



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN**

TESIS

**LAS HABILIDADES SOCIALES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE
EN LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE EDUCACIÓN
- UNJBG, 2018**

**PRESENTADO POR
BACH. GRIMALDA YAPU APAZA**

**ASESOR
DR. RUBENS HOUSON PEREZ MAMANI**

**PARA OPTAR GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA SUPERIOR E
INVESTIGACIÓN**

MOQUEGUA – PERÚ

2021

INDICE DE CONTENIDO

	Pág.
PAGINA DE JURADOS	<i>i</i>
DEDICATORIA	<i>ii</i>
AGRADECIMIENTO	<i>iii</i>
INDICE DE CONTENIDO	<i>iv</i>
INDICE DE TABLAS	<i>vi</i>
INDICE DE FIGURAS	<i>viii</i>
RESUMEN	<i>ix</i>
ABSTRACT	<i>x</i>
INTRODUCCIÓN	<i>xi</i>
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1 Descripción de la Realidad problemática.....	1
1.2 Definición del problema.....	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivo de la investigación.....	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos.....	3
1.4 Justificación y limitaciones de la investigación	4
1.5 Variables	5
1.6 Hipótesis de la investigación.....	5
1.6.1 Hipótesis general	5
1.6.2 Hipótesis específicas	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.1.1 Antecedentes internacionales	7
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	8
2.2 Bases teóricas	8

2.1.1	Definición de habilidades sociales	8
2.1.2	Dimensiones de habilidades sociales	9
2.1.3	Definición de desempeño laboral	10
2.1.4	Reglas para evaluar el desempeño laboral.....	10
2.1.5	Fases de la evaluación de desempeño	11
2.1.6	Dimensiones del desempeño laboral docente.....	11
2.3	Marco conceptual	12
CAPÍTULO III: MÉTODO		14
3.1	Tipo de investigación	14
3.2	Diseño de investigación	15
3.3	Población y muestra	15
3.3.1	Población	15
3.3.2	Muestra.....	15
3.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	17
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....		18
4.1	Presentación de resultados	18
4.1.1	Resultados de la variable “Habilidades sociales”.....	18
4.1.2	Resultados de la variable “Desempeño docente”	28
4.2	Contrastación de hipótesis	38
4.2.1	Contraste de las hipótesis específicas.....	38
4.2.2	Contraste de la hipótesis general	41
4.3	Discusión de resultados.....	42
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		44
5.1	Conclusiones	44
5.2	Recomendaciones.....	45
BIBLIOGRAFÍA.....		47
ANEXOS		49

INDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1	5
<i>Variables – Dimensión - Indicador</i>	5
Tabla 2	16
<i>Dimensión – ítems para la variable “Habilidades sociales”</i>	16
Tabla 3	16
<i>Dimensión – ítems para la variable “Desempeño docente”</i>	16
Tabla 4	18
<i>Dimensión n° 01 “Asertividad”</i>	18
Tabla 5	19
<i>Dimensión n° 01 “Asertividad” (por pregunta)</i>	19
Tabla 6	20
<i>Dimensión n° 02 “Comunicación”</i>	20
Tabla 7	21
<i>Dimensión n° 02 “Comunicación” (por pregunta)</i>	21
Tabla 8	22
<i>Dimensión n° 03 “Autoestima”</i>	22
Tabla 9	23
<i>Dimensión n° 03 “Autoestima” (por pregunta)</i>	23
Tabla 10	24
<i>Dimensión n° 04 “Toma de decisiones”</i>	24
Tabla 11	25
<i>Dimensión n° 04 “Toma de decisiones” (por pregunta)</i>	25
Tabla 12	26
<i>Variable n° 01 “Habilidades sociales”</i>	26
Tabla 13	27
<i>Variable n° 01 “Habilidades sociales” (por dimensión)</i>	27
Tabla 14	28
<i>Dimensión n° 01 “Satisfacción del alumno”</i>	28
Tabla 15	29

<i>Dimensión n° 01 “Satisfacción del alumno” (por pregunta)</i>	29
Tabla 16	30
<i>Dimensión n° 02 “Labor de equipo”</i>	30
Tabla 17	31
<i>Dimensión n° 02 “Labor de equipo” (por pregunta)</i>	31
Tabla 18	32
<i>Dimensión n° 03 “Logros laborales”</i>	32
Tabla 19	33
<i>Dimensión n° 03 “Logros laborales” (por pregunta)</i>	33
Tabla 20	34
<i>Dimensión n° 04 “Crecimiento personal”</i>	34
Tabla 21	35
<i>Dimensión n° 04 “Crecimiento personal” (por pregunta)</i>	35
Tabla 22	36
<i>Variable n° 02 “Desempeño docente”</i>	36
Tabla 23	37
<i>Variable n° 02 “Desempeño docente” (por dimensión)</i>	37
Tabla 24	38
<i>Contraste de Primera Hipótesis Específica</i>	38
Tabla 25	39
<i>Contraste de Segunda Hipótesis Específica</i>	39
Tabla 26	40
<i>Contraste de Tercera Hipótesis Específica</i>	40
Tabla 27	40
<i>Contraste de cuarta hipótesis específica</i>	40
Tabla 28	41
<i>Contraste de la hipótesis general</i>	41

INDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1	20
<i>Dimensión n° 01 “Asertividad”</i>	20
Figura 2	22
<i>Dimensión n° 02 “Comunicación”</i>	22
Figura 3	24
<i>Dimensión n° 03 “Autoestima”</i>	24
Figura 4	26
<i>Dimensión n° 04 “Toma de decisiones”</i>	26
Figura 5	27
<i>Variable n° 01 “Habilidades sociales”</i>	27
Figura 6	30
<i>Dimensión n° 01 “Satisfacción del alumno”</i>	30
Figura 7	32
<i>Dimensión n° 02 “Labor de equipo”</i>	32
Figura 8	33
<i>Dimensión n° 03 “Logros laborales”</i>	33
Figura 9	35
<i>Dimensión n° 04 “Crecimiento personal”</i>	35
Figura 10	37
<i>Variable n° 02 “Desempeño docente”</i>	37

RESUMEN

La presente investigación tiene como principal objetivo el determinar en qué medida se logra relacionar las habilidades sociales con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Educación - UNJBG, 2018; donde el tipo fue puro o básico, siendo el diseño no experimental, el nivel usado fue correlacional, la muestra fue de 70 docentes, la técnica aplicada fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario, y el enfoque fue cuantitativo.

Se encontró que el 82,9% de los docentes se caracterizan por un nivel elevado de habilidades sociales, siendo la dimensión más destacada la “Comunicación”, y el focalizado a mejorar la “Toma de decisiones”; y el 62,9% de los docentes se caracterizan por un nivel elevado de desempeño docente, siendo la dimensión más destacada la “Satisfacción del alumno”, y la focalizado a mejorar el “Crecimiento personal”.

Se concluye que las habilidades sociales se logran relacionar de forma directa y moderada con el desempeño docente, valor de Rho = 0,380 y valor de p = 0,001; de forma similar entre cada una de las dimensiones de las habilidades sociales y la variable desempeño docente.

Palabras claves: Habilidades sociales, desempeño docente, autoestima, logros laborales.

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the extent to which social skills are related to teaching performance in the Academic Professional School of Education - UNJBG, 2018; where the type was pure or basic, being the design not experimental, the level used was correlational, the sample was 70 teachers, the technique applied was the survey, the instrument was the questionnaire, and the approach was quantitative.

It was found that 82,9% of teachers are characterized by a high level of social skills, with the most prominent dimension being the "Communication Communication", and the one focused on improving the "Decision-making"; and 62,9% of the teachers are characterized by a high level of teaching performance, the most outstanding dimension being the "Student satisfaction", and the one focused on improving the "Personal growth".

It is concluded that social skills can be directly and moderately related to teaching performance, value of Rho = 0,380 and value of p = 0,001; similarly between each dimension of social skills and variable teaching performance.

Keywords: Social skills, teaching performance, self esteem, job achievements.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo efectuado tuvo como principal objetivo el determinar en qué medida se logra relacionar las habilidades sociales con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Educación - UNJBG, 2018; puesto que el transmitir el conocimiento y lograr que los estudiantes logren asimilar lo enseñado, no solamente se alcanza con el contar con docentes expertos en sus temas, a ello se le debe agregar otras características afines con la forma de ser de la persona, tales como: La autoestima, la asertividad, el tomar decisiones, el saber comunicarse; pues esos aspectos afines con las habilidades sociales, efectivamente permiten que los estudiantes presten mayor atención, pues denotan que sus docentes son más empáticos, con lo cual el desempeño de los docentes es mejor, pues logran el cometido de que los estudiantes pueden aprender mejor, en un clima académico más óptimo.

En lo relacionado al desarrollo de cada capítulo, se tiene que en el capítulo I se efectuó la descripción de la realidad problemática, lo cual permitió establecer los objetivos a alcanzar, además se detalló la relevancia y justificación de la investigación, finalmente se detallaron las hipótesis.

En el capítulo II se describieron cada uno de los antecedentes internacionales y nacionales, precisando las bases teóricas que incluyen definiciones, teorías, dimensiones para ambas variables, finalizando con la precisión de los términos básicos.

El contenido del capítulo III abarca los aspectos metodológicos utilizados, como el tipo, nivel, diseño, enfoque, técnica, instrumento, población, muestra y enfoque de la investigación, además de detallaron los indicadores de cada

dimensión para ambas variables, indicando los estadísticos para el análisis de los resultados.

