



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Habilidades sociales y motivación laboral en docentes de educación inicial
de las redes 6, 7 y 8 - Ugel N° 03 de Lima-2019

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Virginia Teresa Tenorio Salazar
(ORCID: 0000-0003-1855-6149)

ASESOR:

Mgtr. Hiroshi Kenyi Meza Carbajal
(ORCID: 0000-0002-5963-1195)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2019

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Virginia Teresa Tenorio Salazar, cuyo título es: "Habilidades sociales y motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 – ugel 03 – Lima - 2019".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 catorce.

Lima, San Juan de Lurigancho, 10 de Agosto del 2019.



.....
DRA. NAPAICO ARTEAGA MIRIAM
PRESIDENTE



.....
MGTR. RUIZ QUILCAT CRISTINA LIBBET
SECRETARIO



.....
MGTR. MEZA CARBAJAL HIROSHI KENYI
VOCAL

Elaboro	  Dirección de Investigación	Revisó	  Responsable del SGC	Aprueba	  Vicerrectorado de Investigación
---------	--	--------	---	---------	--

Dedicatoria:

A mi Dios y Padre Celestial por sus ricas bendiciones de cada día y a mis familiares por comprenderme y darme el privilegio de seguir creciendo profesionalmente.

Agradecimiento

A los maestros y autoridades de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo quienes con su dedicación, paciencia y ánimo permitieron que culmine con este trabajo de investigación.

A mis compañeros de estudio y amigos que semana a semana con sus virtudes me animaban a seguir adelante.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Virginia Teresa Tenorio Salazar, participante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con DNI N° 06269471, con el trabajo de Investigación que tienen como título: Habilidades Sociales y motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 - UGEL n° 3-Lima-2019.

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse la falta de fraude, plagio, autoplagio, piratería o falsificación, asumo las consecuencias y sanciones que mi acción se deriven, sometiéndome a lo que la norma vigente de la Universidad Cesar Vallejo mencione.

Lima, 10 de agosto del 2019



Virginia Teresa Tenorio Salazar

DNI N° 06269471

Índice

Página

Página del jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas.....	vii
Índice de Figuras	ix
Resumen	x
Abstrac.....	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODO	32
2.1 Tipo y diseño de investigación	33
2.2 Operacionalización de la variable	33
2.3 Población, muestra y muestreo.....	35
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	37
2.5 Procedimiento.....	41
2.6 Método de análisis de datos.....	42
2.7 Aspectos éticos	42
III.RESULTADOS	43
IV.DISCUSIÓN	65
V. CONCLUSIONES	72
VI.RECOMENDACIONES	75
VII.REFERENCIAS.....	78
ANEXOS	85

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable Habilidades Sociales.....	34
Tabla 2: Operacionalización de la variable Motivación Laboral	35
Tabla 3: Ficha técnica del cuestionario para Habilidades Sociales	37
Tabla 4: Ficha técnica del cuestionario para Motivación Laboral.....	38
Tabla 5: Validez por juicio de expertos del Cuestionario para Habilidades Sociales	39
Tabla 6: Validez por juicio de expertos del Cuestionario para Motivación Laboral.....	39
Tabla 7: Prueba de fiabilidad de Alfa de Crombach sobre Habilidades Sociales	40
Tabla 8: Prueba de fiabilidad de Alfa de Crombach sobre Motivación Laboral.....	40
Tabla 9: Descripción de variable Habilidades Sociales.....	44
Tabla 10: Descripción de las primeras habilidades de las Habilidades Sociales.....	45
Tabla 11: Descripción de habilidades sociales avanzadas de las Habilidades Sociales..	46
Tabla 12: Descripción de las habilidades relacionadas con los sentimientos de las Habilidades Sociales.....	47
Tabla 13: Descripción de las habilidades alternativas de las Habilidades Sociales	48
Tabla 14: Descripción de las habilidades para hacer frente al estrés de las Habilidades Sociales.....	49
Tabla 15: Descripción de las habilidades de planificación de las Habilidades Sociales.	50
Tabla 16: Descripción de la variable Motivación Laboral	51
Tabla 17: Descripción de necesidades de protección laboral de la Motivación Laboral	52
Tabla 18: Descripción de las necesidades sociales y de pertenencia de la Motivación Laboral.....	53
Tabla 19: Descripción de las necesidades de autoestima de la Motivación Laboral.....	54
Tabla 20: Descripción de necesidades de autorrealización de la Motivación Laboral....	55
Tabla 21: Cruce de variables Habilidades Sociales vs Motivación Laboral	56
Tabla 22: Cruce de las Habilidades Sociales vs las necesidades de protección laboral de la Motivación Laboral	57
Tabla 23: Cruce de las Habilidades Sociales vs las necesidades sociales y de pertenencia de la Motivación Laboral.....	58

Tabla 24: Cruce de las Habilidades Sociales vs las necesidades de autoestima de la Motivación Laboral	59
Tabla 25: Cruce de las Habilidades Sociales vs las necesidades de autorrealización de la Motivación Laboral	60
Tabla 26: Estudio de normatividad de los datos mediante <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	61
Tabla 27: Comprobación de la hipótesis general.....	61
Tabla 28: Correlación de la hipótesis específica 1	62
Tabla 29: Correlación de la hipótesis específica 2	63
Tabla 30: Correlación de la hipótesis específica 3	64
Tabla 31: Correlación de la hipótesis específica 4	65

Índice de figuras

Figura 1: Descripción de la variable Habilidades Sociales	44
Figura 2: Descripción de las primeras habilidades de las Habilidades Sociales	45
Figura 3: Descripción de las habilidades avanzadas de las Habilidades Sociales.....	46
Figura 4: Descripción de las habilidades relacionadas con los sentimientos	47
Figura 5: Descripción de las habilidades alternativas	48
Figura 6: Descripción de las habilidades para hacer frente al estrés	49
Figura 7: Descripción de las habilidades de planificación	50
Figura 8: Descripción de la variable Motivación Laboral.....	51
Figura 9: Descripción de las necesidades de protección y seguridad.....	52
Figura 10: Descripción de las necesidades sociales y de pertenencia	53
Figura 11: Descripción de las necesidades de autoestima.....	54
Figura 12: Descripción de las necesidades de autorrealización	55
Figura 13: Cruce de las Habilidades Sociales vs Motivación Laboral	56
Figura 14: Cruce de las Habilidades Sociales vs las necesidades de protección y seguridad de la Motivación Laboral	57
Figura 15: Cruce de las Habilidades Sociales vs las necesidades sociales y de pertenencia de la Motivación Laboral	58
Figura 16: Cruce de las Habilidades Sociales vs las necesidades de autoestima de la Motivación Laboral	59
Figura 17: Cruce de las Habilidades Sociales vs las necesidades de autorrealización de la Motivación Laboral	60

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo general investigar ¿Qué relación existe entre las habilidades sociales y la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel 3-Lima-2019?

Es una investigación descriptiva correlacional y se encontró el coeficiente de correlación entre la variable habilidades sociales y motivación laboral. Se trabajó con una muestra de 95 docentes de educación inicial de las redes educativas 6, 7 y 8 de la Ugel 3- Lima. Se aplicó la técnica de encuesta y se recogió información con el instrumento del cuestionario para ambas variables. La validez de contenido de los instrumentos se dio mediante el juicio de expertos con un resultado de aplicable y el valor de la confiabilidad fue con el de Alfa de Cronbach con coeficiente de 0.950 para el cuestionario de habilidades sociales y de 0,746 para el de motivación laboral indicándonos una confiabilidad considerable.

Los resultados de la investigación indicaron que: existió relación significativa entre las habilidades sociales y la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel 03-Lima.

Palabras clave: habilidades sociales, motivación laboral, docentes de educación inicial

ABSTRACT

The present research had as general objective to investigate: What is the relationship between social skills and work motivation in the teachers of Initial Education Network 6, 7 and 8 of Ugel 3-Lima-2019?

It is a descriptive correlational investigation and the correlation coefficient between the variable social skills and work motivation was found. The presentation has been worked with a sample of 95 initial education's teachers of educational networks 6, 7 and 8 of Ugel-Lima. The survey technique was applied and information was collected with the questionnaire instrument for both variables. The validity of the content of the instruments was given by the expert judgment with a result of applicable and the reliability value was with that of Cronbach's Alpha with coefficient of 0.950 for the social skills questionnaire and of 0,746 for the work motivation indicating a considerable reliability.

The results of the investigation indicated that: there was a significant relationship between social skills and work motivation in the teachers of Initial Education Network 6, 7 and 8 of Ugel 3-Lima.

Keywords: social skills, work motivation, teachers of Initial education.

I. INTRODUCCIÓN

En esta investigación se considera que se puede apreciar que a nivel de todo el mundo, en la sociedad actual hay grandes y muchos cambios en los aspectos económicos, sociales y culturales que traen consecuencias en las conductas de las personas que influyen en el modo de vida y sus interacciones, nos referimos a la inserción de las TIC que genero espacios reducidos entre personas para comunicarse e interactuar en tiempo real y en entornos sociales. (Castro-García, Olarte, Corredor-2016)

Según Solf (2006), en los últimos años, en las organizaciones laborales se está otorgando una mayor importancia a la motivación laboral por los muchos cambios en lo social con las nuevas maneras de administración. Por eso se espera que el trabajador muestre una adecuada motivación para llegar al éxito organizacional o de institución ante tanta competitividad exigente. También Robbins y Judge (2009) menciona que lo que estimula a los individuos en muchas de sus dimensiones personales es la motivación, asunto que ha sido estudiado desde cuando el centro de atención en la administración era la persona que trabaja con sus propias motivaciones que le mueven a actuar y lograr objetivos, motivaciones que se basan en la satisfacción de las necesidades como Maslow y MacClelland en sus teorías. Es por ello, que ahora integrantes gubernamentales y hasta directivos reconocen que se necesita contemplar y atender los aspectos motivacionales propios con sus respectivas necesidades, esto está afectando los comportamientos, vivencias y actitudes entre los trabajadores.

Estos cambios han repercutido también al ámbito educativo, pues la labor docente es contagiada con querer hacer las actividades rápidamente, a como da las circunstancias y en forma individual, esto preocupa a muchos directivos, pues se oye y visualiza de reclamos y necesidades de que se brinde un ambiente que promueva la motivación laboral y el desarrollo de interacciones positivas para el ejercicio de las funciones relacionados con la visión y misión que caracteriza a toda institución. También la (Unesco, 2017) refiere que deberían tomarse en consideración las motivaciones más particulares de los docentes como aquello que al elegir su carrera les motivó a tomar la decisión de dar todo por pertenecer al mejoramiento de la educación en el día a día. Estas motivaciones debieran ser mejor reconocidas, animadas y fortalecidas permanentemente y en todo grupo humano.

Se sabe que el Ministerio de Educación en nuestro país intenta mejorar la situación material y social sobre la labor docente, esto debe trabajarse con mayor ímpetu, de tal

manera que se generen más incentivos para el desempeño docente. En el Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2021, se refiere que los maestros tienen desmotivaciones y no creen en los anuncios de cambios. (Ministerio de Educación, 2007) y brinda sus objetivos estratégicos para mejorar este y otros aspectos, pero, aun así, no se ha encontrado evidencias, reforzando esta penosa desmotivación. Con la ley de la Reforma del Magisterio se pretendía mejorar el desempeño y la profesión docente, toma en cuenta consideraciones meritocráticas en el quehacer pedagógico, mejorar contextos de trabajo, remuneraciones variables y promoción del desarrollo profesional. (OCDE,2016) En cuanto a esto, Robbins y Judge (2009), menciona que el ascenso puede en algo motivar a los docentes para su participación, pero, no es suficiente para que sea como una mejora salarial del trabajo realizado.

