 % de docentes mujeres.
- 2) Sobre el nivel que atienden los docentes, el 44.3%, 34.7% y 21.0%, atienden los niveles de primaria, secundaria e inicial, cabe resaltar que muchos de ellos enseñan en dos o más niveles respectivamente.
- 3) Sobre los años de trabajo en la asociación educativa, el 50.6%, 30.1% y 19.3%, tienen trabajando entre 0 y 5 años, más de 11 años y de 6 a 10 años, respectivamente, en las diferentes instituciones adventistas.
- 4) La edad se ubica de 23 a más de 39 años. El 38.1% y el 10.2% de los docentes tienen edades ubicadas entre más de 39 y entre 27 y 28 años, respectivamente. Los porcentajes menores corresponden al 9.7 %, 9.7 %, 6.8%, 6.8%, 6.3%, 6.3% y 6.3%, cuyas edades se ubican entre 29 y 30, 33 y 34, 35 y 36, 31 y 32 y 23 y 24 años respectivamente.
- 5) Sobre la institución donde desempeña la docencia, el 13.1%, 12.5%, 11.4%, 11.4% y 10.2% son los porcentajes más altos, que corresponde a los IE. E Forga Chosica, IE. España, IE. Alborada, IE. BP Ñaña y IE. Los Olivos respectivamente. Los porcentajes menores son el 9.7%, 9.1%, 8.5%, 8.5%, 3.4% y 2.3%, que corresponden a los IE. Miraflores, IE. Brasil, IE. BP Canto Rey, IE. J. El Sembrador, IE. BE. El Porvenir y la IE. V. Marina Chorrillos.

- 6) Sobre el nivel máximo de estudios alcanzados por los docentes de las diferentes instituciones educativas, el 63.3% alcanzó el título profesional, el 31.3% y 5.1% alcanzaron los grados de Bachiller y Magister respectivamente. Siendo que los de mayor grado académico son las autoridades representativas de las instituciones.
- 7) En relación con la institución donde estudiaron los docentes, el 84.7%, 11.9% y 3.4% recibieron educación universitaria, de un instituto y otra institución, para poder desempeñarse como docentes en las diferentes instituciones educativas adventistas en la ciudad de Lima.

Sobre las variables investigadas

- 1) El modelo 1 explica un 68.3 % de la varianza de la variable criterio; es decir, las dimensiones de la variable (habilidades sociales): “habilidades de interacción”, “habilidades para la aceptación”, “habilidades para la resolución de problemas”, “habilidades para la expresión de sentimientos”, “habilidades de conversación” y “habilidades para la comunión laboral”, predicen el comportamiento de la variable de criterio: desempeño académico. De las seis dimensiones de la variable habilidades sociales, la que tiene el coeficiente de valor más alto es “habilidades de conversación” con $B = 0.342$, indicando que a mayor nivel de habilidad de conversación con los colegas, habilidad de conversación con las autoridades, habilidad de conversación con los estudiantes y habilidad de conversación con los padres de familia, mayor será el desempeño académico; las demás betas son altas.
- 2) El modelo 2 explica un 52.3 % de la varianza de la variable criterio; es decir, las dimensiones de la variable (habilidades sociales): “habilidades de

interacción”, “habilidades para la aceptación”, “habilidades para la resolución de problemas”, “habilidades para la expresión de sentimientos”, “habilidades de conversación” y “habilidades para la comunión laboral”, predicen el comportamiento de la variable de criterio: desempeño curricular. De las seis dimensiones de la variable habilidades sociales, la que tiene el coeficiente de valor más alto es “habilidades para la comunión laboral” con $B= 0.733$, indicando que a mayor nivel de habilidad para el trabajo en equipo, habilidad para la cooperación, habilidad para la responsabilidad, mayor será el desempeño curricular; las demás betas son altas.

3) El modelo 3 explica un 46.6 % de la varianza de la variable criterio; es decir, las dimensiones de la variable (habilidades sociales): “habilidades de interacción”, “habilidades para la aceptación”, “habilidades para la resolución de problemas”, “habilidades para la expresión de sentimientos”, “habilidades de conversación” y “habilidades para la comunión laboral”, predicen el comportamiento de la variable de criterio: desempeño investigativo. De las seis dimensiones de la variable habilidades sociales, la que tiene el coeficiente de valor más alto es “habilidades para la comunión laboral” con $B= 0.826$, indicando que a mayor nivel de habilidad para el trabajo en equipo, habilidad para la cooperación, habilidad para la responsabilidad, mayor será el desempeño curricular; las demás betas son altas.