Sobre el capítulo IV se efectuó el análisis de los datos obtenidos del trabajo de campo, lo cual se hizo por pregunta y agrupado por dimensiones, para ambas variables, se procedió con el contraste de las hipótesis, y finalmente la discusión de los resultados.

Y en el capítulo V y final, se detallaron las conclusiones y recomendaciones, alineadas con cada objetivo.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la Realidad problemática

Goleman (1998) señala que el análisis y desarrollo de las principales habilidades personales y sociales dentro de una organización es vital para buscar dar un mejor servicio, lo cual permitirá además el crecimiento personal y profesional.

En la enseñanza universitaria, muy poco se ha logrado investigar sobre la relevancia de ser hábil socialmente que caracterizan a los docentes, y ello como logra incidir en la interacción con los estudiantes y los demás colegas en la institución educativa, dicho aspecto es básico para el proceso de enseñar y aprender con los estudiantes.

En el Perú, la enseñanza superior se caracteriza por contar con docentes que se han especializado en las materias que comparten en las diferentes carreras profesionales, pero no cuentan con las habilidades sociales necesarias para transmitir el conocimiento puesto que en su formación profesional dichos contenidos no se impartieron con contenidos curriculares, además dichos conocimientos no son exigidos o evaluados al momento de contratar o dar estabilidad laboral al docente universitario; en resumen no cuentan con el adecuado fortalecimiento de

capacidades sobre aspectos relacionados con: Autoestima, empatía, comunicación, otros.

En base a nuestra experiencia docente en la región de Tacna, se percibe también que existe una inadecuada formación de los docentes universitarios con respecto a fortalecer sus habilidades docentes, lo cual está afectando al aprendizaje generando por tanto ansiedad, aislamiento y baja autoestima, bajos rendimientos, ausentismo escolar, otros.

De forma específica, en la EAP de Educación de la UNJBG, en base a la conversación con algunos estudiantes y docentes, se denota la existencia de un nivel inadecuado de impulsar el desarrollo de las habilidades para destacar socialmente que permitan mejorar la práctica docente, lo cual afecta al proceso de enseñanza – aprendizaje, generando que la formación se centre básicamente en la parte cognitiva y procedimental, dejando de lado la parte actitudinal en la formación del futuro profesional.

1.2 Definición del problema

1.2.1 Problema general

¿En qué medida se logra relacionar las habilidades sociales con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Educación - UNJBG, 2018?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿En qué medida se logra relacionar la asertividad y el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Educación - UNJBG, 2018?
- b) ¿En qué medida se logra relacionar la comunicación y el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Educación - UNJBG, 2018?

- c) ¿En qué medida se logra relacionar la autoestima con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Educación - UNJBG, 2018?
- d) ¿En qué medida se logra relacionar la toma de decisiones y el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Educación - UNJBG, 2018?

1.3 Objetivo de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar en qué medida se logra relacionar las habilidades sociales con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Educación - UNJBG, 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Analizar en qué medida se logra relacionar la asertividad con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Educación - UNJBG, 2018.
- b) Describir en qué medida se logra relacionar la comunicación con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Educación - UNJBG, 2018.
- c) Describir en qué medida se logra relacionar la autoestima con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Educación - UNJBG, 2018.
- d) Analizar en qué medida se logra relacionar la toma de decisiones con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Educación - UNJBG, 2018.

1.4 Justificación y limitaciones de la investigación

Roca (2008) resalta algunas habilidades sociales prioritarias para que una entidad logre destacar en su entorno: El ser empático, el orientarse al cliente, el saber negociar y el saber trabajar en equipo. Ante la formación relativamente semejante que se da en los centros superiores, el ser hábil socialmente marca la diferencia en el momento de elegir.

Por tanto, respecto al motivo de la investigación, es prioritario que los docentes universitarios de la región Tacna, y de forma específica de la EAP de Educación - UNJBG busquen fortalecer sus habilidades sociales, pues ello permite que las personas puedan desenvolverse de mejor manera, se encuentren más seguras consigo mismos, lo que provoca una mayor confianza y ello es recepcionado adecuadamente por los demás; lo cual redundará en una mejor interacción laboral, impulsando el trabajo en equipo y velando por alcanzar los objetivos de la institución educativa por encima de los personales.

Se abarcó:

- Relevancia técnico - científico; se analizó el nivel de ser hábil socialmente que caracteriza a los docentes universitarios que permita mejorar el nivel de interacción laboral dentro de la entidad educativa.
- Relevancia académica; porque los resultados obtenidos harán que otros profesionales puedan profundizar sobre el presente tema.
- Relevancia social; pues los directivos de la universidad valorarán más el ser hábil socialmente en cada uno de los docentes de la entidad.

- Relevancia económica; puesto que las sugerencias para ser más hábiles socialmente en los docentes universitarios, permitirá a los tomadores de decisiones priorizar su implementación, mejorando la calidad de servicio.

1.5 Variables

En la siguiente tabla se efectúa la operacionalización:

Tabla 1

Variables – Dimensión - Indicador

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores
Variable 1: Habilidades sociales	Implica la capacidad de desenvolverse de forma asertiva cuando se da una interacción con los demás.	<ul style="list-style-type: none"> - Asertividad. - Comunicación. - Autoestima. - Toma de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Agradezco a los demás, respetuosos. - Expreso mis opiniones, interactúo. - Me siento contento, comparto alegrías. - Hago planes, definiendo mi idea.
Variable 2: Desempeño docente	Implica el cumplir con las tareas y objetivos académicos planteados, que son afines a su labor docente.	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción del alumno. - Labor de equipo. - Logros laborales. - Crecimiento personal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Atiendo las dudas, priorizo la atención al estudiante. - Alcanzo metas, interactúo con los demás. - Cumplo con el sílabo, logro que aprendan. - Capacitaciones efectuadas, actitud positiva.

Nota. Fuente propia.

1.6 Hipótesis de la investigación

1.6.1 Hipótesis general

Las habilidades sociales se logran relacionar de forma directa con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Educación - UNJBG, 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

- a) La asertividad se logra relacionar de forma directa con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Educación - UNJBG, 2018.
- b) La comunicación se logra relacionar de forma directa con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Educación - UNJBG, 2018.
- c) La autoestima se logra relacionar de forma directa con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Educación - UNJBG, 2018.
- d) La toma de decisiones se logra relacionar de forma directa con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Educación - UNJBG, 2018.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Se precisan a continuación los principales antecedentes afines a la investigación:

2.1.1 Antecedentes internacionales

- a) Barrientos (2016) hizo una investigación donde el objetivo general fue cómo el ser hábil socialmente y emocionalmente de parte de los docentes se lograban relacionar con el clima de aula; donde el tipo fue aplicado, se tuvo que el nivel fue correlacional, siendo el diseño el de no hacer experimentos, la muestra de estudio fue de 68 docentes; se concluye que no existe relación entre el ser hábil socialmente y emocionalmente en el docente con el clima en el aula.
- b) León, Felipe, Mendo e Iglesias (2015) efectuaron una investigación donde el objetivo central fue elaborar un instrumento para evaluar que tan hábiles socialmente son las personas dentro de los equipos, que permita determinar la influencia del trabajo en equipo en el ser hábil; donde el tipo fue puro o básico, siendo el nivel explicativo, se tuvo que el diseño fue no experimental, la muestra de trabajo fue de 1040 universitarios; se concluye

- c) que existe influencia significativa de trabajar en equipo sobre el nivel de ser hábil socialmente de los universitarios.

2.1.2 Antecedentes nacionales

- a) Coronel y Ñaupari (2011) efectuaron una investigación donde el objetivo prioritario fue analizar la relación entre el ser inteligente emocionalmente y el desempeño del profesor; siendo el diseño de rasgos descriptivos y correlacionales y la muestra considerada fue de 70 personas; se concluye que el 92,8% de los docentes se caracterizan por un nivel alto de inteligencia emocional y el 94,3% considera que tiene un excelente desempeño del profesor, y además hay relación directa y alta.
- b) Velásquez, Montgomery, Pomalaya, Vega, Guevara, García y Díaz (2009) investigaron el cómo se podrían relacionar el ser hábil socialmente y la filosofía de la vida en estudiantes de secundaria de Lima, logran concluir que los preadolescentes sesgan su comportamiento al amor respecto a los adolescentes, las mujeres reaccionan mejor ante situaciones complicadas respecto a los hombres, y su comportamiento se orienta principalmente por los sentimientos.

2.2 Bases teóricas

2.1.1 Definición de habilidades sociales

Huidobro, Gutiérrez y Condemarín (2000) definen el ser hábil socialmente con un conjunto de conductas que le permitan a la persona poder relacionarse de forma adecuada con su entorno, ya sea familiar, compañeros de trabajo o gente que recién va a conocer.

Monjas (1996) resalta que el ser hábil en las relaciones con las personas es un conjunto de conductas que le permiten a la persona poder interactuar tranquilamente con los demás.

Roca (2010) señala que el ser hábil socialmente abarca un grupo de hábitos que le permite a la persona poder relacionarse adecuadamente con los demás, con la finalidad de poder alcanzar lo que se desea y que guarda relación con nuestros hitos personales.

En la Revista CONSUMER precisa que el ser hábil socialmente se aprende en el camino de la vida, y te permite abrir varias puertas para crecer profesionalmente y generarte mayores opciones laborales, puesto que son un conjunto de actitudes que hacen a la persona tener seguridad y confianza de hacer frente a los problemas de la vida.