Como se ha visto, las intenciones de nuestras autoridades educativas no tuvieron los éxitos esperados, como ejemplo se puede mencionar los resultados generales de las actitudes docentes en Lima (Unesco, 2017), donde destaca de los docentes que uno de cada cinco (19 %) tiene una actitud negativa hacia sus sueldos y un tercio de ellos (31 %) tiene una actitud negativa a las conductas sociales entre ellos. Estos son cifras preocupantes, pues es una evidencia más de que en nuestro país el aspecto educativo es el sector menos atendido.

Reconocer la noble y abnegada labor docente debería ser más digna y valorativa, que permita la consideración de las motivaciones laborables atendiendo las necesidades personales. Además, según revela el IPSOS en una encuesta en 2014, (Minedu,2016), en lo que respecta a la motivación del docente dice que dos de cada tres docentes piensan que toda la sociedad desmerece su labor pedagógica y profesional, y la mitad de ellos no quiere que alguno de sus hijos fuera docente. Así se evidencia el bajo nivel de motivación a la carrera educativa que repercute aún a las expectativas familiares en profesores de todos los niveles y se extiende en las interacciones entre todo el personal de la institución y en momentos de asumir responsabilidades.

También las docentes de educación inicial muestran una motivación en sus labores que es reducida, esto afecta sus comportamientos que reflejan con actitudes de poca o ninguna iniciativa, falta de interés, fatiga, inadecuada comunicación, poca responsabilidad en su compromiso pedagógico con sus estudiantes, deficiencias para desarrollar trabajos colegiados para fines de comunicación, planificación y organización

como parte de las funciones pedagógicas cotidianas y hasta minimizar los conflictos personales en sus relaciones sociales cotidianos. También se sabe que hay carencia de estudios de investigaciones de este asunto realizados con docentes de educación inicial.

A continuación, se mencionan los trabajos de investigación revisados como previos a nivel internacional y nacional sobre habilidades sociales y motivación laboral docente.

Monzon (2014), en Guatemala, planteó su investigación con la finalidad de establecer cuáles son las conductas sociales en los estudiantes varones con una metodología de tipo de investigación descriptiva. La herramienta técnica utilizado en su tesis fue el listado de preguntas de conductas alusivas de Goldstein que fue aplicado colectivamente según grupos. Se concluyó que los estudiantes sobresalieron en las conductas más competentes como en la conducta para manifestar lo que se siente en un 76.67 %. Las conductas sociales que señaló más puntaje en un nivel notorio fue la agrupación VI, referidos a las conductas para planificar. La pregunta que señaló el puntaje mayor fue el referido a las conductas para decidir.

También llevó a cabo su investigación Barrientos (2016), Madrid, cuya finalidad principal consistió en determinar la conexión entre las competencias socioemocionales en los docentes y la destreza de conducir el clima social y emocional en su sección, fue una investigación de modo cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional, cuya muestra fue 68 secciones de instituciones educativas infantiles y sus conclusiones refieren que: No hay siempre conexión significativa en las capacidades sociales y de emociones de los docentes; se presentaron también correlaciones no positivas entre los docentes que son o no capacitados en inteligencia emocional y su habilidad de ayudar en lo emocional a los estudiantes pequeños y se ha observado conexión entre el comunicarse interactivamente entre los estudiantes de la sección y la habilidad del docente de incentivar a las capacidades de pensamiento y de lenguaje formal e informal, para incrementar aprendizajes y adquirir un léxico más abundante y diverso. Se procedió a probar catorce hipótesis trabajadas.

En la investigación de Coanqui (2014) se determina la conexión de las habilidades sociales con el desempeño laboral de docentes, tiene una conexión de significancia entre ellas, se realizó con una población de 176 profesores. Entre los resultados se halló que las habilidades sociales se vinculan directa y moderadamente con el desempeño laboral docente. El valor de la correlación fue de ,279 que era correlación positiva moderada.

La conclusión más importante es que hay conexión entre las dos variables. Esto requiere que el desempeño y la motivación de los profesores son ejercidos por ellos como energía y compromiso para perfeccionar su labor pedagógica. El modelo explica un 69.2 % de la varianza en las conductas sociales y predice el comportamiento del desempeño laboral donde habilidades sociales es $B= 0.849$, detallando que esta variable expresa las extensiones del trabajo docente.

También se considera a Barbarán (2016), cuya investigación tuvo como meta principal encontrar la coherencia entre la inteligencia emocional con las conductas sociales en estudiantes universitarios. Esta investigación fue de clase aplicada con un rango descriptivo, correlacional de enfoque cuantitativo, diseño que no es experimental y colateral. La muestra fue de 125 participantes del departamento educativo. Se utilizaron instrumentos que midieron ambas variables con un cuestionario de 50 preguntas validadas. Se llegó a la conclusión que si hay correlación directa ente ambas variables y el rango de significatividad es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de ,634.

En otra investigación, Diaz (2017) trabajó la meta de determinar el nivel de conexión ente las variables de autoestima y las capacidades en lo social de estudiantes, esta investigación fue de enfoque cuantitativo, de clase básica, que tuvo diseño que no fue experimental, colateral y correlacional, con población de 481 y una muestra de 214 muchachos de secundaria. Se aplicó cuestionarios para ambas variables que tuvieron validez a través del juicio de especialistas con resultado aplicable y el valor de confiabilidad fue con la prueba KR 20 de 0.845 para el cuestionario de la autoestima y alfa de Cronbach con coeficiente de 0,923 para el de habilidades sociales, los cuales indicaron una confiabilidad superior. Se concluyó en que si hay conexión de significancia entre la autoestima y las conductas sociales ($r=0,838$ y $Sig.=0,000$).

En su trabajo de investigación Gutiérrez (2014), tuvo como objetivo principal determinar cómo influye la cultura organizacional en la incentivación laboral con enfoque cuantitativo no experimental, la población fue el grupo trabajadores que pertenecían al área operativa de una organización aérea con quienes se utilizaron encuestas. La conclusión general consistió que no se identifica que la cultura organizacional influya en la motivación laboral. Se da recomendaciones para que se

trabaje bastante el asunto motivacional de los trabajadores mediante estrategias que capten mayor iniciativa en sus desempeños cotidianos.

Enríquez (2014), realizó también su investigación donde trabajó el objetivo de adaptar un recurso de evaluación para el desempeño laboral e incentivación de los trabajadores. El método utilizado es de tipo de investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional y colateral, su población fue de 164 trabajadores y con ellos se aplicó encuestas tanto para el desempeño laboral que tenía 48 preguntas, con confiabilidad de .939 y otro para la incentivación laboral con 19 preguntas y una confiabilidad de .909. Al final se expresó que el nivel de incentivación en los trabajadores tienen perspectivas que es de buena a excelente y aconsejan que se haga una retroalimentación a los trabajadores para embestir las deficiencias e impulsar las fortalezas.

En su investigación Bruno (2016), quien tenía como intención encontrar la conexión entre la motivación laboral y el desempeño en las docentes del nivel inicial en San Borja. Tuvo como muestra a 61 profesores y se aplicaron cuestionario para calcular la motivación laboral y la ficha de monitoreo para evaluar el desempeño pedagógico, ambos considerados confiables. Se concluyó en que la motivación laboral no está conectada significativamente al desempeño de los profesores que tenía un coeficiente de correlación rho Spearman = ,223 y un valor $p = 0,085$ mayor al rango $\alpha = 0,05$. Recomienda finalmente a los directivos de las Jardines de Educación Inicial identificar y hacer permanecer a la motivación de las docentes en el quehacer pedagógico para incentivar el buen desempeño laboral.

Vásquez (2017), por su parte en su investigación tuvo como propósito establecer la conexión asociación entre las conductas interpersonales y la motivación laboral docente. La población fue de 220 docentes con una muestra de 20 profesores. Para verificar las hipótesis se utilizó un diseño correlacional, los instrumentos para recoger datos que se usó los cuestionarios para relaciones interpersonales y para la motivación laboral, trabajados con el coeficiente de Pearson y se validó las hipótesis con la t de Student de grupos correlacionados, con un valor crítico del 5%. Para relaciones interpersonales se consideró las extensiones las conductas para comunicarse, compromiso institucional y liderazgo docente y para motivación laboral los de las necesidades de protección y seguridad, sociales, de pertenencia, autoestima y autorrealización, fueron 20 preguntas. Se dio por conclusión que el nivel de correlación entre las conductas interpersonales y la

incentivación laboral de los profesores es alta, afirmativa y con significancia y tiene el valor del coeficiente de correlación de Pearson de 0,810.

En otro estudio, Flores (2016), en su tesis cuya finalidad fue encontrar qué relación había entre las conductas sociales y el desempeño laboral de las promotoras de educación. Tuvo una muestra de 95 promotoras, se usó la encuesta y los cuestionarios; la escala para las dos variables fue politómica, con una prueba piloto con 30 promotoras. Se calculó el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados expresaron un valor de 0.872 para el desempeño laboral; y para las conductas sociales se obtuvo Alfa de Cronbach de 0.866, los instrumentos eran altamente confiables. La investigación concluyó que se afirma que las conductas sociales tienen conexión con el desempeño laboral, en tanto, el coeficiente representa una elevada correlación Rho de Spearman de 0.788.

Por lo visto anteriormente se cuenta con trabajos de investigación alusivos y por ello se revisa las principales teorías que sustentan varios autores sobre las habilidades sociales y la motivación de los profesores. Primeramente, podemos definir a la palabra habilidad, según la Real Academia Española como la capacidad que tiene la persona para desempeñar una actividad o tarea determinada en forma correcta y con facilidad. Su término proviene del latín “habilis” que en los principios significó lo que se puede tener. Unicef (2017) considera que los estilos de vida saludable son todas aquellas habilidades que nos permiten desarrollar hábitos positivos y enfrentar las diversas situaciones haciéndonos individuos resilientes. Las habilidades más importantes son las habilidades cognitivas que permiten escoger alternativas adecuadas con visión crítica y responsable; las emocionales ya que todo sentimiento depende de la forma como se expresa para enriquecernos y establecer relaciones positivas y las sociales que son aquellas que conducen a resolver conflictos, a comunicarnos eficientemente y expresar lo que pensamos y lo que hacemos acertadamente y entre relaciones que son duraderas. Sobre estas habilidades sociales detallaremos a continuación.

Los orígenes de las teorías sobre habilidades sociales son desde los años treinta y fue estudiada por la psicología social. Gismero, (1996) considera que es a partir de los años setenta cuando el término habilidades sociales, comienza a utilizarse apareciendo en numerosas publicaciones sobre la conducta asertiva y sobre procedimientos y planes para entrenar y aminorar problemas asertivos o comportamientos sociales. Estos

términos, se referían al mismo grupo de categorías de conductas, luego estos términos se inclinaron a enfoques clínicos y psicosociales que después se aplicó en terrenos laborales e institucionales. Finalmente, muchos llamaron a estas conductas, comportamientos asertivos y otros prefieren llamarlo “habilidades sociales”, términos considerados equivalentes, así como “entrenamiento asertivo” y “entrenamiento en habilidades sociales” para asuntos educativos y sociales. Se ve que con el transcurso del tiempo y los procedimientos realizados se denominan ahora conductas sociales.