4) El modelo 4 explica un 61.6 % de la varianza de la variable criterio; es decir, las dimensiones de la variable (habilidades sociales): “habilidades de interacción”, “habilidades para la aceptación”, “habilidades para la resolución de problemas”, “habilidades para la expresión de sentimientos”, “habilidades

de conversación” y “habilidades para la comunión laboral”, predicen el comportamiento de la variable de criterio: desempeño extensionista. De las seis dimensiones de la variable habilidades sociales, la que tiene el coeficiente de valor más alto es “habilidades de conversación” con $B= 0.617$, indicando que a mayor nivel de habilidad de conversación con los colegas, habilidad de conversación con las autoridades, habilidad de conversación con los estudiantes y habilidad de conversación con los padres de familia, mayor será el desempeño extensionista; las demás betas son altas.

- 5) El modelo explica un 69.2 % de la varianza de la variable criterio; es decir, la variable habilidades sociales predice el comportamiento de la variable de criterio: desempeño laboral. El coeficiente de variable predictora: habilidades sociales es $B= 0.849$, indicando que esta variable explica totalmente las desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

Sobre la investigación

Al finalizar esta investigación sobre las habilidades sociales y su relación con el desempeño laboral, se formula las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda que se motive a los directores de educación de los tres campos de Lima Metropolitana de la Unión Peruana Norte y Unión Peruana del Sur, con el propósito de propiciar el desarrollo de la investigación sobre temas de educación y las relaciones interpersonales.
2. Programar talleres de investigación para los docentes de las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana, con el propósito de motivar la continuidad de los estudios de posgrado.
3. En las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana se fomente la elaboración de ensayos o artículos científicos en las diferentes áreas de estudio, con el feliz propósito de desarrollar la capacidad y hábito de trabajos de investigación.
4. La facultad de Ciencias Humanas de la Educación y la Escuela de Posgrado de Educación de la UPeU, programe seminario y talleres de investigación, en colegio sede de cada campo, especialmente para los docentes que culminaron sus estudios de maestría.

Sobre gestión docente

1. El Departamento de Educación, en coordinación con los administradores de cada campo de las dos uniones del Perú, estudie las posibilidades de financiación o becas integradas para apoyar a los docentes que desean continuar los estudios de posgrado, cuyas decisiones fortalecerán el desempeño laboral en forma más justa y coherente con las exigencias de los estudiantes.
2. Según las exigencias y necesidades de calidad educativa de los colegios adventistas, los directores de las instituciones educativas establezcan programas de capacitación a través del departamento de Psicología, en coordinación con la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela de Psicología.
3. Los directores de Educación tanto de las Uniones y de los campos realicen gestiones con las Instituciones del Estado, para solicitar becas de estudio de posgrado y diplomado, dichos estudios elevaría el nivel académico.
4. Los directores de educación y gerentes financieros de las Asociaciones Educativas estudien y analicen el estado financiero de las Instituciones Educativas, para incrementar los haberes de los docentes, estos estímulos reforzarían la satisfacción laboral, por ende el rendimiento académico de los estudiantes sería notorio en la comunidad educativa.

LISTA DE REFERENCIAS

- Ballester, R. (2009). *Habilidades sociales*. Madrid: Síntesis.
- Colom, B. R. (n.d.). *Psicología de las diferencias individuales teoría y práctica*. Madrid: Pirámide.
- Contini, N., Coronel, C., Levin, M., & Hormigo, K. (2010). Las habilidades sociales en contextos de pobreza . Un estudio preliminar con adolescentes de la Provincia de Tucumán. *Perspectiva En Psicología*, 7(4000), 112 –120.
- Eceiza, M., Arrieta, M., & Goñi, A. (2008). Habilidades sociales y contextos de la conducta social. *Revista de Psicodidáctica*, 13(1), 11–26.
- Fernández, J. de D., & Ramirez, A. (2002). Programa de habilidades sociales para mejorar la convivencia. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación de Profesorado*, 5(5), 1 – 4.
- Fernández, J. M. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta , estrategias de aprendizaje y autoeficacia : un estudio con maestros de primaria de Lima , Perú *. *Instituto de Investigación de Psicología*, 7(2), 385–401.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2010). *Metodología de la investigación* (Lima.). El Comercio S.A.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptistas, P. (1997). *Metodología de la investigación*. Colombia: Panamericana.
- Lacunza, A., & Cotini, N. (2011). Las habilidades sociales en niños y adolescentes . Su. *Las Habilidades Sociales En Niños Y Adolescentes. Su Importancia En La Prevención de Trastornos Psicopatológicos Socia*, 23(1), 159–182.
- Lerma, H. (2009). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Marín, M., M^a, J., & Rubio, L. (2001). Entrenamiento en habilidades sociales : un método de enseñanza- aprendizaje para desarrollar las habilidades de comunicación interpersonal en el área de enfermería. *Psicotema*, 13(2), 247–251.
- Moreno, M. (2011). *Desarrollo de Habilidades Sociales como estrategia*. UADY.