Muñoz (2009) resalta que el ser hábil socialmente implica un conjunto de hábitos que abarca principalmente aspectos conductivos, cognitivos, emocionales y fisiológicos, que le permiten a la persona hacer frente a la vida y a todos los problemas que involucra ello.

2.1.2 Dimensiones de habilidades sociales

Goleman (1998) define emoción como un sentimiento que se genera en la persona cuando pasa por momentos de alegría, tristeza, otros, son reacciones por tanto; además define inteligencia emocional, en donde considera cinco aptitudes emocionales, y dentro del grupo de las sociales e interpersonales se destaca la relacionada con el ser hábil socialmente, de lo cual se tienen las dimensiones para el presente trabajo de investigación:

- **Aptitudes interpersonales:** Hacen referencia al manejo de las diferentes relaciones, comprenden: empatía (ponerse en el lugar del otro) y habilidades sociales (que hacen que existe una mejor calidad de interrelación con los demás). Para este trabajo se considerarán las siguientes:
 - ✓ Autoestima: Implica el valorarse uno mismo.
 - ✓ Asertividad: Implica el comunicarse de forma centrada y objetiva.
 - ✓ Comunicación: Escuchar a los demás y responder a dicha interacción.
 - ✓ Toma de decisiones: Implica el escoger entre varias opciones.

2.1.3 Definición de desempeño laboral

Robbins (2009) lo define como el desenvolvimiento que caracteriza a la persona dentro de su trabajo, en lo que implica el alcanzar los hitos afines a sus funciones.

Davenport (2000) resalta que un buen desempeño implica el alcanzar las metas propuestas por la gestión, con la finalidad de destacar en el trabajo.

2.1.4 Reglas para evaluar el desempeño laboral

Chiavenato (2007) desarrolla algunas reglas que los directivos de las organizaciones deben considerar para evaluar:

- La entidad debe impulsar el desarrollo de un lenguaje claro.
- La organización debe conseguir de que los hitos expuestos en sus planes estratégicos, reflejen tanto la experiencia esperada frente a la competencia como la estrategia a seguir.
- El intercambio entre las unidades de negocio de la entidad debe darse de forma rigurosa.

- La planificación debe centrarse en aquello que realmente es necesario que tenga la entidad, para ejecutar la estrategia de cada área.
- Los miembros de la entidad deben estar claros en las prioridades a alcanzar, y las estrategias a seguir para su consecución.
- Se debe efectuar un seguimiento constante a los patrones necesarios en la implementación del plan, que permita desarrollar acciones para atender las desviaciones.
- La organización debe implementar estrategias para motivar y desarrollar a su personal.

2.1.5 Fases de la evaluación de desempeño

Ivancevich (2005) señala que son:

- La identificación: Implica el precisar estándares de pauta para evaluar, y que el trabajador esté claro en ello.
- La medición: Implica comparar el rendimiento del trabajador con el estándar.
- La gestión: Implica precisar al trabajador lo que espera de él y que cosas debe mejorar, de donde es prioritario dar a conocer a cada trabajador cómo está laborando, que le permita identificar que aspectos mejorar para dar un mejor servicio.

2.1.6 Dimensiones del desempeño laboral docente

Chiavenato (2007) detalla las dimensiones consideradas para el análisis de la variable “Desempeño laboral”, que se usarán en este trabajo, previa adecuación a los aspectos educativos, se tiene:

- Satisfacción del alumno: Implica el centrar el desarrollo de las actividades encargadas por la Institución Educativa, en la búsqueda de la satisfacción del estudiante.
- Labor de equipo: Implica el nivel de interacción con los demás colegas de la entidad, con la finalidad de alcanzar los objetivos institucionales.
- Logros laborales: Implica si la Institución Educativa proporciona las facilidades necesarias para alcanzar las metas dejadas, y de esa forma alcanzar lo esperado.
- Crecimiento personal: Implica que si dentro de la entidad educativa se prioriza el apoyar el fortalecer las capacidades del personal docente, para buscar mejorar su satisfacción para con la institución.

2.3 Marco conceptual

Los siguientes términos son los básicos de la presente investigación:

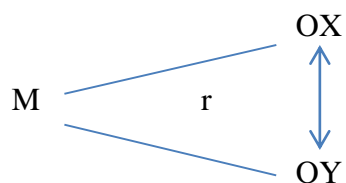
- a) Habilidades sociales: Implica el saber adecuarse en diversos entornos organizacionales, afines a la interacción.
- b) Desempeño laboral: Implica cumplir de forma oportuna y eficiente con las tareas encargadas.
- c) Motivación: Implica el influir en los demás para que desarrollen alguna actividad.
- d) Comunicación: Escuchar a los demás y retroalimentar.
- e) Cultura: Conjunto de creencias y modos de actuar del personal que caracteriza a una organización.
- f) Habilidades de equipo: Unirse con el ánimo de alcanzar objetivos comunes.
- g) Calidad del servicio: Satisfacer al cliente.

- h) Clima laboral: Implica la atmósfera institucional donde se desarrollan las labores.
- i) Alta dirección: Son los directivos con cargo más alto en una organización, y que son los encargados responsables de las decisiones.

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

Se tiene que el tipo de investigación utilizado fue básico o pura, puesto que principalmente se buscó aportar de forma significativa al conocimiento existente; sobre el nivel, se precisa que fue correlacional, ello puesto que se analizó cómo se comportaban las variables de estudio para luego analizar su relación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014); se tiene el siguiente esquema:



De donde:

- M es el tamaño de la muestra.
- OX es la data de la variable “Habilidades sociales”.
- OY es la data de la variable “Desempeño docente”.
- r es la correlación.

3.2 Diseño de investigación

En lo referente al diseño de la presente investigación, se tiene que fue no experimental, ello implica que las variables no fueron cambiadas o alteradas de forma dirigida; se utilizó el corte transversal para recabar los datos (Hernández y otros, 2014).

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

La población de docentes de la Escuela Académico Profesional de Educación – UNJBG es de 70 personas.

3.3.2 Muestra

Dado que se trata de un número de docentes manejable, se hizo por tanto un censo, es decir que se consideró para el análisis a los 70 docentes.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Sobre la técnica de recabar datos, se tiene que se aplicó la encuesta, además se precisa que el instrumento fue el cuestionario, los cuales fueron respondidos por los docentes de la Escuela Académico Profesional de Educación – UNJBG, siendo los siguientes: Cuestionario sobre las habilidades del personal docente y otro cuestionario de auto evaluación del desempeño docente.

En lo que respecta al trabajo de aplicar los instrumentos a los docentes, se solicitó el permiso respectivo al decano de la facultad, después de la misma se efectuó una charla de sensibilización a los docentes sobre la importancia académica del trabajo, pidiendo su apoyo para que respondan con veracidad.

La validación de ambos instrumentos implicó el uso del Criterio de Juicio de Expertos (se anexan sus calificaciones), y sobre la fiabilidad se tiene que se

aplicó el estadístico Alpha de Cronbach, de donde en base a una Prueba Piloto de 15 docentes, se obtuvieron valores de 0,831 para la variable “Habilidades sociales” y de 0,866 para la variable “Desempeño docente”, puesto que ambos valores son superiores a 0,80, se tiene por tanto que los instrumentos son adecuados para ser usados en el trabajo de campo (George y Mallery, 2003).

A continuación se precisa el BAREMO para cada variable, se tiene:

Tabla 2

Dimensión – ítems para la variable “Habilidades sociales”

Variable	Dimensión	Ítems
HABILIDADES SOCIALES	Asertividad	01, 02, 03, 04, 05
	Comunicación	06, 07, 08, 09, 10
	Autoestima	11, 12, 13, 14, 15
	Toma de decisiones	16, 17, 18, 19, 20

Nota. Fuente cuestionario “Habilidades Sociales”.

Tabla 3

Dimensión – ítems para la variable “Desempeño docente”

Variable	Dimensión	Ítems
DESEMPEÑO DOCENTE	Satisfacción del alumno	01, 02, 03, 04
	Labor de equipo	05, 06, 07, 08
	Logros laborales	09, 10, 11
	Crecimiento personal	12, 13, 14

Nota. Fuente cuestionario “Desempeño Docente”.

Sobre las alternativas a las preguntas de los instrumentos, se detalla que se ha considerado a la Escala de Likert para asignarles valores a las respuestas, de

donde: El valor de 1 es para “Nunca o muy en desacuerdo”; el valor de 2 es para “Casi nunca o en desacuerdo”; el valor de 3 es para “A veces o indiferente”; el valor de 4 es para “Casi siempre o de acuerdo”; y el valor de 5 es para “Siempre o muy de acuerdo”.

En base a dicho criterio, puesto que las variables son cualitativas, se han agrupado las respuestas en tres niveles: Bajo, regular y alto; generándose intervalos de igual anchura:

- Bajo implica valores entre 1,00 – 2,33
- Regular implica valores entre 2,34 – 3,66
- Alto implica valores entre 3,67 – 5,00

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos del trabajo de campo fueron procesados en el software estadístico SPSS v. 24,0; donde las técnicas usadas fueron: Tablas de conteo, diagramas de barras y el estadístico para relacionar Rho de Spearman para contrastar las hipótesis.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados

4.1.1 Resultados de la variable “Habilidades sociales”

Tabla 4

Dimensión n° 01 “Asertividad”

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	12	17,1%
Alto	58	82,9%
Total	70	100,0%

Nota. Fuente cuestionario “Habilidades Sociales”.