Caballo, (2007) menciona a Solter como padre de la terapia conductual, éste introduce el término “habilidades sociales” en 1949 y realizó terapias que aumentaron la expresividad del ser humano; ese trabajo lo continuó Wolpe en 1958 y luego Goldstein creó un programa de entrenamiento que lo llamó aprendizaje de forma estructurada que lo usó para aminorar las carencias en estas habilidades; Todos estos trabajos fueron sobre “competencias sociales”, “personalidad excitatoria”, “conducta asertiva”, también “libertad emocional” etc. Aún por la complejidad de estas habilidades y sus muchas definiciones, para Caballo significan un grupo de conductas socialmente habilidosas que demuestran actitudes, sentimientos y deseos que se aprenden y que se ciñen a factores sociales y de la cultura. Esto se considera base para el desarrollo integral de los niños y niñas y sus aprendizajes sociales.

También las conductas sociales se definen como el grupo de capacidades y destrezas que a toda persona le permiten relacionarse con otros de manera correcta expresando lo que se siente, lo que opina, lo que se desea o necesite en situaciones tranquilas. (Dongil y Cano, 2014). Es decir, que estas habilidades permiten relaciones saludables para la libre expresión de puntos de vista evitando tensiones entre personas.

También son considerados como habilidades para la vida referidas por Melero (2010) y son propuestas ya desde 1993 por el Organismo Mundial de la Salud, ellas son diez habilidades: el propio conocimiento, ponerse en lugar de otros, comunicación eficiente, toma de decisiones, solución de conflictos, pensamiento creador, pensamiento juicioso, dominio de emociones, dominio de tensiones y las conductas interpersonales. De todas estamos estudiando a las relaciones entre personas o conductas sociales para

formar a los niños y niñas con estrategias efectivas que ayuden a prevenir riesgos de diversos tipos y desarrollar una vida autónoma y saludable.

Para comprender a estas habilidades, Aranda (2007) menciona que, se tienen que entender que ellas se adquieren mediante los aprendizajes de conductas habladas y no habladas que pueden ser iniciativas y respuestas adecuadas de otros según influencias del contexto. Al considerar a las conductas no habladas se puede mencionar a la inteligencia no verbal que es la habilidad para distinguir y saber interpretar toda conducta que no sea verbal de otras personas para dar respuesta y actuar según la circunstancia y logros a alcanzar. Por lo tanto, quien practica la inteligencia no verbal, es una persona capaz de regular su propio actuar, de adaptarse a toda situación y tipo de persona y se entrena para mejorar sus comunicaciones. (Baró, 2019) Por ello, entendemos que estas prácticas se complementan con las habilidades sociales y tienen que ver con las posturas, muecas, miradas, etc. con que se dan los mensajes orales.

Recalca Monjas y Gonzales (1998), que al hablar de comportamientos sociales se refiere a actuaciones aprendidas que se evidencian en las relaciones entre personas, cita ejemplos como saber decir no, pedir algo, saber responder al saludo, saber manejar una circunstancia problemática, ponerte en el lugar de la otra persona, entre otros.

Además, mencionan a la conducta asertiva como el estilo que tiene cada persona para interactuar social y emocionalmente permitiendo la expresión inmediata de lo que siente, lo que necesita y lo que opina sin atacar los derechos de los otros. También se da una relación de programas para entrenar las habilidades sociales para niños y adolescentes desde los años 1990 a 1997 en las que interviene diversos especialistas.

Para Peñafiel y Serrano, que son referidos por Laorden (2010) el tema de las conductas sociales tienen un rol primordial en la adquisición de otras competencias sociales adecuadas como la propia identidad o la oportunidad de compararse con los demás y percibir el grado de competencia adquirido, propio y ajeno y para ello es necesario formar a los educadores desde los inicios de su carrera. Así, todos los que estiman ser docentes estarían siendo adiestrados en estas habilidades necesarias para el equilibrio emocional y social para luego evidenciar conductas adecuadas al ejercer su profesión pedagógica con estudiantes de las diversas instituciones.

Las habilidades sociales que asumen un rol vital para que cada persona realice sus funciones sociales y adquirir los refuerzos socializadores, culturales y financieros y pues, sino es así, como lo refiere Aranda (2007) quien no lo manifiesta puede tener consecuencias de aislarse, ser rechazado por otros y finalmente no ser feliz. Cada profesor debe velar para que los estudiantes aprendan felices y en entornos saludables.

Por otro lado, Dongil y Cano (2014), enfatiza que las habilidades sociales son muy útiles, pues los que no los practican, muestran carencias sociales y sufren al sentirse amenazado o en situación de ataque verbalmente por otros, se reprimen y pueden manifestarse como que quedan con la mente en blanco, ser incapaz de mencionar en el momento necesario lo que quiera decir generando en sí mismo sentimientos incorrectos y negativas y hacia los demás rencor, desprecio, indiferencia, melancolía, etc. En cambio, quien si demuestra habilidades sociales es asertivo y puede conocerse y aceptarse a sí mismo sin esperar que los demás le acepten; sentirse comprometido de sí mismo de lo que sienten los demás; puede afrontar toda circunstancia adversa con éxito; sabe expresarse, respetarse y valorarse y también lo hace con los otros; se comunica con todos de manera fácil, directa, sincera y correctamente y goza de una adecuada salud en su mente, no se aísla, no se deprime y no tiene temores.

Con lo anteriormente mencionado, se puede referir que los que no son asertivos, su autoestima es débil, son rechazados o utilizados por otros, tienen temores y ansiedad en diversas situaciones interpersonales y lamentablemente necesitan ayuda y mucha comprensión.

Lacunza y Contini de González (2009), refieren que según estudios la falta de bienes y el estar excluidos socialmente afecta las capacidades psicológicas, pero también se ha identificado potencialidades de niños pequeños cuyas conductas sociales han sido recursos potenciales y protectores de su salud, puesto que estas conductas son como amortiguadores de los estímulos estresantes que pueda traer pobreza y otras situaciones sociales difíciles. Por ello no se necesita tener muchos recursos materiales para abundar en estas prácticas sociales aún desde temprana edad.

Según la Biblia, (Reina-Valera-1960) Jesús, el Hijo de Dios representa a la libertad, la obediencia, quien se dio a todos sin acepción, y fue fiel aún hasta dar su vida por salvarnos. Se nos insta en varias citas del nuevo testamento a practicar conductas de

corazón sin necesidad que nos vean y feliciten otros, sea en palabras o acciones, debemos hacerlo dando gracias a Dios, con corazón sencillo, ocupándonos así en buenas obras para con los necesitados, y a eso se llama hacer buenos frutos. Con esta expresión debemos de inspirarnos a practicar lo que el Señor Jesús hizo quien como Maestro nos dejó sus huellas para poder seguirlas. Él siempre estuvo rodeado de personas que le seguían, lo amaban y hasta otros lo odiaban, pero para todos él siempre tenía respuestas sabias, tanto en palabras como en hechos para afrontar diversas circunstancias. Que esto sea un ejemplo fiel a seguir y parte de las enseñanzas de todos los maestros.

Para Lavilla (2013), las habilidades sociales son importantes para la formación y desarrollo personal en lo presente y lo futuro, ellos se adaptan y conviven mejor en el grupo escolar y hasta sentimental para los adecuados aprendizajes de otras índoles. Por eso lo que aprenden los niños y niñas siempre será recurso real y duradero.

Arón (2000), refiere que mucho tiempo de los docentes se invierte en atender problemas de indisciplina y conductas violentas de los estudiantes en clase y hasta se esfuerzan por tratar de solucionar problemas aún en las familias y comunidad. En diversos talleres de capacitación hay solicitudes para tratar asuntos como estrategias para desarrollar conductas sociales apropiadas, clima escolar y desarrollo de la autoestima, cómo afrontar conflictos en el aula, entre otros. También hay preocupaciones de parte de Laorden (2010) de que los maestros deben adiestrar y formarse para que se utilice adecuadamente las emociones para poder impactar favorablemente, es decir que se debe dar mayor sentido a la creatividad, el entusiasmo, estar motivados, las habilidades y acciones humanitarias, pues la acción de pensar, sentir, hablar y comportarse requiere del trabajo unido de lo mental y lo emocional, para gozar juntos de mejor vida. Los docentes deben tener en cuenta estos aportes en el trabajo cotidiano.

Minedu (2014) refiere que los docentes tienen una acción profesional que es social y organizacional cuando interactúa con otros docentes, directores, administrativos, auxiliares, etc. para coordinar, organizarse, decidir colegiadamente, planificar, ejecutar y revisar cumplimientos, de esa manera se comparte la visión y misión institucional. Por ello las habilidades sociales deben ser practicadas por todos y más por las profesoras de educación inicial para contribuir con el bien de todos y por las sanas relaciones.

En el transcurso de los primeros años los niños y las niñas aprenden mediante el juego, sea de roles, dirigidos o creados por ellos mismos, aprenden hábitos de convivencia y se debe realizar con ellos diversos momentos de aprendizajes de habilidades sociales que ayuden en las sanas relaciones (McGinnis y Goldstein, 2012).

Para Del Pozo (2012), la habilidad más importante es escuchar activamente que significa expresar que se le ha entendido al que está hablando y eso requiere esfuerzo porque se llega a comprender lo que el otro está diciendo. Escuchar requiere respeto al que habla y comprenderlo. Si no se practica la escucha activa los diálogos no tienen coherencia y hasta son agresivas. Esto sería la habilidad que se debe practicar y enseñar más en las instituciones educativas.

Todo docente, según Baró (2019) es el representante que vincula los aprendizajes, transmite informaciones, es modelo comunicador y de persona, establece relaciones personales a cada momento y propicia la atmósfera adecuada para aprender, por ello se deben aumentar estas capacidades para convertirse en mejores modelos sociales. Aunque se pueden generar conflictos por las diferencias personales, de actitudes, valores, costumbres, gustos y opiniones, entre otros (Minedu, 2007). Entonces, los profesores deben considerar su vocación y el bienestar de los estudiantes y dejar de lado las diferencias. Dentro de la llamada escuela ideal de la docencia (Minedu, 2014).

Entonces, es necesario trabajar las competencias sobre las interacciones y conductas saludables con sus respectivas capacidades y desempeños del área de Personal Social que se desarrolla construyendo bases de interacciones seguras y afectivas entre niños, niñas y los otros, con actividades que fortalecen la socialización libre y confiada, seguridad y autocuidado personal. Estas acciones son referidas en los programas para el II ciclo de la educación básica en donde laboran las maestras del nivel inicial, con estudiantes de hasta 5 años de edad (Currículo Nacional, 2016).

Para Goldstein, et. al. (1989), estas habilidades sociales son conductas que se necesitan para asumir la vida de manera más agradable en cuanto a la persona misma y también con las relaciones con los demás y si las personas muestran dificultades en los aprendizajes, es porque hay carencia de estas habilidades que son encaminadas al método psicopedagógico que tiene como finalidad incrementar los comportamientos interpersonales, de planificar y de manejar el estrés de la persona inmadura, agresiva y

retraída, estas se agrupan en seis tipos de habilidades que son las dimensiones de estas capacidades en el denominado aprendizaje de forma estructurado de habilidades, y a continuación se expondrá la relación de estas habilidades:

1. Las primeras habilidades sociales: Saber escuchar, dar inicio y permanecer al conversar, hacer interrogantes, agradecer, dar a conocer a otros individuos y cumplir responsabilidades.
2. Las sociales avanzadas: Saber pedir que te ayuden, actuar junto con otros, instruir a otros, hacer lo que dice la instrucción, pedir disculpas y persuadir a otros.
3. Las relacionadas con los sentimientos: Conocer, comprender y decir las emociones propias y las de los otros, afrontarse con el enojo de otros, extender cariño a los demás, dar solución a los miedos y saber autopremiarse.
4. Las alternativas a la agresión: Solicitar consentimiento, entregar alguna cosa, prestar cooperación a otros, hacer negociaciones, autocontrolarse, abogar los derechos propios, dar respuestas a las burlas, evadir problemas con los semejantes y escapar de las disputas.
5. Las que son para hacer frente al estrés: Hacer y dar respuestas a acusaciones, mostrar positivismo luego de jugar, dar solución al deshonor, afrontar cuando te consideren, abogar a los amigos, dar respuesta a la convicción, dar respuesta a la frustración, hacer frente a los mensajes que nos contradicen, dar respuesta a acusaciones, estar preparados para un diálogo estructurado y afrontar lo que otros te puedan poner como presión.
6. Las de planificación: Siempre tomar las iniciativas, discriminar del origen de los problemas, determinarse objetivos, sacar informaciones, dar solución a circunstancias problemáticas conforme a su prioridad y hacer decisiones.