- Navarro, R. (2003). El rendimiento académico: Concepto, investigación y desarrollo. *REicE*, 1(2), 1–15.
- Navarro, S. (2004). *Tests de personalidad*. Madrid: Libsa.
- Núñez, C. R. (2005). Habilidades sociales, clima social familiar y rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Liberabit*, 11, 63–74.
- Ovejero, A. (1990). Habilidades sociales y su entrenamiento: Un enfoque necesariamente psicosocial. *Psicotema*, 2(2), 93–112.
- Oyarzún, G., Estrada, C., Pino, E., & Oyarzún, M. (2012). Habilidades sociales y rendimiento académico: Una mirada desde el género. *Acta Colombiana de Psicología*, 15(2), 21–28.
- Páez, I. L. (2010). La influencia del desempeño social corporativo en la satisfacción laboral de los empleados: una revisión teórica desde una perspectiva multinivel. *Estudios Gerenciales*, 26(116), 63–81. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592310701236>
- Reina-Valera. (1960). *Biblia del pastor*. (S. B. en A. Latina, Ed.). Brasil.
- Roca, E. (n.d.). Cómo mejorar tus habilidades sociales, 1–68.
- Ruiz, J., Silva, N., & Vanga, M. (2008). Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT), 13(43), 417–441.
- Sánchez, O. (2001). Entrenamiento en habilidades sociales incorporado al curriculum escolar. *Psicología Educativa*, 7(2).
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Valencia, L. I., Cecilia, G., & López, H. (2010). Social skills performance in two- and three- year-olds and its relationship with parental in- teraction styles, 8(3), 1051–1076.
- Vizcarra, T. (2003). *Análisis de una experiencia de formación permanente en el deporte escolar a través de un programa de habilidades sociales*. *LiLi Zeitschrift für Literaturwissenschaft und Linguistik*. UNED.
- White, E. G. (1970). *La Educación*. (ACES, Ed.). Buenos Aires, Argentina.
- White, E. G. (1977). *Palabras de vida del gran maestro*. (ACES, Ed.). Buenos Aires, Argentina.

White, E. G. (2008). *Consejo para los maestros*. (ACES, Ed.). Buenos Aires, Argentina.

ANEXOS

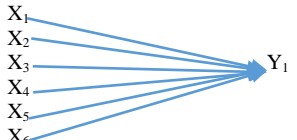
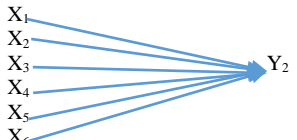
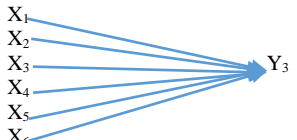
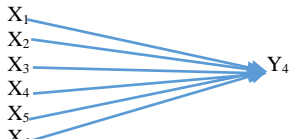
Anexo 1. MATRIZ INSTRUMENTAL

Título	VARIABLES	Dimensiones	Indicadores	Fuente de información	Instrumento
Habilidades sociales y su relación con el desempeño laboral del docente en las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana, 2014.	Variable predictora: Habilidades sociales	Habilidades de interacción	Habilidades de interacción con los colegas	Docentes de las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana	Cuestionario
			Habilidades de interacción con las autoridades		
			Habilidades de interacción con los estudiantes		
			Habilidades de interacción con los padres de familia		
		Habilidades para aceptación social	Habilidades para la aceptación de los colegas	Docentes de las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana	Cuestionario
			Habilidades para la aceptación de las autoridades		
			Habilidades para la aceptación de los estudiantes		
			Habilidades para la aceptación de los padres de familia		
		Habilidades para resolución de problemas	Habilidades para resolver problemas con los colegas	Docentes de las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana	
			Habilidades para resolver problemas con las autoridades		
			Habilidades para resolver problemas con los estudiantes		
			Habilidades para resolver problemas con los padres de familia		
		Habilidades de expresión de los sentimientos	Habilidades de expresión de los sentimientos con los colegas	Docentes de las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana	
			Habilidades de expresión de los sentimientos con las autoridades		
			Habilidades de expresión de los sentimientos con los estudiantes		
			Habilidades de expresión de los sentimientos con los padres de familia		
		Habilidades de conversación	Habilidades de conversación con los colegas	Docentes de las instituciones educativas adventistas	
			Habilidades de conversación con las autoridades		
			Habilidades de conversación con los estudiantes		