Los resultados encontrados se refieren a la dimensión denominada “Asertividad”, de donde el 82,9% de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Educación – UNJBG consideran que se caracterizan por un nivel elevado de asertividad, y el 17,1% precisa que es de nivel regular.

Cuando se analiza por pregunta, se tiene que el aspecto más resaltado por el docente fue que si un amigo consigue algún logro, busca la manera de felicitarlo; siendo el aspecto de mejora que cuando se siente triste, debería contar lo que le pasa.

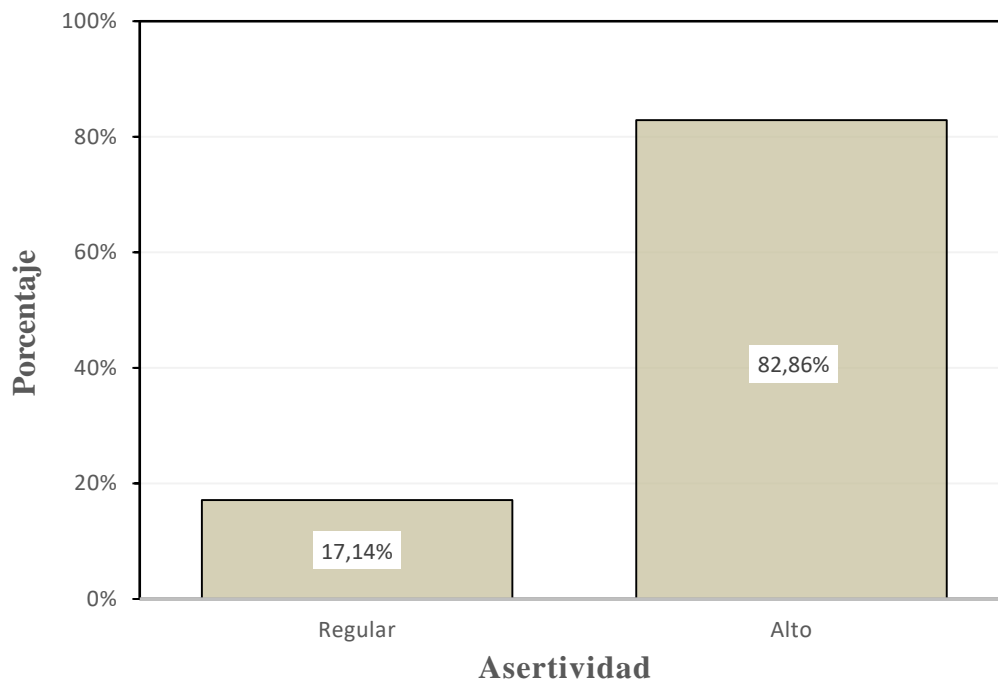
Tabla 5*Dimensión n° 01 “Asertividad” (por pregunta)*

		Recuento	% de N Columnas
De buena manera pido ayuda.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	4	5,7%
	Casi siempre	43	61,4%
	Siempre	23	32,9%
Doy las gracias con frecuencia.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	2	2,9%
	Casi siempre	37	52,9%
	Siempre	31	44,3%
Me gusta contar mi vida si estoy triste.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	7	10,0%
	Casi siempre	42	60,0%
	Siempre	21	30,0%
Me gusta felicitar los avances de los demás.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	35	50,0%
	Siempre	35	50,0%
No me gusta agredir.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	2	2,9%
	Casi siempre	36	51,4%
	Siempre	32	45,7%

Nota. Fuente cuestionario “Habilidades Sociales”.

Figura 1

Dimensión n° 01 “Asertividad”



Nota. Fuente cuestionario “Habilidades Sociales”.

Tabla 6

Dimensión n° 02 “Comunicación”

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	2	2,9%
Alto	68	97,1%
Total	70	100,0%

Nota. Fuente cuestionario “Habilidades Sociales”.

Los resultados encontrados se refieren a la dimensión denominada “Comunicación”, de donde el 97,1% de los docentes de la Escuela Académico

Profesional de Educación – UNJBG consideran que se caracterizan por un nivel elevado de comunicación, y el 2,9% precisa que es de nivel regular.

Cuando se analiza por pregunta, se tiene que el aspecto más resaltado por el docente fue que expresa sus opiniones considerando las consecuencias; siendo el aspecto de mejora que deberían mirar a los ojos cuando alguien les habla.

Tabla 7

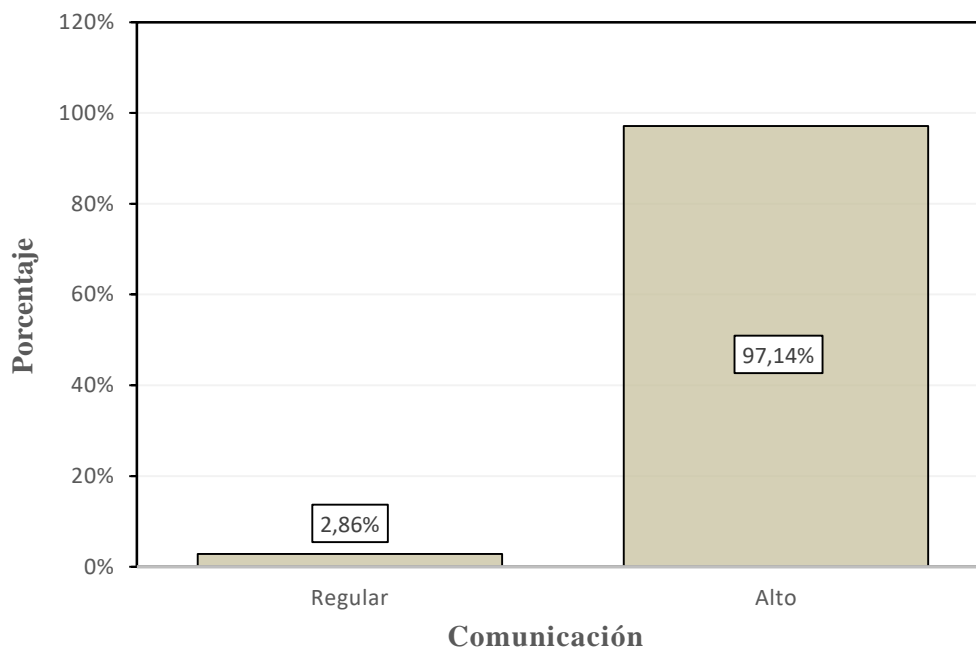
Dimensión n° 02 “Comunicación” (por pregunta)

		Recuento	% de N Columnas
Pregunto varias veces.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	33	47,1%
	Siempre	37	52,9%
Soy claro al expresarme.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	40	57,1%
	Siempre	30	42,9%
Analizo las consecuencias de mis actos.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	2	2,9%
	Casi siempre	27	38,6%
	Siempre	41	58,6%
Reflexiono antes de hablar.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	2	2,9%
	Casi siempre	37	52,9%
	Siempre	31	44,3%
Miro de frente al hablar.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	45	64,3%
	Siempre	25	35,7%

Nota. Fuente cuestionario “Habilidades Sociales”.

Figura 2

Dimensión n° 02 “Comunicación”



Fuente: Cuestionario “Habilidades sociales”

Tabla 8

Dimensión n° 03 “Autoestima”

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	6	8,6%
Alto	64	91,4%
Total	70	100,0%

Nota. Fuente cuestionario “Habilidades Sociales”.

Los resultados encontrados se refieren a la dimensión denominada “Autoestima”, de donde el 91,4% de los docentes de la EAP de Educación –

UNJBG consideran que se caracterizan por un nivel elevado de autoestima, y el 8,6% precisa que es de nivel regular.

Cuando se analiza por pregunta, se tiene que el aspecto más resaltado por el docente fue que comparte sus alegrías con sus amigos; siendo el aspecto de mejora que deberían sentirse contentos con su aspecto físico.

Tabla 9

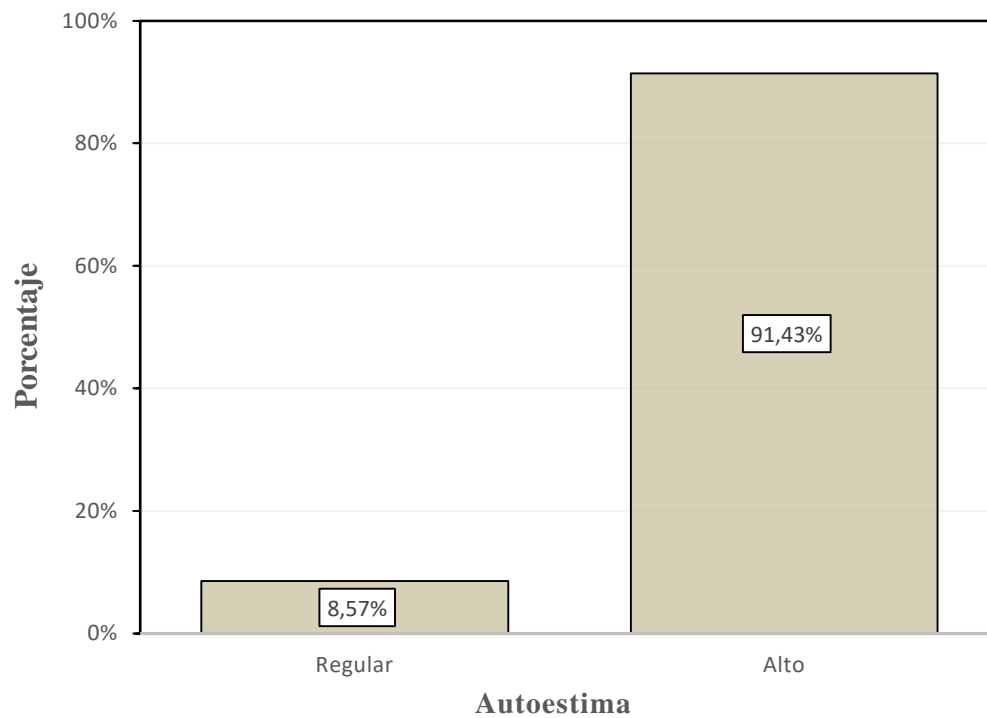
Dimensión n° 03 “Autoestima” (por pregunta)