Todas estas habilidades permiten desenvolvernos en casi todas las circunstancias fáciles o no al interactuar con los otros y se deben practicar y perfeccionarlos para seguir creciendo y dar buenos ejemplos, es decir, producir lo espiritual y lo social que es parte de nosotros para incrementar situaciones pacíficas y de amor en nuestros días.

Jeffrey (2009), asume que todas las personas desean de una u otra manera hacer relaciones con otros por lo tanto son eventos reforzantes, por lo tanto recomienda

entrenarse en habilidades como encontrar citas, hacerse amigos para dialogar, encontrar fácilmente amigos en reuniones, entre otros, y presenta que se requiere seguirse puntualmente, recurso muy necesario para profesores y personas en general. A la vez Laorden (2010), menciona a Peñafiel y Serrano que tratan temas sobre los comportamientos sociales como comunicación efectiva, estrategias grupales, resolviendo dificultades, entre otros.

En cuanto a las teorías referidas a la motivación laboral se presentan a continuación diversas aportaciones a considerar en esta investigación.

En 1950, expresa Robbins y Judge (2009), fue un periodo de auge para las definiciones. Para la motivación, se expresaron las primeras teorías que, aunque recibieron muchos ataques, son las formulaciones más básicas para la motivación, estas son la enseñanza teórica de Maslow y su escala de necesidades, la de las X y Y, (Douglas McGregor) y la de los dos factores, (Frederick Herzberg).

Las razones por las que se las debe considerar son que ellos representan los cimientos de las teorías actuales y las de administración y aún son consultadas para comprender la motivación de los que trabajan. Ahora hay varias teorías contemporáneas representan nuevas explicaciones de la motivación de los empleados. Algunas son la Teoría ERC de Clayton Alderfer, la teoría de las necesidades de McClelland, teoría de la evaluación cognoscitiva, la teoría de la fijación de metas de Edwin Locke, la teoría del flujo y la motivación intrínseca, modelo de motivación intrínseca de Thomas, teoría de la equidad, entre otros.

La motivación es según Solf (2006), el proceso psicológico asociado a activar, cursar y persistir en un comportamiento hacia lograr algo. En el ámbito laboral, se puede diferenciar motivaciones extrínsecas fuera de la persona perteneciente al contexto material y social y los intrínsecos expresados al hacer el trabajo y tiene que ver con la clase de desempeños y con cada trabajador. Ahora se está otorgando mayor importancia a la motivación laboral, por los cambios y nuevas formas de administración y se espera que el trabajador muestre mayor iniciativa y compromiso.

También, al hablar de motivación, Gonzales (2008) se refiere a un grupo de procesos psíquicos que hacen que la persona actúe de forma casi autónoma pero sus objetivos y estímulos se dirigen a complacer lo que necesita esa persona, es lo que llama

acción motivada; integra procesos psíquicos diferentes pero juntos: la motivación y la actividad nerviosa. Eso quiere decir que abarcan la mente y el actuar de cada persona motivada.

La motivación laboral nace de las condiciones de la persona y las de los centros de labores, es por eso que el mejor modo de motivar a todos los docentes dependería de la clase de función que tiene o se le solicite y de la clase de personas que asuma la carrera pedagógica. Además menciona que se necesita quitar las supervisiones rígidas, castigos o sueldos meritocráticos, y considerar más autonomía y permisividad. Además añade Mintrop (2017) que incentivar a los profesores es dedicar trabajo en sus desempeños y guiarlo a un rumbo correcto es una dedicación difícil y requiere considerar tácticas correctas que puedan coordinar la incentivación interna de la persona con los provocadores que lo circundan, es decir situaciones detalladas de la labor docente para acrecentar las incentivaciones internas.

Amorós (2007), lo precisa como la fuerza que actúa sobre el trabajador y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas condicionadas por el esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual. Es decir la describen como un estado interno que excita, dirige y sostiene el comportamiento, la mayoría de la gente está extrínsecamente motivada.

Robbins y Judge (2009), recalca que los que estudian las motivaciones ponen énfasis en atender a la pirámide de necesidades propuestas por Abraham H. Maslow, para quien la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades las cuales están ordenados de tal forma que, cuando quedan cubiertas las carencias de un orden inferior es cuando se empiezan a sentir las necesidades del siguiente orden superior, lo que se quiere es que las personas hagan los gustos deseados, sentirse capaz, lograr mayor libertad y autocontrolarse.

En cuanto a las dimensiones para la motivación laboral referidas según lo que necesita cada persona, inicia con las físicas y luego las otras. Estas necesidades sirvieron de fundamento para comprender a las motivaciones de todo ser humano (Marshall, 1996). Estas necesidades son las siguientes:

De protección y seguridad: protección de agravios al cuerpo y a las emociones.

Las sociales y de pertenencia: cariño, apreciación de pertenencia grupal y aprobación.

De autoestima: factores internos de consideración, autorrespeto y autonomía.

De autorrealización, también los externos como ubicación, ser reconocido y atendido. La autorrealización es la fortaleza de lograr ser lo que es capaz de ser, el crecimiento, desarrollo del potencial personal.

En lo anteriormente mencionado se basan las dimensiones e indicadores de la motivación laboral a considerar en el presente trabajo de investigación.

Se considera también que Robbins y Judge (2009) opina que la motivación es la decisión y trabajo que muestra todo trabajador para alcanzar las metas institucionales condicionadas por la satisfacción de necesidades personales. La motivación como proceso también da a entender la intensidad que refiere a lo que cuánto se esfuerza una persona, lo que nos dirige hacia las metas y la persistencia es lo que mide cuánto se sostiene un esfuerzo.

Considerando a la motivación en el trabajo de los profesores e instituciones educativas se considera a Naranjo (2009), quien refiere que se trata de un asunto de mucha significatividad en los ámbitos vitales como las educativas y laborales, por lo que estimula a accionar y representa un ingrediente principal que guía a lo que la gente hace según la meta que tiene.

Al aplicar todo esto a la incentivación en las labores de los profesores, recomienda Chiavenato (2007) que se debe asegurar ambientes motivadores en las instituciones que permitan que los trabajadores presenten altos rangos de satisfacción y motivación y asegurar que se continúen las labores y producciones dentro de las escuelas.

A pesar de circunstancias dentro de las instituciones educativas se debe considerar lo que menciona Robbins y Judge (2009), en cuanto a Daniel Goleman quien dice que la automotivación es una forma de regular los estados internos, los cuales permiten tener energía para lograr metas, estas iniciativas comunicativas están estrechamente relacionadas con los proyectos vitales, desde los más importantes hasta las más pequeñas acciones de cada día.

Se puede mencionar a Viktor Frankl quien a pesar de las muchas y graves circunstancias que experimentó tuvo una motivación alta y mencionó que vivir era tener

responsabilidad para dar respuesta precisa a las dificultades y exigencias que se vive, esa es la esencia existencial de la vida en toda persona (Rozo, (1998). Entonces, más allá de que las necesidades estén satisfechas o no, tenemos la capacidad que nos permite afrontar y salir de circunstancias difíciles.

En la Biblia (Reyna-Valera 1960) también se encuentra consejos para motivación como: Todo lo que se haga que sea como para Dios; Obedecer en todo a los jefes o autoridades de la tierra; no obrar por tratar de quedar bien con los hombres, sino con temor a Dios y de corazón sencillo; hacer buenas obras cuando haya necesidad a otros con calma; La base para trabajar juntos debe ser el desear lo mejor para los otros; servirse unos a otros con amor; En cuanto a las necesidades, Dios lo sabe todo y suplirá; anima a no tener miedo porque cuida y guarda a sus hijos siempre.

Tomando en cuenta lo referido anteriormente, es menester atender la desmotivación de las profesoras dentro de sus labores ante la tarea digna de ser reconocida con mejores atenciones de tal manera que las docentes de los jardines de infancia muestran una mejor motivación de tal manera que no se afecta sus comportamientos y actitudes desfavorables como poca iniciativa, fatiga, comunicación inadecuada, poca responsabilidad, conflictos interpersonales, deficiencias para trabajos colegiados, entre otras situaciones. Con todo esto, podemos mencionar el problema general y los específicos a considerar en la presente investigación.

El problema general de la presente investigación es ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N.º 03 de Lima?

Los problemas específicos según las dimensiones de la motivación laboral son:
¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y la dimensión necesidades de protección y seguridad de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N.º 03 de Lima?

¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y la dimensión necesidades sociales y de pertenencia de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N.º 03 de Lima?

¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y la dimensión necesidades de autoestima de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N.º 03 de Lima?

¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y la dimensión necesidades de autorrealización de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N.º 03 de Lima?

En cuanto a la justificación teórica, esta investigación permite aumentar las informaciones significativas sobre las habilidades sociales y la motivación laboral en profesores de educación inicial de instituciones públicas, temas que también han sido realizados en organizaciones privadas de otros países, en nuestro país es poco lo trabajado en las instituciones educativas iniciales. Por eso se ha tratado de explicar la relación de las variables con las diversas teorías los cuales puede repercutir en el nivel de motivación laboral y mejorar el desempeño y la calidad educativa.

Las habilidades sociales y su relación con la motivación laboral tiene justificación práctica ya que al culminar la investigación permitirá encontrar cómo influyen las variables habilidades sociales y motivación laboral y permitirá proponer soluciones para reforzar la relación que existe entre todos los integrantes de la comunidad educativa, en especial sobre los estudiantes que son niños y niñas de 3 a 5 años de edad que necesitan modelos a imitar en sus aprendizajes cotidianos. Se contará con información relevante que ayude a la toma de decisiones en bien de mejorar las conductas interpersonales.

A la vez se considera la justificación social por lo que se va a conocer sobre el nivel de las habilidades sociales y cómo se relaciona con la motivación laboral en las docentes para mejorar las condiciones laborales y las relaciones sociales de tal manera que las docentes de educación inicial estén más motivadas en continuar ejerciendo sus funciones y a la vez se goce de ambientes sociales saludables para los aprendizajes favorables de los estudiantes.

El objetivo general de esta investigación es determinar la relación entre las habilidades sociales y la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N.º 03 de Lima.

Los objetivos específicos según las dimensiones de la motivación laboral son:

Determinar la relación entre las habilidades sociales y la dimensión necesidades de protección y seguridad de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N.º 03 de Lima.

Determinar la relación entre las habilidades sociales y la dimensión necesidades sociales y de pertenencia de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N.º 03 de Lima.

Determinar la relación entre las habilidades sociales y la dimensión necesidades de autoestima de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N.º 03 de Lima.

Determinar la relación entre las habilidades sociales y la dimensión necesidades de autorrealización de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N.º 03 de Lima.

Esta investigación tiene su hipótesis general que es las habilidades sociales tienen relación significativa con la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N.º 03 de Lima.