Variable criterio: Desempeño laboral	Habilidades para la comunión laboral	Habilidades de conversación con los padres de familia	de Lima Metropolitana	
		Habilidades para el trabajo en equipo	Docentes de las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana	
				Habilidad para la responsabilidad
	Desempeño académico	Uso de bibliografía actualizada	Docentes de las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana	Cuestionario
		Uso de tecnología de punta		
		Realización de trabajo en equipos		
		Expresión de habilidades comunicativas con los estudiantes		
		Diversificación de contenidos		
		Uso de bibliografía actualizada		
	Desempeño curricular	Logro de los objetivos del currículo		Cuestionario
		Desarrollo de los contenidos del currículo		
		Preparación de material didáctico		
		Uso de metodología adecuada		
		Evaluación oportuna a los estudiantes		
	Desempeño Investigativo	Entrega de registros en el tiempo establecido		Cuestionario
		Aplicación de habilidades investigativas		
		Empleo de los métodos de investigación		
		Empleo de las técnicas de investigación		
		Empleo de las nuevas tecnologías de investigación científica.		
Empleo de la ciencia en la solución de las diferentes problemáticas educativas				
Participación en los diferentes eventos científicos				
Motivación continua en la formación científica.				
Desempeño extensionista	Participación en actividades culturales, deportivas y recreativas			
	Participación en actividades cívico e ideopolíticas (actos, eventos, desfiles, marchas, matutinos, la defensa, cultos)			

			Participación en actividades programadas por la organización estudiantil		
			Participación en las actividades programadas como miembro de la plana docente		
			Atención a los requerimientos de los padres de familia		
			Participación en actividades culturales, deportivas y recreativas		

Anexo 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título	Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Tipo y diseño	Conceptos centrales
Habilidades sociales y su relación con el desempeño laboral del docente en las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana, 2014.	General ¿Cuál es la relación de las habilidades sociales con el desempeño laboral del docente en las instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2014?	General Determinar la relación de las habilidades sociales con el desempeño laboral del docente en las instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2014.	General Las habilidades sociales tienen una relación significativa con el desempeño laboral del docente en las instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2014.	Tipos Descriptivo, correlacional, transeccional o transversal Diseño 	Habilidades sociales Habilidades de interacción Habilidades para aceptación social Habilidades para resolución de problemas Habilidades de expresión de los sentimientos Habilidades de conversación Habilidades para la comunión laboral Desempeño laboral Desempeño académico Desempeño curricular Desempeño investigativo Desempeño extensionista
	Específicos 1. ¿Cuál es la relación de las habilidades sociales con el desempeño académico del docente en las instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2014? 2. ¿Cuál es la relación de las habilidades sociales con el desempeño curricular del docente en las instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2014? 3. ¿Cuál es la relación de las habilidades sociales	1. Determinar la relación de las habilidades sociales con el desempeño académico del docente en las instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2014. 2. Determinar la relación de las habilidades sociales con el desempeño curricular del docente en las instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2014. 3. Determinar la relación de las	Específicas 1. Las habilidades sociales tienen una relación significativa con el desempeño académico del docente en las instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2014. 2. Las habilidades sociales tienen una relación significativa con el desempeño curricular del docente en las instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2014. 3. Las habilidades sociales tienen una	   X _____ Y	

	<p>con el desempeño investigativo del docente en las instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2014?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación de las habilidades sociales extensionista del docente en las instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2014?</p>	<p>habilidades sociales con el desempeño investigativo del docente en las instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2014.</p> <p>4. Determinar la relación de las habilidades sociales extensionista del docente en las instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2014.</p>	<p>relación significativa con el desempeño investigativo del docente en las instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2014.</p> <p>4. Las habilidades sociales tienen una relación significativa con el desempeño extensionista del docente en las instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2014.</p>		
--	--	--	---	--	--

- IE. Alborada (4)
- IE. El Salvador (5)
- IE. Los Olivos (6)
- IE. Portales del S. (7)
- IE. BP. Canto Rey (8)
- IE. BE. El Porvenir (9)
- IE. BP Ñaña (10)
- IE. Unión Miraflores (11)
- IE. J. El Sembrador (12)
- IE. San Miguel (13)
- IE. E. Forja Chosica (14)
- IE. V. Marina Chorrillos (15)
- IE. El Redentor NE. (16)

6. Nivel máximo de estudios

- Bachiller (1)
- Titulado (2)
- Magister (3)
- Doctor (3)

7. Institución donde estudió el encuestado

- Universidad (1)
- Instituto (2)
- Otro (3)

II. INFORMACIÓN SOBRE LAS VARIABLES DE INVESTIGACIÓN: SATISFACCION LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Cada ítem tiene cinco posibilidades de respuesta. Marque con una X solamente un número de la columna correspondiente a su respuesta.

Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

	Ítems				
Habilidades sociales					
Habilidades de interacción	1	2	3	4	5

1	Yo tengo habilidades de interacción con los colegas					
2	Yo tengo habilidades de interacción con las autoridades					
3	Yo tengo habilidades de interacción con los estudiantes					
4	Yo tengo habilidades de interacción con los padres de familia					
	Habilidades para la aceptación	1	2	3	4	5
5	Yo tengo habilidades para la aceptación de los colegas					
6	Yo tengo habilidades para la aceptación de las autoridades					
7	Yo tengo habilidades para la aceptación de los estudiantes					
8	Yo tengo habilidades para la aceptación de los padres de familia					
	Habilidades para la resolución de problemas	1	2	3	4	5
9	Yo tengo habilidades para resolver problemas con los colegas					
10	Yo tengo habilidades para resolver problemas con las autoridades					
11	Yo tengo habilidades para resolver problemas con los estudiantes					
12	Yo tengo habilidades para resolver problemas con los padres de familia					
	Habilidades para la expresión de sentimientos	1	2	3	4	5
13	Yo tengo habilidades de expresión de los sentimientos con los colegas					
14	Yo tengo habilidades de expresión de los sentimientos con las autoridades					
15	Yo tengo habilidades de expresión de los sentimientos con los estudiantes					
16	Yo tengo habilidades de expresión de los sentimientos con los padres de familia					
	Habilidades de conversación	1	2	3	4	5
17	Yo tengo habilidades de conversación con los colegas					
18	Yo tengo habilidades de conversación con las autoridades					
19	Yo tengo habilidades de conversación con los estudiantes					
20	Yo tengo habilidades de conversación con los padres de familia					
	Habilidades para la comunión laboral	1	2	3	4	5
21	Yo tengo habilidades para el trabajo en equipo					
22	Yo tengo habilidades para la cooperación					
23	Yo tengo habilidad para la responsabilidad					
	Desempeño Laboral					
	Desempeño académico	1	2	3	4	5
24	En mi experiencia docente, yo uso bibliografía actualizada					
25	En mi experiencia docente, yo uso tecnología de punta					
26	En mi experiencia docente, yo realizo trabajo en equipos					
27	En mi experiencia docente, yo expreso mis habilidades comunicativas con los estudiantes					
28	En mi experiencia docente, yo realizo la diversificación de contenidos					
	Desempeño curricular	1	2	3	4	5

29	Soy responsable en el logro de los objetivos del currículo					
30	Soy responsable en el desarrollo de los contenidos del currículo					
31	Soy responsable en la preparación de material didáctico					
32	Soy responsable en el uso de metodología adecuada					
33	Soy responsable en la evaluación oportuna a los estudiantes					
34	Soy responsable en la entrega de los registros en el tiempo establecido					
	Desempeño investigativo	1	2	3	4	5
35	Yo aplico habilidades investigativas durante mi ejercicio docente					
36	Yo empleo métodos de investigación durante mi ejercicio docente.					
37	Yo empleo técnicas de investigación durante mi ejercicio docente.					
38	Yo empleo las nuevas tecnologías de investigación durante mi ejercicio docente.					
39	Yo empleo la ciencia en la solución de diferentes problemáticas educativas durante mi ejercicio docente.					
40	Yo participo en los diferentes eventos científicos durante mi ejercicio docente.					
41	Yo tengo motivación continua en la formación científica durante mi ejercicio docente.					
	Desempeño extensionista	1	2	3	4	5
42	Yo participo en actividades culturales, deportivas y recreativas.					
43	Participo en actividades cívico e ideopolíticas (actos, eventos, desfiles, marchas, matutinos, la defensa, cultos)					
44	Yo participo en actividades programadas por la organización estudiantil a la que pertenezco.					
45	Yo participo en las actividades programadas como miembro de la plana docente					
45	Yo atiendo los requerimientos de los padres de familia					

¡Muchas gracias por su colaboración!



Anexo 4. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN ESCUELA DE POSGRADO

Instrucciones: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100
2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítemes que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100
4. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100
5. ¿Estima Ud. que los ítemes propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100
6. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

8. Recomendaciones

Fecha: _____

Validado por:

Dr. Salomón Vásquez Villanueva
Dr. Víctor Álvarez Manrique.
Dr. Dónald Jaimes Zubieta.