		Recuento	% de N Columnas
Me gusta como soy físicamente.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	52	74,3%
	Siempre	18	25,7%
Recapitulo si siento que me equivoqué.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	38	54,3%
	Siempre	32	45,7%
Conozco mis fortalezas y debilidades.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	40	57,1%
	Siempre	30	42,9%
Me gusta compartir.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	31	44,3%
	Siempre	39	55,7%
Guardo secretos de amigos.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	32	45,7%
	Siempre	38	54,3%

Nota. Fuente cuestionario “Habilidades Sociales”.

Figura 3

Dimensión n° 03 “Autoestima”



Nota. Fuente cuestionario “Habilidades Sociales”.

Tabla 10

Dimensión n° 04 “Toma de decisiones”

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	41	58,6%
Alto	29	41,4%
Total	70	100,0%

Nota. Fuente cuestionario “Habilidades Sociales”.

Los resultados encontrados se refieren a la dimensión denominada “Toma de decisiones”, de donde el 58,6% de los docentes de la EAP de Educación – UNJBG consideran que se caracterizan por un nivel regular de toma de decisiones, y el 41,4% precisa que es de nivel elevado.

Cuando se analiza por pregunta, se tiene que el aspecto más resaltado por el docente fue que defienden su idea cuando denota que los demás podrían estar equivocados; siendo el aspecto de mejora que deberían tomar decisiones importantes para el futuro con el apoyo de otras personas.

Tabla 11

Dimensión n° 04 “Toma de decisiones” (por pregunta)

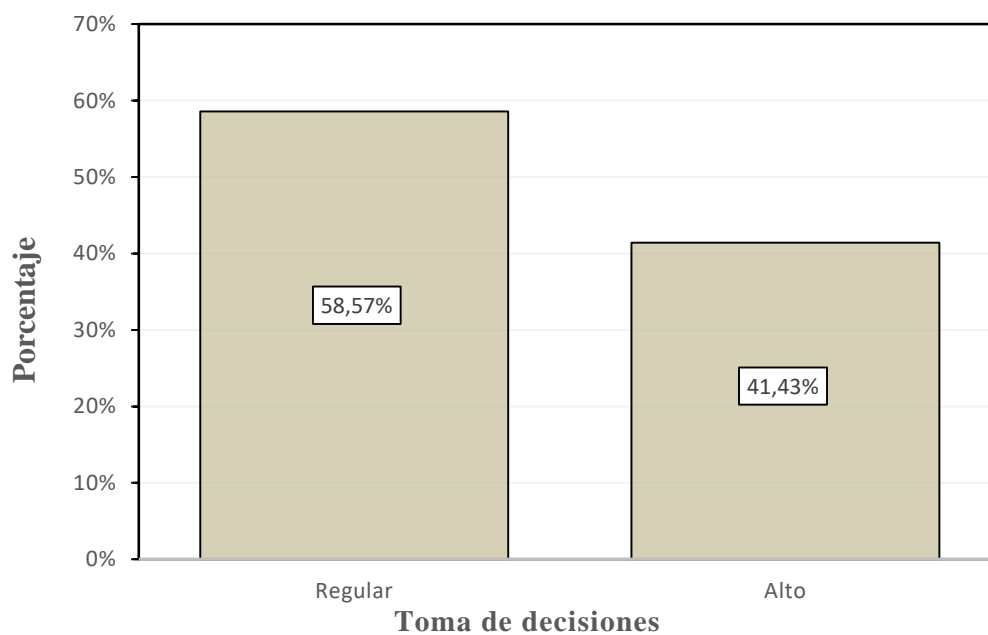
		Recuento	% de N Columnas
Genero varias soluciones a problemas.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	6	8,6%
	Casi siempre	41	58,6%
	Siempre	23	32,9%
Decido apoyándome en otras personas.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	32	45,7%
	Casi siempre	26	37,1%
	Siempre	12	17,1%
Me gusta vacacionar.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	28	40,0%
	Casi siempre	29	41,4%
	Siempre	13	18,6%
Si es necesario digo no.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	17	24,3%
	Casi siempre	42	60,0%
	Siempre	11	15,7%
Siempre defendiendo mi idea.	Nunca	0	0,0%

	Recuento	% de N Columnas
Casi nunca	0	0,0%
A veces	2	2,9%
Casi siempre	46	65,7%
Siempre	22	31,4%

Nota. Fuente cuestionario “Habilidades Sociales”.

Figura 4

Dimensión n° 04 “Toma de decisiones”



Nota. Fuente cuestionario “Habilidades Sociales”.

Tabla 12

Variable n° 01 “Habilidades sociales”

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	12	17,1%
Alto	58	82,9%
Total	70	100,0%

Nota. Fuente cuestionario “Habilidades Sociales”.

Después de analizar el comportamiento de las dimensiones, se evalúa a la variable “Habilidades sociales”, de donde el 82,9% de los docentes de la EAP de Educación – UNJBG consideran que se caracterizan por un nivel elevado de habilidades sociales, y el 17,1% precisa que es de nivel regular.

Se efectuó una comparación del comportamiento de las dimensiones, de donde el más resaltado fue la “Comunicación”, y el focalizado a mejorar fue la “Toma de decisiones”.

Tabla 13

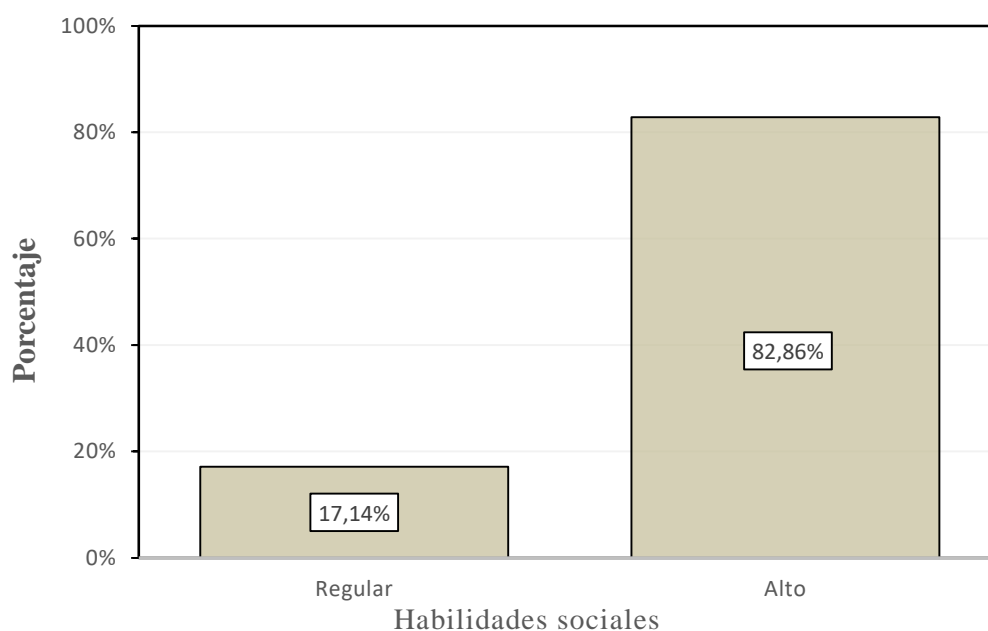
Variable n° 01 “Habilidades sociales” (por dimensión)

		Recuento	% de N Columnas
Asertividad	Bajo	0	0,0%
	Regular	12	17,1%
	Alto	58	82,9%
Comunicación	Bajo	0	0,0%
	Regular	2	2,9%
	Alto	68	97,1%
Autoestima	Bajo	0	0,0%
	Regular	6	8,6%
	Alto	64	91,4%
Toma de decisiones	Bajo	0	0,0%
	Regular	41	58,6%
	Alto	29	41,4%

Nota. Fuente cuestionario “Habilidades Sociales”.

Figura 5

Variable n° 01 “Habilidades sociales”



Nota. Fuente cuestionario “Habilidades Sociales”.

4.1.2 Resultados de la variable “Desempeño docente”

Tabla 14

Dimensión n° 01 “Satisfacción del alumno”

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	11	15,7%
Alto	59	84,3%
Total	70	100,0%

Nota. Fuente cuestionario “Desempeño Docente”.

Los resultados encontrados se refieren a la dimensión denominada “Satisfacción del alumno”, de donde el 84,3% de los docentes de la EAP de Educación – UNJBG consideran que se caracterizan por un nivel elevado de poder satisfacer a sus alumnos en el proceso de enseñar y aprender, y el 15,7% precisa que es de nivel regular.