Las hipótesis específicas según las dimensiones de la motivación laboral son:

Las habilidades sociales tienen relación significativa con la dimensión necesidades de protección y seguridad de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N.º 03 de Lima.

Las habilidades sociales tienen relación significativa con la dimensión necesidades sociales y de pertenencia de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N.º 03 de Lima.

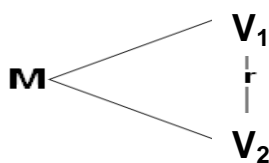
Las habilidades sociales tienen relación significativa con la dimensión necesidades de autoestima de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N.º 03 de Lima.

Las habilidades sociales tienen relación significativa con la dimensión necesidades de autorrealización de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N.º 03 de Lima.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de la Investigación

El tipo de la presente investigación es básico, ya que estudia teóricamente las variables de estudio (Tamayo 2003), sus aportes enriquecen los conocimientos teóricos; tiene por enfoque cuantitativo, el diseño empleado es de tipo correlacional y corte transversal, su estudio tiene el propósito de calcular el grado de correlación que existe entre dos variables (Hernandez, Fernandez y Batista, 2014). Para este caso el fin es reconocer el grado de asociación entre las variables habilidades sociales y motivación laboral, generando dos o más conceptos se relacionan en un contexto particular; es de corte transversal porque los datos fueron recogidos en un periodo determinado.



Esquema del diseño de investigación

Fuente: Barrientos P. (2006)

En donde:

- M : Muestra
- V₁ : Habilidades Sociales
- V₂ : Motivación Laboral
- r : Correlación entre la V₁ y V₂

2.2 Operacionalización de las variables

Variable 1: Habilidades Sociales

Definición Conceptual.- Para Goldstein (1989), las habilidades sociales son comportamientos que se necesitan para asumir la vida de manera más agradable en cuanto a la persona misma y también con las relaciones con los demás y si las personas muestran dificultades en los aprendizajes, es porque hay carencia de estas habilidades.

Variable 2: Motivación Laboral

Definición conceptual.- Definición conceptual. Para Robbins y Judge, (2009), la motivación es la voluntad y esfuerzo que ponen los trabajadores para alcanzar las metas institucionales y que está condicionada por la consideración de satisfacer alguna necesidad individual.

Tabla 1: *Operacionalización de la variable Habilidades Sociales*

Variable 1: Habilidades sociales					
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles/ rangos	
Primeras habilidades sociales	Prestar atención	1			
	Mantener una Conversación	2-4			
	Elegir información adecuada	5	1		
	Agradecer	6	nunca		
	Iniciativa Propia	7-8			Bajo
Habilidades sociales avanzadas	Socializar	9-10			50-116
	Dar explicaciones	11-13	2		
	Pedir disculpa	14	Muy pocas veces		Normal
Habilidades relacionadas con los sentimiento	Considerar y expresar sentimientos	15-16			117-183
	Interesarse por otros	17-19			
	Resolver miedos	20	3		
	Autorrecompensarse	21	Alguna vez		Bueno
Habilidades alternativas a la agresión.					184-250
	Pedir permiso	22			
	Considerar al otro	23-25			
	Emplear el autocontrol	26-28	4		
	Resolver problemas	29-30	A menudo		
	Formular y responder quejas	31-32			
Habilidades para hacer frente al stress	Alagar a otros	33			
	Resolver la verguenza	34-36			
	Defender a otros	37-38	5		
	Resolver la confusión y la acusación	39-41	Siempre		
Habilidades de planificación	Preparar Conversaciones Complejas	42			
	Resolver el aburrimiento	43			
	Discernir causas de problemas	44			
	Ser realistas	45-47			
	Recoger información	48-49			
	Decidir y organizarse	50			

Tabla 2:

Operacionalización de la variable Motivación Laboral

Variable 2: Motivación Laboral				
Dimensiones	Indicador	Items	Escala	Nivel y Rango
Necesidades de protección laboral	Seguridad económica y personal	1-3	5	Alto 76-100
	Consecución de vida razonable	4-5	Totalmente de acuerdo	
Necesidades sociales y de pertenencia	Interacción con otros	6-8	4	Medio 51-75
	Identidad con el grupo	9-10	De acuerdo	
Necesidades de autoestima	Sentirse valioso	11-13	3	Bajo 20-50
	Autorrespetarse	14-15	Indeciso	
Necesidades de autorrealización	Desplegar potencialidades	16-18	2	Totalmente en desacuerdo
	Ser uno mismo	19-20	En desacuerdo	
			1	

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

La población es el espacio de estudio que tiene como conexo a un subconjunto de personas que en la investigación se denomina infinito, población o colectivo para referirse en síntesis, a los individuos o unidades que representan características comunes, susceptibles de medición o experimentación (Tamayo 2003).

En la presente investigación, la población estuvo conformada por $p = 160$ docentes de nivel Inicial de las diferentes Instituciones Educativas con nivel inicial e Instituciones Educativas Iniciales públicas de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N° 3 de Lima.

2.3.2 Muestra

La muestra, es la parte que representa a un conjunto de una población determinada que es elegida para estudiar ciertas particularidades de la misma (Hernandez, Fernandez y Batista, 2014). En el presente trabajo de investigación la muestra está representada por 95 docentes de educación inicial del sector público de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel 03.

2.3.3 Muestreo

El muestreo es una herramienta de la investigación que tiene como propósito determinar que parte de toda la población se va a estudiar para hacer inferencias a toda la población. (Hernandez, Fernandez y Batista, 2014). En esta investigación se aplicó un muestreo no probabilístico, ya que las 95 docentes fueron seleccionadas por decisión propia según criterios de inclusión: maestras pertenecientes a instituciones educativas iniciales más pobladas y que se ubiquen cerca o de fácil acceso a zonas céntricas y maestras pertenecientes a círculos de capacitación pedagógicas organizadas por la Ugel 01, de tal manera que las acciones pertinentes a la aplicación de los Instrumentos de investigación sean más eficientes. A continuación se detallan los grupos de maestras de educación inicial por Redes educativas seleccionadas:

Red N° 6

Institución Educativa Inicial N° 014 “Divina Niña María” con 18 docentes

Institución Educativa Inicial N° 016 “Virgen de Lourdes” con 8 docentes

Institución Educativa Inicial N° 020 “Santa Rosa de Lima” con 16 docentes

Institución Educativa Inicial N° 112 “Pequeños de Fátima” con 7 docentes

Institución Educativa “República de Italia” con 6 docentes

Red N° 7

Institución Educativa Inicial N° 002 “Mundo de Colores” con 13 docentes

Institución Educativa Inicial N° 075 “Santa María de Guadalupe” con 8 docentes

Red N° 8

Institución Educativa Inicial N° 001 “San Judas Tadeo” con 12 docentes

Institución Educativa Inicial N° 003 “Inmaculada Concepción” con 7 docentes
Todos suman la cantidad de 95 docentes de educación inicial de las Redes N° 6, 7 y 8.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas

Las técnicas son procedimientos específicos, en determinada área de la ciencia, que utilizan el investigador para obtener datos. La técnica utilizada en la investigación es la *encuesta* que utiliza procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características.

2.4.2 Instrumentos

Es el medio físico que permite al investigador recolectar los datos centrales. Entre ellos se evidencian los cuestionarios, pruebas, cédulas de entrevista y guías de investigación. En este trabajo se ha utilizado como instrumento dos cuestionarios, una para habilidades sociales con 50 ítems y otra para la motivación laboral con 20 ítems.

Tabla 3:

Ficha técnica del cuestionario para Habilidades Sociales

Ficha Técnica
Autor: Arnold Goldstein
Nombre del Instrumento: Habilidades Sociales.
Forma de Aplicación: Individual
Encuestados: Docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N° 3
Duración: 20 minutos.
Objetivo del Instrumento: Medir las habilidades sociales
Cantidad de Ítems: 50 ítems
Puntuación: Se establece una escala de tipo ordinal con los siguientes niveles: Nunca: 1 Muy pocas veces: 2 Algunas veces: 3 A menudo 4 Siempre. 5
Procedimiento de Aplicación: Se entrega un cuadernillo con 50 preguntas a cada participante con cinco alternativas para marcar por ítems y una vez definido el inicio de la prueba, cada participante tiene 20 minutos para desarrollar la mayor cantidad de ítems. Al término de la encuesta deben entregar los cuadernillos con las respuestas marcadas con lapicero azul o negro.

Tabla 4:

Ficha técnica del cuestionario para Motivación Laboral

Ficha Técnica
Autor: Abraham Maslow
Nombre del Instrumento: Cuestionario de Motivación Laboral
Forma de Aplicación: Individual
Encuestados: docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la UGEL n° 3
Duración: 15 minutos.
Objetivo del Instrumento: Medir la Motivación
Cantidad de Ítems: Esta prueba consta de 20 ítems
Puntuación: Se establece una escala de tipo ordinal con los siguientes niveles:
Totalmente De acuerdo = 5
De acuerdo= 4
Indeciso = 3
En desacuerdo = 2
Totalmente en desacuerdo = 1
Procedimiento de Aplicación: Se entrega un cuadernillo con 20 preguntas a cada participante con cinco alternativas para marcar por ítems y una vez definido el inicio de la prueba, cada participante tiene 15 minutos para desarrollar la mayor cantidad de ítems. Al término de la encuesta deben entregar los cuadernillos con las respuestas marcadas con lapicero azul o negro.

2.4.3 Validez

La validación consiste en conocer el grado en que un instrumento es medido, demostrando la consistencia en los ítems son adecuadamente estructurado con el tema tratado (Hernández, Díaz y Baptista 2014).

La validez de los instrumentos se hizo a través de la consulta de profesionales, Doctores o Magisters en la especialidad, quienes son expertos en medir cada ítem de los cuestionarios como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 5:

Validez por juicio de expertos del Cuestionario para habilidades sociales

Grado académico	Nombre y Apellidos	Dictamen
Doctor:	Delgado Arenas, Raúl	Aplicable
Magister:	Doza Caballero Jessica	Aplicable
Magister:	Hiroshy K. Meza Carbajal	Aplicable

Según se observa en la tabla 5, la validez a través del juicio de expertos determinó que el cuestionario sobre las Habilidades Sociales sea aplicable, mostrando pertinencia, relevancia y coherencia entre sus ítems.

Tabla 6 :

Validez de por juicio de expertos del cuestionario para motivación laboral

Grado académico	Nombre y Apellidos	Dictamen
Doctor:	Delgado Arenas, Raúl	Aplicable
Magister:	Doza Caballero, Jessica	Aplicable
Magister:	Hiroshy K. Meza Carbajal	Aplicable

Según la tabla 6, la validez a través del juicio de expertos determinó que el cuestionario sobre motivación laboral sea aplicable, mostrando pertinencia, relevancia y coherencia entre sus ítems.

2.4.5 Confiabilidad

La confiabilidad se determina mediante un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y sirve para comprobar si el instrumento recopila información fiable y hace mediciones fiables y consistentes.

Tabla 7 :

Prueba de fiabilidad sobre habilidades sociales

Variable	Número de elementos	Coefficiente de confiabilidad
Habilidades Sociales	50	0,950

Fuente: Reporte del SPSS 25

En la tabla 7 se observa un Alfa de Cronbach de 0,950, lo cual determinó que el instrumento de investigación sea altamente confiable para su aplicación en la investigación.

Tabla 8:

Prueba de fiabilidad sobre motivación laboral

Variable	Número de elementos	Coefficiente de confiabilidad
Motivación Laboral	20	0,746

Fuente: Reporte del SPSS 25

En la tabla 8 se observa un Alfa de Cronbach de 0,746, lo cual determinó que el instrumento de investigación sea altamente confiable para su aplicación en la investigación.