Cuando se analiza por pregunta, se tiene que el aspecto más resaltado por el docente fue que busca con frecuencia mejorar su rendimiento dentro de la escuela profesional; siendo el aspecto de mejora que se debería desarrollar las actividades laborales con prontitud y esmero.

Tabla 15

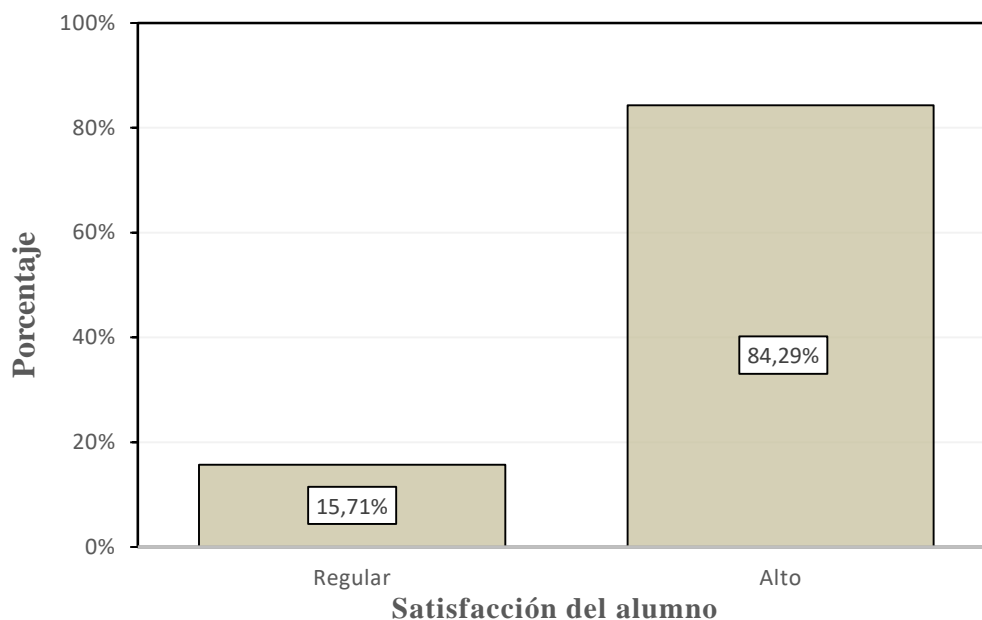
Dimensión n° 01 “Satisfacción del alumno” (por pregunta)

		Recuento	% de N Columnas
Cumpló con mis labores.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	4	5,7%
	Casi siempre	49	70,0%
	Siempre	17	24,3%
Mi labor colabora en que la escuela profesional destaque.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	5	7,1%
	Casi siempre	46	65,7%
	Siempre	19	27,1%
Me relaciono bien con los demás.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	36	51,4%
	Siempre	34	48,6%
Constantemente me gusta destacar.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	26	37,1%
	Siempre	44	62,9%

Nota. Fuente cuestionario “Desempeño Docente”.

Figura 6

Dimensión n° 01 “Satisfacción del alumno”



Nota. Fuente cuestionario “Habilidades Sociales”.

Tabla 16

Dimensión n° 02 “Labor de equipo”

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	12	17,1%
Alto	58	82,9%
Total	70	100,0%

Nota. Fuente cuestionario “Desempeño Docente”

Los resultados encontrados se refieren a la dimensión denominada “Labor de equipo”, de donde el 82,9% de los docentes de la EAP de Educación – UNJBG consideran que se caracterizan por un nivel elevado de labor de equipo, y el 17,1% precisa que es de nivel regular.

Cuando se analiza por pregunta, se tiene que el aspecto más resaltado por el docente fue que se preocupa constantemente por alcanzar las metas trazadas; siendo el aspecto de mejora que debería colaborar más con los colegas en el desarrollo de sus actividades académicas cuando le es posible.

Tabla 17

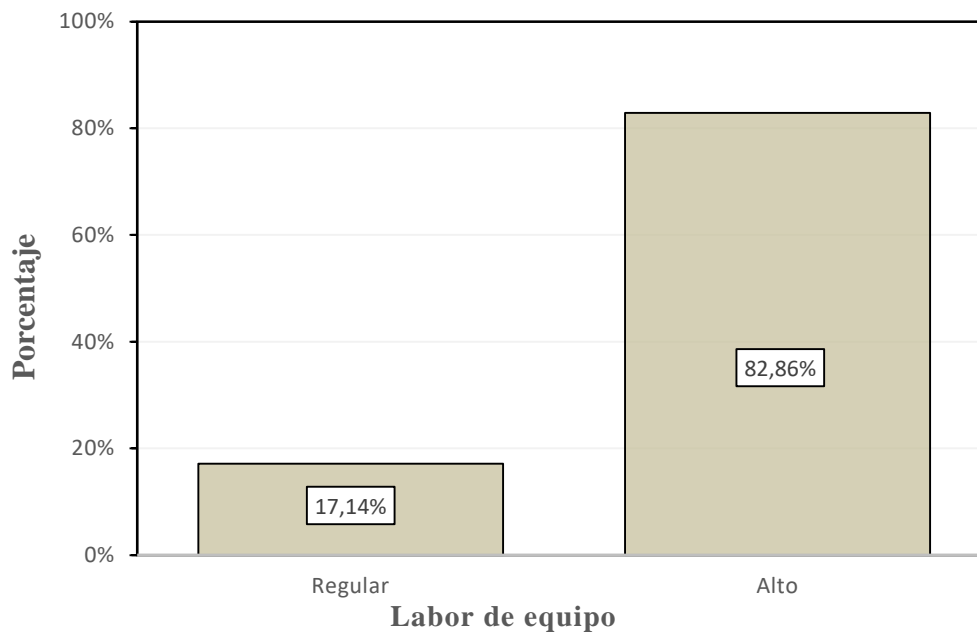
Dimensión n° 02 “Labor de equipo” (por pregunta)

		Recuento	% de N Columnas
Me gusta ayudar a que los demás destaquen.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	47	67,1%
	Siempre	23	32,9%
Me gusta colaborar en actividades.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	5	7,1%
	Casi siempre	39	55,7%
	Siempre	26	37,1%
Prioriza el alcanzar mis hitos.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	2	2,9%
	Casi siempre	38	54,3%
	Siempre	30	42,9%
Me comunico con todos.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	2	2,9%
	Casi siempre	39	55,7%
	Siempre	29	41,4%

Nota. Fuente cuestionario “Desempeño Docente”.

Figura 7

Dimensión n° 02 “Labor de equipo”



Nota. Fuente cuestionario “Habilidades Sociales”.

Tabla 18

Dimensión n° 03 “Logros laborales”

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	19	27,1%
Alto	51	72,9%
Total	70	100,0%

Nota. Fuente cuestionario “Desempeño Docente”.

Los resultados encontrados se refieren a la dimensión denominada “Logros laborales”, de donde el 72,9% de los docentes de la EAP de Educación – UNJBG consideran que se caracterizan por un nivel elevado de logros laborales, y el 27,1% precisa que es de nivel regular.

Cuando se analiza por pregunta, se tiene que el aspecto más resaltado por el docente fue que cumple con la presentación de los informes solicitados en el tiempo previsto; siendo el aspecto de mejora el priorizar mejores estrategias pedagógicas para estar por encima del rendimiento promedio de los docentes de la escuela profesional.

Tabla 19

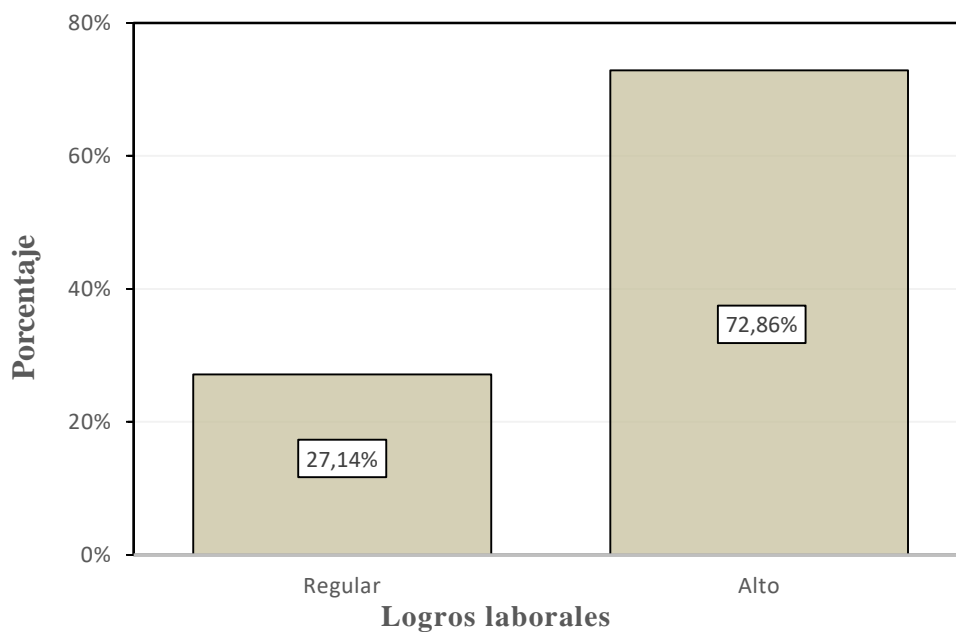
Dimensión n° 03 “Logros laborales” (por pregunta)

		Recuento	% de N columnas
Soy responsable con mis informes.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	39	55,7%
	Siempre	31	44,3%
Me caracterizo por presentar iniciativas de mejora.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	7	10,0%
	Casi siempre	37	52,9%
	Siempre	26	37,1%
Me labor es destacada.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	5	7,1%
	Casi siempre	45	64,3%
	Siempre	20	28,6%

Nota. Fuente cuestionario “Desempeño Docente”.

Figura 8

Dimensión n° 03 “Logros laborales”



Nota. Fuente cuestionario “Habilidades Sociales”.

Tabla 20

Dimensión n° 04 “Crecimiento personal”

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	28	40,0%
Alto	42	60,0%
Total	70	100,0%

Nota. Fuente cuestionario “Desempeño Docente”.

Los resultados encontrados se refieren a la dimensión denominada “Crecimiento personal”, de donde el 60,0% de los docentes de la EAP de Educación – UNJBG consideran que se caracterizan por un nivel elevado de crecimiento personal, y el 40,0% precisa que es de nivel regular.

Cuando se analiza por pregunta, se tiene que el aspecto más resaltado por el docente fue que se capacita con frecuencia en actividades afines a su labor dentro

de la escuela profesional; siendo el aspecto de mejora el que debería priorizar los intereses de la escuela profesional por encima de sus intereses personales.

Tabla 21

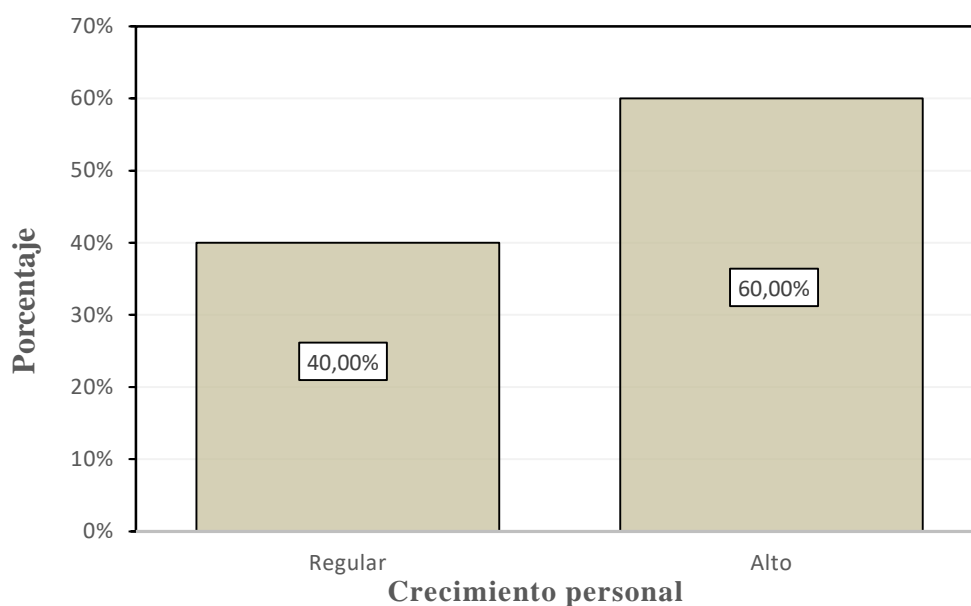
Dimensión n° 04 “Crecimiento personal” (por pregunta)

		Recuento	% de N Columnas
Con frecuencia me capacito.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	3	4,3%
	Casi siempre	32	45,7%
	Siempre	35	50,0%
Sy positivo frente a todos los escenarios.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	13	18,6%
	Casi siempre	25	35,7%
	Siempre	32	45,7%
Se manejar conflictos.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	10	14,3%
	Casi siempre	38	54,3%
	Siempre	22	31,4%
Priorizo los intereses de la entidad.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	7	10,0%
	Casi siempre	53	75,7%
	Siempre	10	14,3%

Nota. Fuente cuestionario “Desempeño Docente”.

Figura 9

Dimensión n° 04 “Crecimiento personal”



Nota. Fuente cuestionario “Habilidades Sociales”.

Tabla 22

Variable n° 02 “Desempeño docente”

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	26	37,1%
Alto	44	62,9%
Total	70	100,0%

Nota. Fuente cuestionario “Desempeño Docente”.

Después de analizar el comportamiento de las dimensiones, se evalúa a la variable “Desempeño docente”, de donde el 62,9% de los docentes de la EAP de Educación – UNJBG consideran que se caracterizan por un nivel elevado de desempeño docente, y el 37,1% precisa que es de nivel regular.

Se efectuó una comparación del comportamiento de las dimensiones, de donde el más resaltado fue la “Satisfacción del alumno”, y el focalizado a mejorar fue el “Crecimiento personal”.

Tabla 23

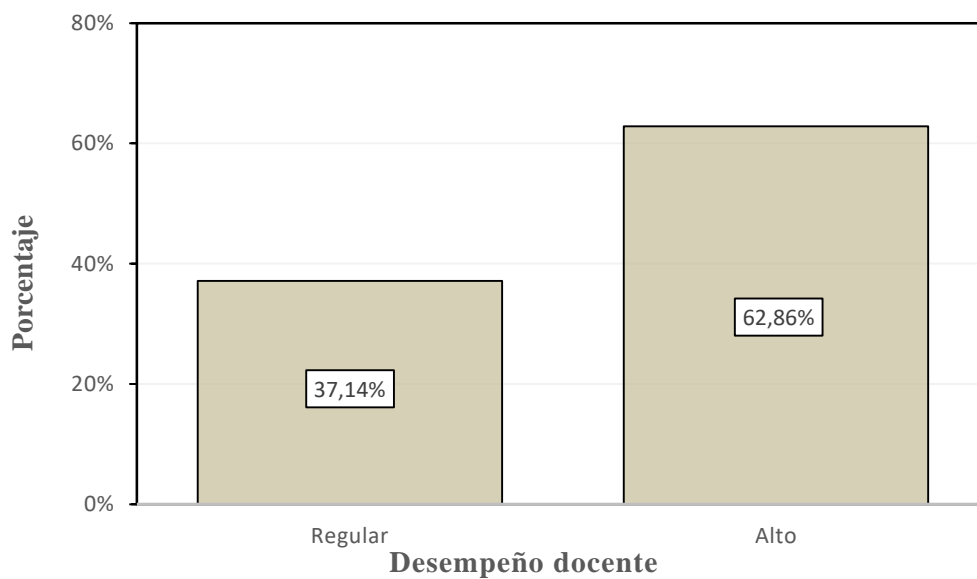
Variable n° 02 “Desempeño docente” (por dimensión)

		Recuento	% de N Columnas
Satisfacción del alumno	Bajo	0	0,0%
	Regular	11	15,7%
	Alto	59	84,3%
Labor de equipo	Bajo	0	0,0%
	Regular	12	17,1%
	Alto	58	82,9%
Logros laborales	Bajo	0	0,0%
	Regular	19	27,1%
	Alto	51	72,9%
Crecimiento personal	Bajo	0	0,0%
	Regular	28	40,0%
	Alto	42	60,0%

Nota. Fuente cuestionario “Desempeño Docente”.

Figura 10

Variable n° 02 “Desempeño docente”



Nota. Fuente cuestionario “Habilidades Sociales”.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Contraste de las hipótesis específicas

- a) La primera hipótesis específica es “La asertividad se logra relacionar de forma directa con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Educación - UNJBG, 2018”.

De donde:

H₀: No existe relación

H₁: Existe relación

Tabla 24

Contraste de Primera Hipótesis Específica

		Desempeño		
			Asertividad	Docente
Rho de Spearman	Asertividad	Rho	1,000	0,406
		Significancia	.	0,000
		n	70	70
	Desempeño docente	Rho	0,406	1,000
		Significancia	0,000	.
		n	70	70

Nota. Fuente ambos instrumentos.

Se tiene un valor de Rho = 0,406 y un valor de p = 0,000, puesto que el valor de p resultó ser inferior al 5% de significancia, se tiene que la asertividad se logra relacionar de forma directa y moderada con el desempeño docente en la EAP de Educación - UNJBG, 2018.

b) La segunda hipótesis específica es “La comunicación se logra relacionar de forma directa con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Educación - UNJBG, 2018”.

De donde:

H₀: No existe relación

H₁: Existe relación

Tabla 25

Contraste de Segunda Hipótesis Específica

		Desempeño		
		Comunicación		Docente
Rho de Spearman	Comunicación	Rho	1,000	0,415
		Significancia	.	0,000
		n	70	70
Desempeño docente	Desempeño docente	Rho	0,415	1,000
		Significancia	0,000	.
		n	70	70

Nota. Fuente ambos instrumentos.

Se tiene un valor de Rho = 0,415 y un valor de p = 0,000, puesto que el valor de p resultó ser inferior al 5% de significancia, se tiene que la comunicación se logra relacionar de forma directa y moderada con el desempeño docente en la EAP de Educación - UNJBG, 2018.

c) La tercera hipótesis específica es “La autoestima se logra relacionar de forma directa con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Educación - UNJBG, 2018”.

De donde:

H₀: No existe relación

H₁: Existe relación

Tabla 26*Contraste de Tercera Hipótesis Específica*

		Desempeño		
		Autoestima		Docente
Rho de Spearman	Autoestima	Rho	1,000	0,520
		Significancia	.	0,000
		n	70	70
	Desempeño docente	Rho	0,520	1,000
		Significancia	0,000	.
		n	70	70

Nota. Fuente ambos instrumentos.