2.5 Procedimiento

Para medir el nivel de confiabilidad de los instrumentos, mencionados cada uno mediante ficha técnica, por ser instrumentos en donde han sido empleada la escala ordinal o Licker, se empleó el estadístico Alfa de Cronbach, en base a una prueba piloto, que permite ver la fiabilidad de los instrumentos elegidos, para encontrar la concordancia, según la opinión del experto. Cabe resaltar que el Alpha de Cronbach y el Alpha de Cronbach estandarizados, coinciden cuando se estandarizan las variables originales.

Por otra parte, para el procesamiento de los resultados, específicamente entre variables X, Y y las variables X versus dimensiones, para ver el grado de asociación, se utilizó el software SPSS 25, además del programa Excel avanzado y se trabajó con las tablas de contingencia llamadas también tablas cruzadas, como se indicó permite ver impacto entre las variables que en su habitualidad son de naturaleza cualitativa (nominales u ordinales).

Por consiguiente, se aplicó en este estudio para ver el grado la proporción de opinión de los participantes en cuanto a las Habilidades sociales y la motivación laboral que perciben docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N° 3.

Por otra parte, para analizar la comprobación de las hipótesis, se empleó en análisis inferencial en donde se empleó la Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, siendo una prueba no paramétrica que determina la bondad de ajuste de dos distribuciones de probabilidad entre sí. Además se aplicó esta prueba, existiendo otras, porque nuestra muestra es la adecuada para verificar la normalidad de una distribución mediante la prueba de Lilliefors.

De acuerdo a los resultados de las pruebas de normalidad, para dar respuesta a las hipótesis se procedió a calcular con la prueba de correlación de Spearman, ρ (rho) siendo una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas.

De acuerdo a la circunstancia el coeficiente de Spearman nos permite ver la oscilación entre -1 y +1, indicándonos asociaciones negativas o positivas respectivamente, 0 cero, significa no correlación, pero no independencia. Además se recalca que el tau de Kendall es un coeficiente de correlación por rangos, inversiones entre dos ordenaciones de una distribución normal bivalente.

2.6 Métodos de análisis de datos

Habiendo realizado las coordinaciones con los Directivos de las instituciones educativas iniciales de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel 03 para la entrega de las cartas de presentación de la Universidad “Cesar Vallejo” para la aplicación del instrumento en el trabajo de investigación, a la vez se coordina la fecha y hora de aplicación de la encuesta a las docentes de turnos mañana y tarde. Se aplicaron los instrumentos designados según sus variables y dimensiones para recoger la información requerida, Luego se recogió las encuestas de las instituciones educativas iniciales para luego ser calificadas y tabuladas en Hoja de cálculo Microsoft Excel y se analizó todos los datos a través del sistema de estadística SPSS de versión 25.0 para así obtener los resultados pertinentes a través del uso de tablas y figuras para interpretarlo según las hipótesis de la investigación realizada.

2.7 Aspectos éticos

La presente investigación respetó la estructura metodológica y Resoluciones brindadas por la Universidad César Vallejo, así mismo se presentó las distintas fuentes bibliográficas utilizadas, las cuales dieron sustento a la presente investigación. En las diferentes instituciones educativas iniciales se realizó las coordinaciones y planificaciones pertinentes respetando los acuerdos con las autoridades respectivas, Todas las docentes llenaron voluntariamente los cuestionarios en estado de anónimo y se demostró en todo momento actitudes de respeto y agradecimiento por sus colaboraciones en este trabajo en bien de dar aportes e innovadores a la educación en habilidades sociales y motivaciones de las docentes de aulas. Para poder recoger la información respectiva cada instrumento utilizado, cada cuestionario ha sido validado por el juicio de experto antes de ser aplicado, no hubo manipulación de los resultados finales. Las diferentes interpretaciones que se hicieron a las citas expresadas, corresponden a mi autoría. Se consideró también la autoría y criterios para denominación del artículo científico.

III. RESULTADOS

Luego de tener la información sobre las respuestas a los cuestionarios a las docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel 03 se hace los análisis de los resultados obtenidos que se detalla a continuación.

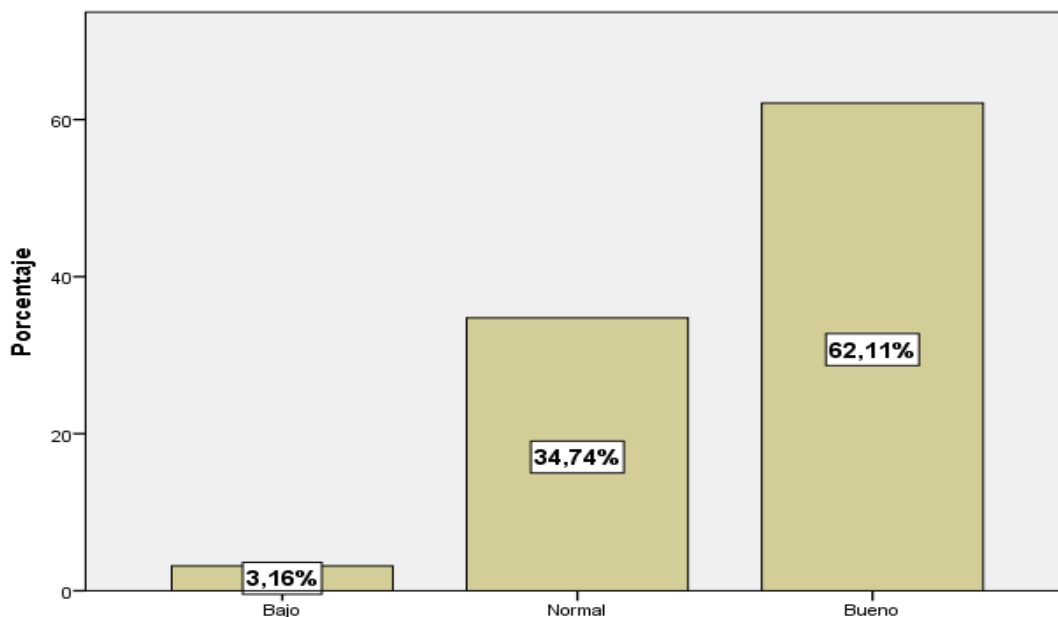
3.1 Descripción de los Resultados

Tabla 9:

Descripción de la variable habilidades sociales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	3,2
	Normal	33	34,7
	Bueno	59	62,1
	Total	95	100,0

Fuente: Reporte del SPSS 25



Fuente: Reporte del SPSS 25

Figura 1:

Descripción de la variable habilidades sociales

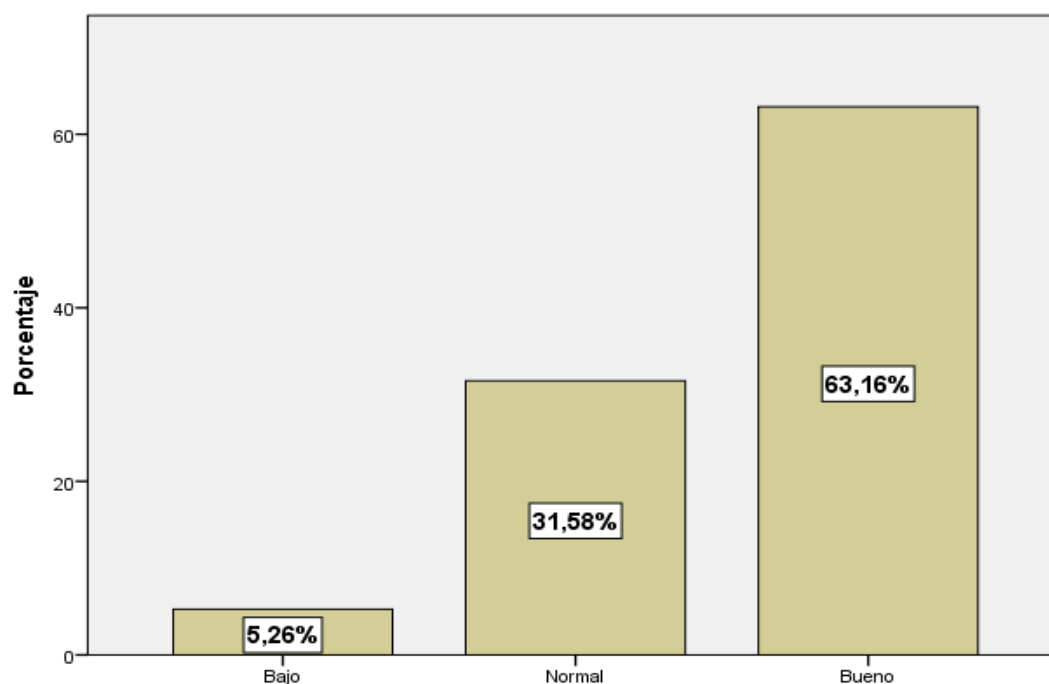
Con respecto a la Tabla 9 y la Figura 1 se evidencia que del 100% el 3.2% refiere bajo las habilidades sociales, el 34.7% indica que es normal y el 62.1% responde que es bueno.

Tabla 10:

Descripción de la dimensión de primeras habilidades la de las habilidades sociales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	5,3
	Normal	30	31,6
	Bueno	60	63,2
	Total	95	100,0

Fuente: Reporte del SPSS 25



Fuente: Reporte del SPSS 25

Figura 2:

Descripción de las primeras habilidades de las habilidades sociales

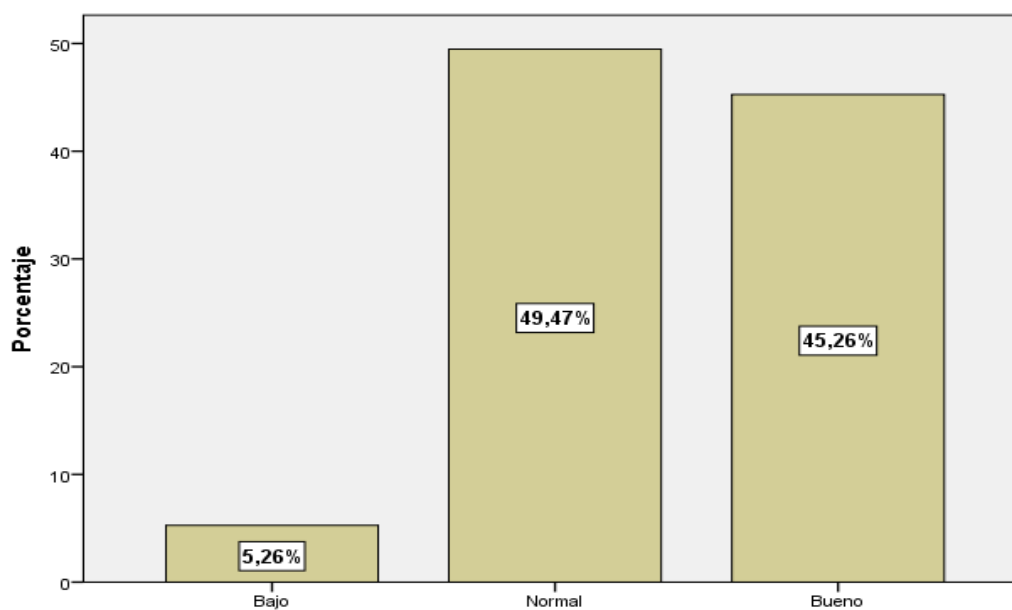
Con respecto a la Tabla 10 y la Figura 2 el 5.3% refiere bajo las primeras habilidades, el 31.6% lo indica que es normal y el 63.2% refiere que es bueno.

Tabla 11:

Descripción de la variable habilidades sociales en la dimensión de habilidades avanzadas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	5,3
	Normal	47	49,5
	Bueno	43	45,3
	Total	95	100,0

Fuente: Reporte del SPSS 25



Fuente: Reporte del SPSS 25

Figura 3:

Descripción de las habilidades avanzadas de las habilidades sociales

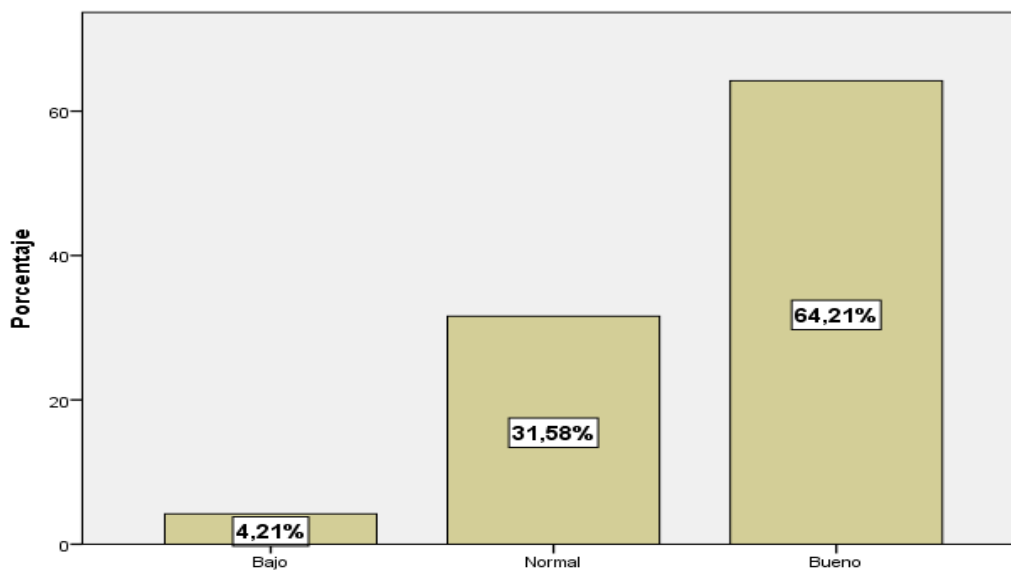
Con respecto a la Tabla 11 y la Figura 3 del 100% el 5.3% refiere bajo las habilidades avanzadas, el 49.5% indica que es normal y el 45.3% refiere que es bueno.

Tabla 12:

Descripción de las habilidades relacionadas con los sentimientos de las habilidades sociales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	4,2
	Normal	30	31,6
	Bueno	61	64,2
	Total	95	100,0

Fuente: Reporte del SPSS 25



Fuente: Reporte del SPSS 25

Figura 4:

Descripción de las habilidades relacionadas con los sentimientos de las habilidades sociales

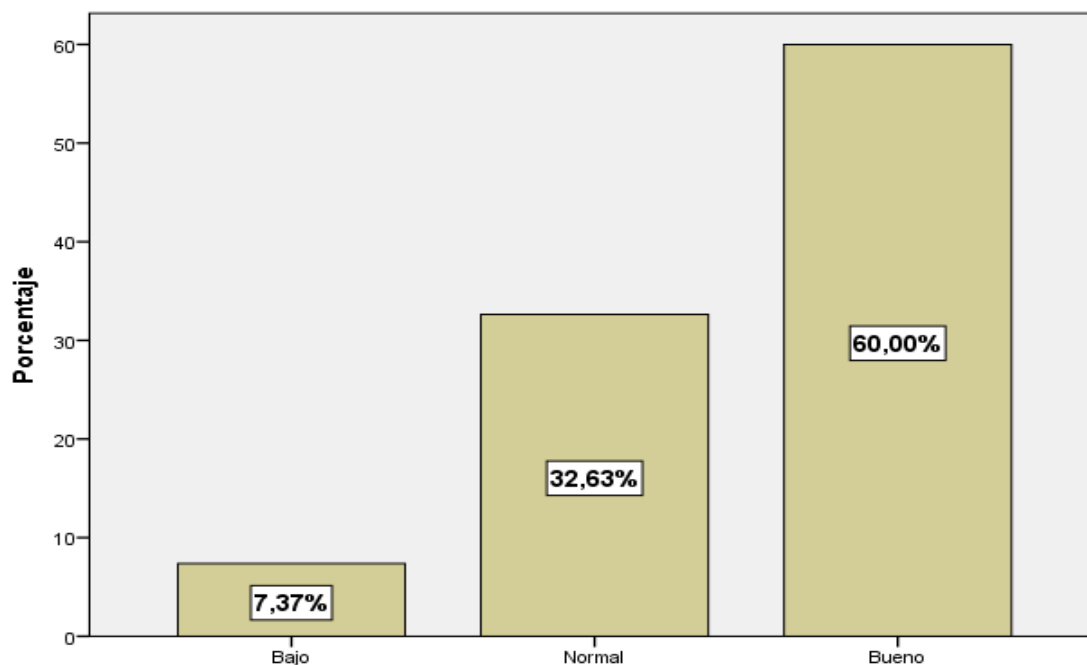
Con respecto a la Tabla 12 y la Figura 4 del 100% el 4.2% refiere que es bajo las habilidades relacionadas con los sentimientos, el 31.6% indica normal y por último el 64.2% refiere que es bueno.

Tabla 13:

Descripción de las habilidades alternativas de las habilidades sociales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	7	7,4
	Normal	31	32,6
	Bueno	57	60,0
	Total	95	100,0

Fuente: Reporte del SPSS 25



Fuente: Reporte del SPSS 25

Figura 5:

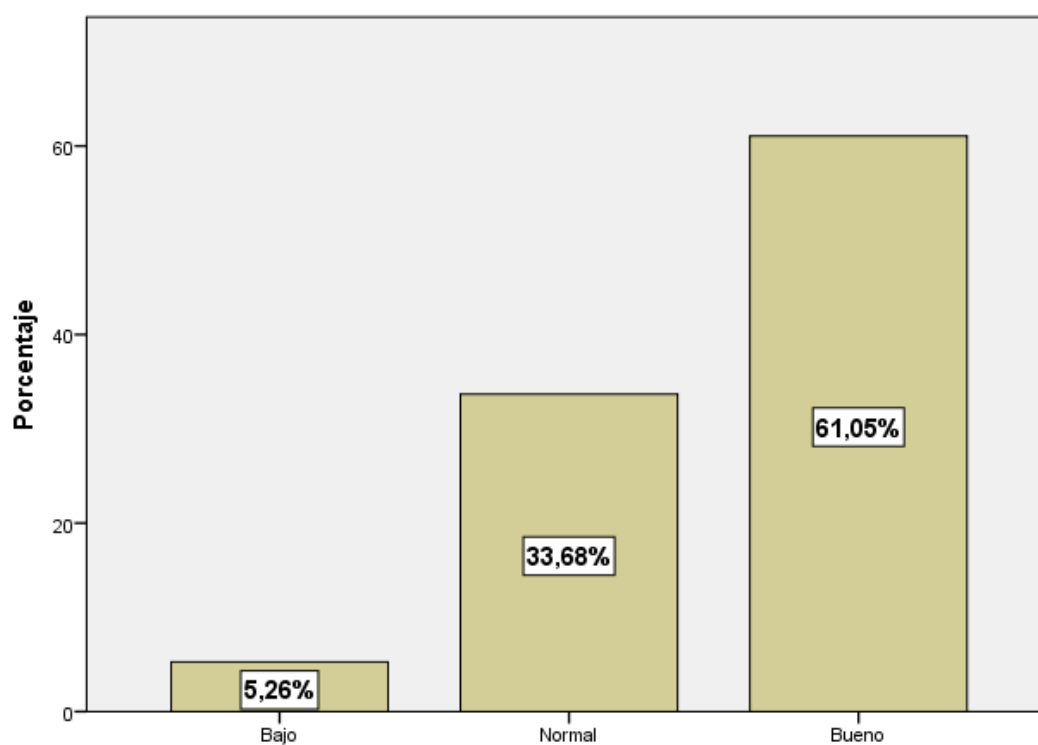
Descripción de las habilidades alternativas de las habilidades sociales

Con respecto a la Tabla 13 y la Figura 5 del 100% el 7.4% indica que es bajo las habilidades alternativas, el 32.6% normal y el 60% refiere que es bueno.

Tabla 14:

Descripción de las habilidades para hacer frente al estrés de las habilidades sociales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	5,3
	Normal	32	33,7
	Bueno	58	61,1
	Total	95	100,0



Fuente: Reporte del SPSS 25

Figura 6:

Descripción de las habilidades para hacer frente al estrés de las habilidades sociales

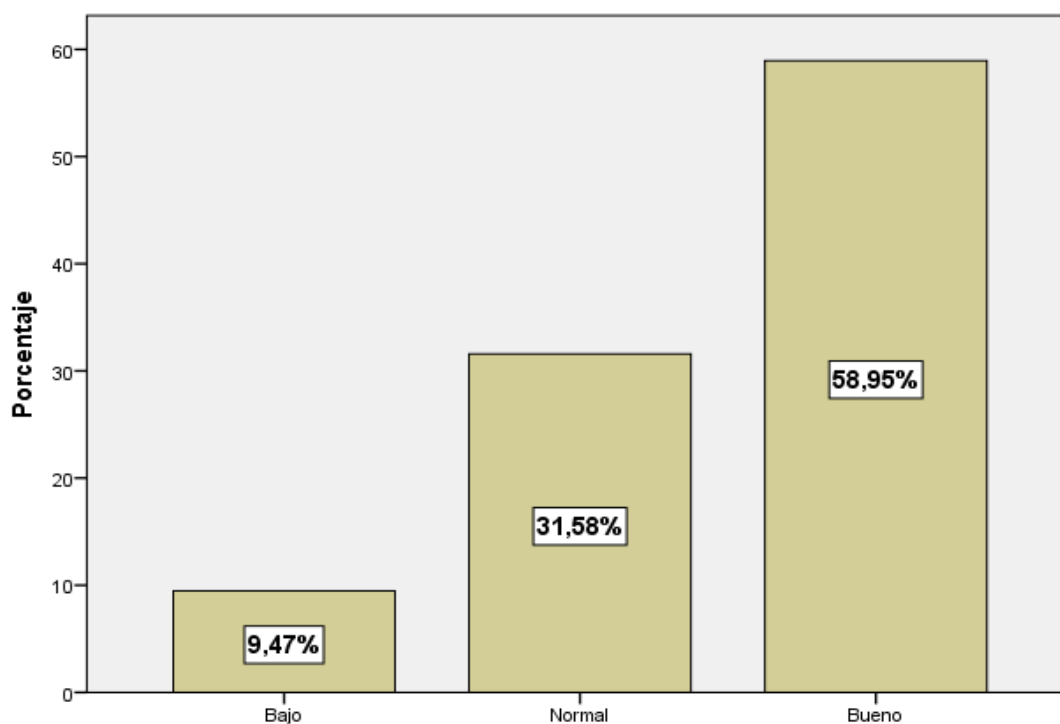
Con respecto a la Tabla 14 y la Figura 6 se evidencia que el 5.3% indica que es bajo, el 33.7% indica que es normal y el 61.1% indica que es bueno.