Se tiene un valor de $Rho = 0,520$ y un valor de $p = 0,000$, puesto que el valor de p resultó ser inferior al 5% de significancia, se tiene que la autoestima se logra relacionar de forma directa y moderada con el desempeño docente en la EAP de Educación - UNJBG, 2018.

d) La cuarta hipótesis específica es “La toma de decisiones se logra relacionar de forma directa con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Educación - UNJBG, 2018”.

De donde:

H_0 : No existe relación

H_1 : Existe relación

Tabla 27*Contraste de cuarta hipótesis específica*

			Toma de Decisiones	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Toma de decisiones	Rho	1,000	0,334
		Significancia	.	0,005
		n	70	70
	Desempeño docente	Rho	0,334	1,000
		Significancia	0,005	.
		n	70	70

Nota. Fuente ambos instrumentos.

Se tiene un valor de $Rho = 0,334$ y un valor de $p = 0,005$, puesto que el valor de p resultó ser inferior al 5% de significancia, se tiene que la toma de decisiones se logra relacionar de forma directa y moderada con el desempeño docente en la EAP de Educación - UNJBG, 2018.

4.2.2 Contraste de la hipótesis general

La hipótesis principal es “Las habilidades sociales se logran relacionar de forma directa con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Educación - UNJBG, 2018”.

De donde:

H_0 : No existe relación

H_1 : Existe relación

Tabla 28

Contraste de la hipótesis general

			Habilidades Sociales	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Rho	1,000	0,380
		Significancia	.	0,001
		n	70	70

		Habilidades Sociales	Desempeño Docente
Desempeño docente	Rho	0,380	1,000
	Significancia	0,001	.
	n	70	70

Nota. Fuente ambos instrumentos.

Se tiene un valor de $Rho = 0,380$ y un valor de $p = 0,001$, puesto que el valor de p resultó ser inferior al 5% de significancia, se tiene que las habilidades sociales se logran relacionar de forma directa y moderada con el desempeño docente en la EAP de Educación - UNJBG, 2018.

4.3 Discusión de resultados

Después de efectuar el análisis estadístico de los resultados, se encontró que las habilidades sociales se logran relacionar de forma directa y moderada con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Educación - UNJBG, puesto que se encontró un valor de $Rho = 0,380$ y un valor de $p = 0,001$; ello implica que si se logra mejorar el nivel de habilidades sociales de los docentes, ya sea en lo que refiere a su asertividad, autoestima, comunicación o toma de decisiones, ello generaría que su nivel de desempeño docente mejore de forma significativa.

Los resultados encontrados discrepan con los de Barrientos (2016) en su trabajo las “Habilidades sociales y emocionales del profesorado de educación infantil relacionadas con la gestión del clima de aula”, donde concluye que no existe relación entre las habilidades sociales y emocionales del docente con el clima en el aula.

Por el contrario, existe coincidencia con los resultados de Coronel y Ñaupari (2011) quien concluye que el 92,8% de los docentes se caracterizan por un nivel

alto de inteligencia emocional y el 94,3% considera que tiene un excelente desempeño docente, y que existe una relación directa y alta entre ambas variables de estudio.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. Las habilidades sociales se logran relacionar de forma directa y moderada con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Educación - UNJBG, 2018; puesto que se encontró un valor de $Rho = 0,380$ y un valor de $p = 0,001$; ello implica que una mejora en el nivel de habilidades sociales de los docentes generaría una mejora significativa en su nivel de desempeño.
2. La asertividad se logra relacionar de forma directa y moderada con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Educación - UNJBG, 2018; puesto que se encontró un valor de $Rho = 0,406$ y un valor de $p = 0,000$; ello implica que una mejora en el nivel de asertividad de los docentes generaría una mejora significativa en su nivel de desempeño.
3. La comunicación se logra relacionar de forma directa y moderada con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Educación - UNJBG, 2018; puesto que se encontró un valor de $Rho = 0,415$ y un valor de $p = 0,000$; ello implica que una mejora en el nivel de comunicación de los docentes generaría una mejora significativa en su nivel de desempeño.

4. La autoestima se logra relacionar de forma directa y moderada con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Educación - UNJBG, 2018; puesto que se encontró un valor de $Rho = 0,520$ y un valor de $p = 0,000$; ello implica que una mejora en el nivel de autoestima de los docentes generaría una mejora significativa en su nivel de desempeño.
5. La toma de decisiones se logra relacionar de forma directa y moderada con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Educación - UNJBG, 2018; puesto que se encontró un valor de $Rho = 0,334$ y un valor de $p = 0,005$; ello implica que una mejora en el nivel de toma de decisiones de los docentes generaría una mejora significativa en su nivel de desempeño.

5.2 Recomendaciones

1. Al Director de la EAP de Educación – UNJBG se le sugiere que para mejorar las habilidades sociales de sus docentes se debería centrar en la dimensión “Toma de decisiones”, para lo cual debería priorizar el desarrollo de talleres al finalizar los semestres, donde se analice el cumplimiento del silabo, las estrategias de enseñanza utilizadas, el rendimiento de los estudiantes, la infraestructura y uso de las TIC que proporciona la universidad, otros, que permita analizar alternativas de mejora y se pueda decidir sobre el camino a seguir en la búsqueda de la mejora del desempeño docente.
2. Al Director de la EAP de Educación – UNJBG se le sugiere que para mejorar el nivel de asertividad de los docentes se deberían desarrollar reuniones donde se reconozca la labor destacada de los colegas, es decir el

felicitarlo por su compromiso con la carrera y con el logro de que sus estudiantes puedan destacar; ello generaría que su nivel de desempeño docente mejore de forma significativa.

3. Al Director de la EAP de Educación – UNJBG se le sugiere que para mejorar el nivel de comunicación de los docentes debería conversar con cada uno de ellos y retroalimentarlos sobre su labor educativa, centrándose en sus aspectos destacados y en los focalizados a mejorar; ello generaría que su nivel de desempeño docente mejore de forma significativa.
4. Al Director de la EAP de Educación – UNJBG se le sugiere que para mejorar el nivel de autoestima de los docentes debería priorizar el que se hagan reuniones extra laborales, donde los docentes se conozcan más, puedan intercambiar experiencias, puedan jugar, es decir pasar un momento de esparcimiento; ello generaría que su nivel de desempeño docente mejore de forma significativa.
5. Al Director de la EAP de Educación – UNJBG se le sugiere que para mejorar el nivel de toma de decisiones de los docentes debería conversar de manera personal con cada uno de ellos, principalmente con la finalidad de saber cuáles son sus prioridades de corto, mediano y largo plazo, que permita que el docente sienta que le apoyará en su crecimiento personal; ello generaría que su nivel de desempeño docente mejore de forma significativa.

BIBLIOGRAFÍA

- Amescua, M. y Pichardo, J. (2002) *Modificación de las habilidades sociales, ansiedad y autoconocimiento en estudiantes universitarios españoles*. España.
- Barrientos, A. (2016) *Habilidades sociales y emocionales del profesorado de educación infantil relacionadas con la gestión del clima de aula*.ucm. <https://eprints.ucm.es/40450/1/T38117.pdf>
- Chiavenato, I. (2007) *Administración de recursos humanos*. Internacional Thomson.
- Coronel, E. y Ñaupari, F. (2011) *Relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en aula en la Universidad Continental de Huancayo*. Consultado 19 de agosto de 2019. <http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/19>
- Davenport, T. (2000) *Capital humano: Creando ventajas competitivas a través de las personas*. Ediciones Gestión 2000.AFYDE. .
- George, D. y Mallery, P. (2003) *SPSS for Windows step by step: A Simple Guide and Reference*. 4.^a edición.Allyn & Bacon.
- Goleman, D. (1998). *Inteligencia emocional*. Consultado 11 de agosto de 2019. http://www.resumido.com/autor/daniel_goleman
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. V edición.McGraw-Hill Interamericana.
- Huidobro, Gutiérrez y Condemarín. (2000) *A estudiar se aprende*.Universidad Católica de Chile Irurtia.
- Ivancevich, J. (2005) *Administración de recursos humanos*.McGraw-Hill.

León, B.; Felipe, E.; Mendo, S. e Iglesias, D. (2015) *Habilidades sociales en equipos de aprendizaje cooperativo en el contexto universitario*. Universidad de Extremadura.

Monjas, M. (1996) *Programa de enseñanza de habilidades de interacción social*. Pariñas.

Muñoz E. (2009) *Las habilidades sociales en la práctica docente*. Consultado 20 de agosto de 2019.

http://www.csicsif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_17/ELISA_MUNOZ_2.pdf

Robbins, S. (2009) *Fundamentos del comportamiento organizacional*. Prentice Hall.

Roca, E. (2008) *Cómo mejorar tus habilidades sociales*. ACDE. Consultado el 20 de agosto de 2019.

<http://www.cop.es/colegiados/PV00520/pdf/IE,%20AE,%20HS.%206p.pdf>

Velásquez, C.; Montgomery, W.; Pomalaya, R.; Vega, J.; Guevara, W.; García, P. y Díaz, G. (2009) *Habilidades sociales y filosofía de vida en alumnos de secundaria con y sin participación en actos violentos*. Consultado el 20 de agosto de 2019.

<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/3781>