Tabla 15:

Descripción de las habilidades de Planificación de las habilidades sociales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	9	9,5
	Normal	30	31,6
	Bueno	56	58,9
	Total	95	100,0

Fuente: Reporte del SPSS 25



Fuente: Reporte del SPSS 25

Figura 7:

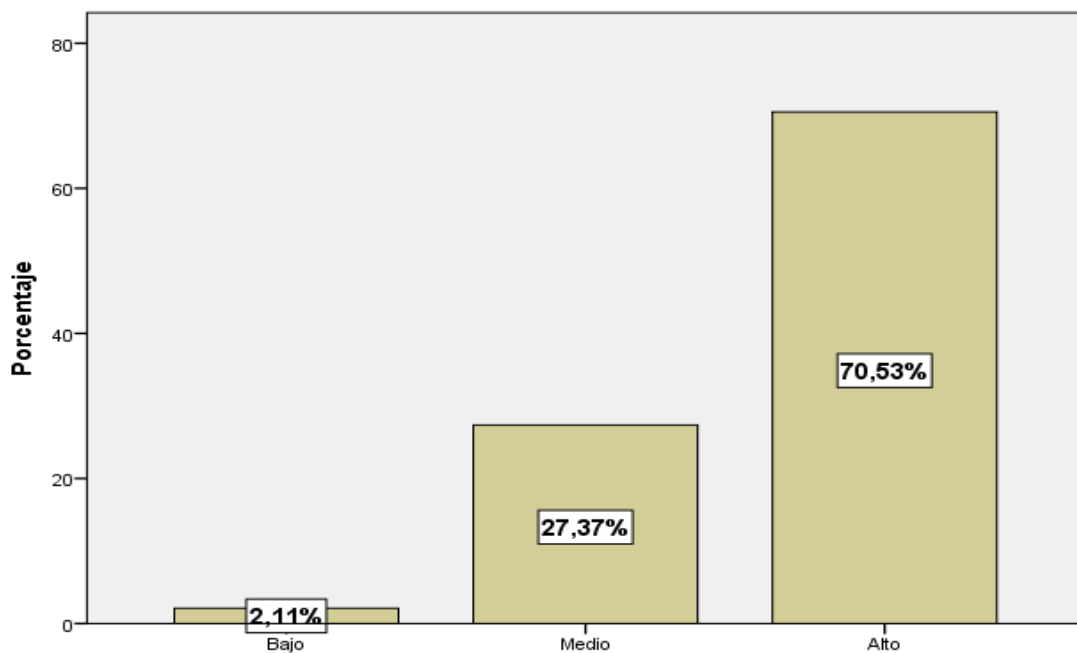
Descripción de las habilidades de planificación de las habilidades sociales

En la Tabla 15 y la Figura 7 se observa que del 100 %, el 9.5% refiere que es bajo, el 31.6% indica que es normal y el 58.9% indica que es bueno.

Tabla 16:

Descripción de la variable motivación laboral

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Válido	Bajo	2	2,1
	Medio	26	27,4
	Alto	67	70,5
	Total	95	100,0



Fuente: Reporte del SPSS 25

Figura 8:

Descripción de la motivación laboral

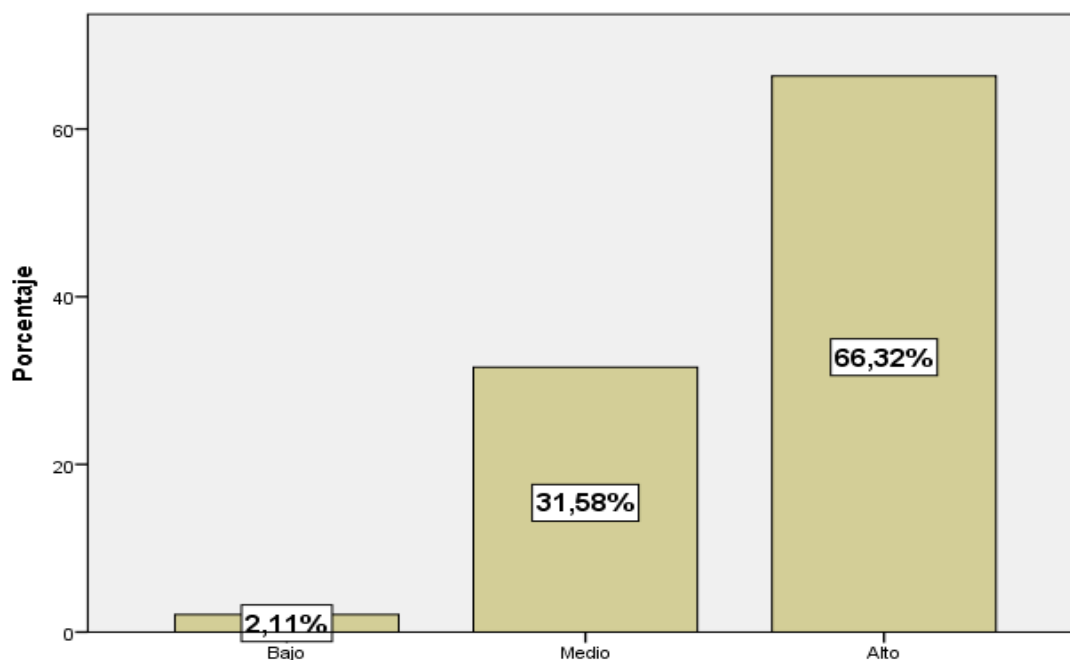
Con respecto a la Tabla 16 y la Figura 8 se puede observar que del 100 % el 2.1% indica que es bajo, el 27.4% indica que es medio y el 70.5% refiere ser alto la motivación laboral.

Tabla 17:

Descripción de las necesidades de protección y seguridad de la motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	2,1
	Medio	30	31,6
	Alto	63	66,3
	Total	95	100,0

Fuente: Reporte del SPSS 25



Fuente: Reporte del SPSS 25

Figura 9:

Descripción de las necesidades de protección y seguridad de la motivación laboral

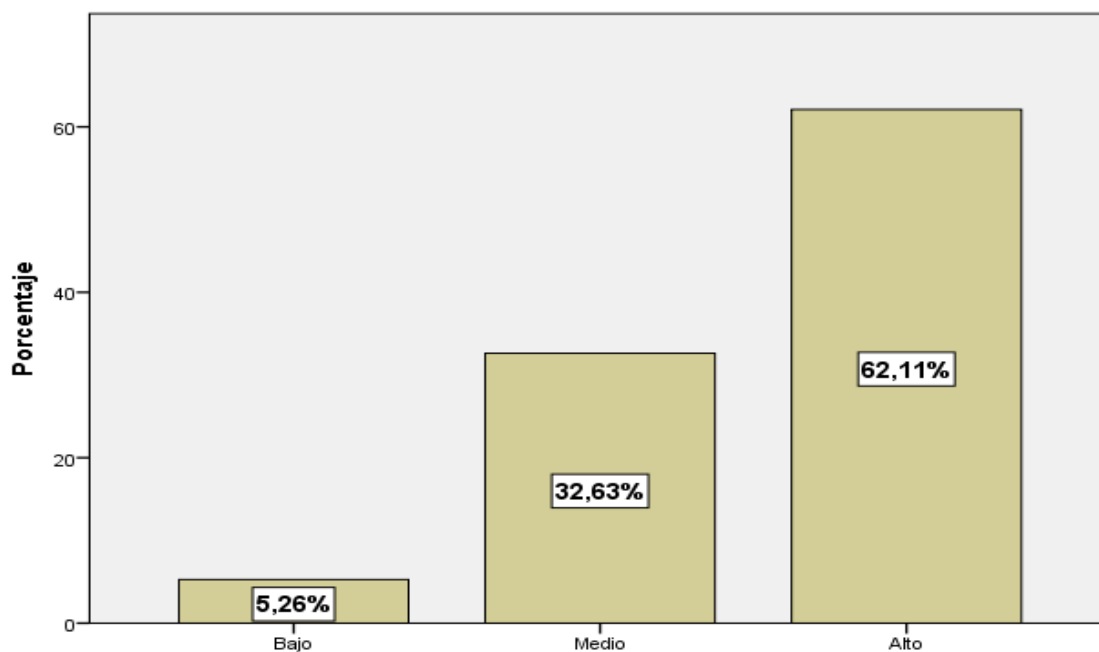
Con respecto a la Tabla 17 y la Figura 9 se puede observar que del 100 % el 2.1% indica que es bajo, el 31.6% refiere que es medio y el 66.5% indica ser altas las necesidades de protección y seguridad.

Tabla 18:

Descripción de las necesidades sociales y de pertenencia de la motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	5,3
	Medio	31	32,6
	Alto	59	62,1
	Total	95	100,0

Fuente: Reporte del SPSS 25



Fuente: Reporte del SPSS 25

Figura 10:

Descripción de las necesidades sociales y de pertenencia de la motivación laboral

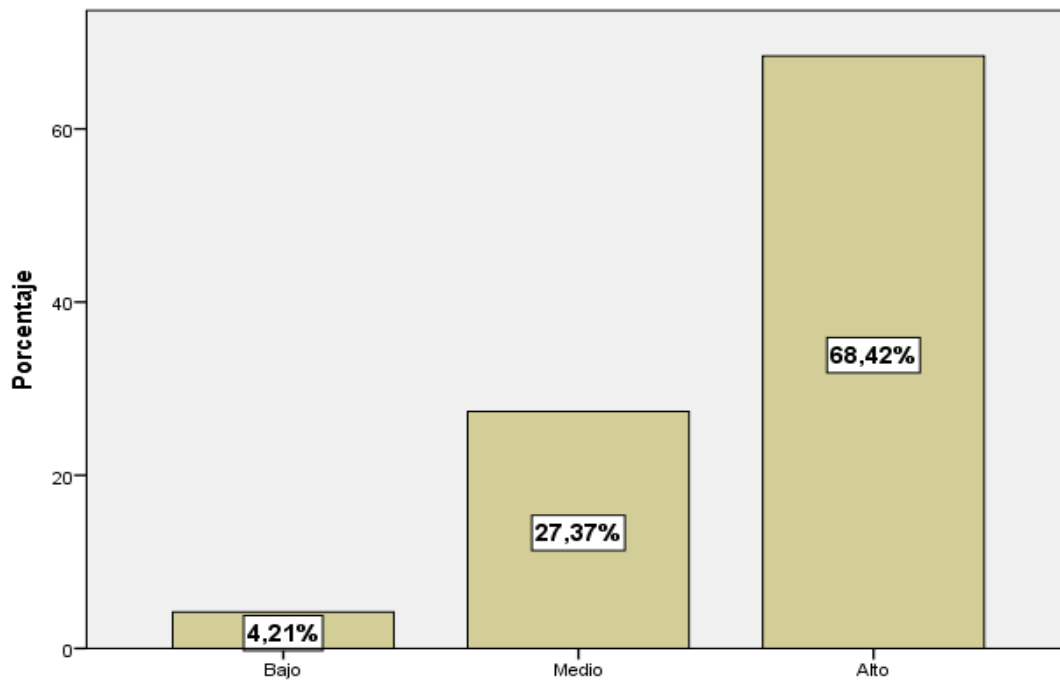
Con respecto a la Tabla 18 y la Figura 10 el 5.3% indica que es bajo, el 32.6% indica que es medio y el 62.1% indica ser altas las necesidades sociales y de pertenencia.

Tabla 19:

Descripción de las necesidades de autoestima de la motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	4,2
	Medio	26	27,4
	Alto	65	68,4
	Total	95	100,0

Fuente: Reporte del SPSS 25



Fuente: Reporte del SPSS 25

Figura 11:

Descripción de las necesidades de autoestima de la motivación laboral

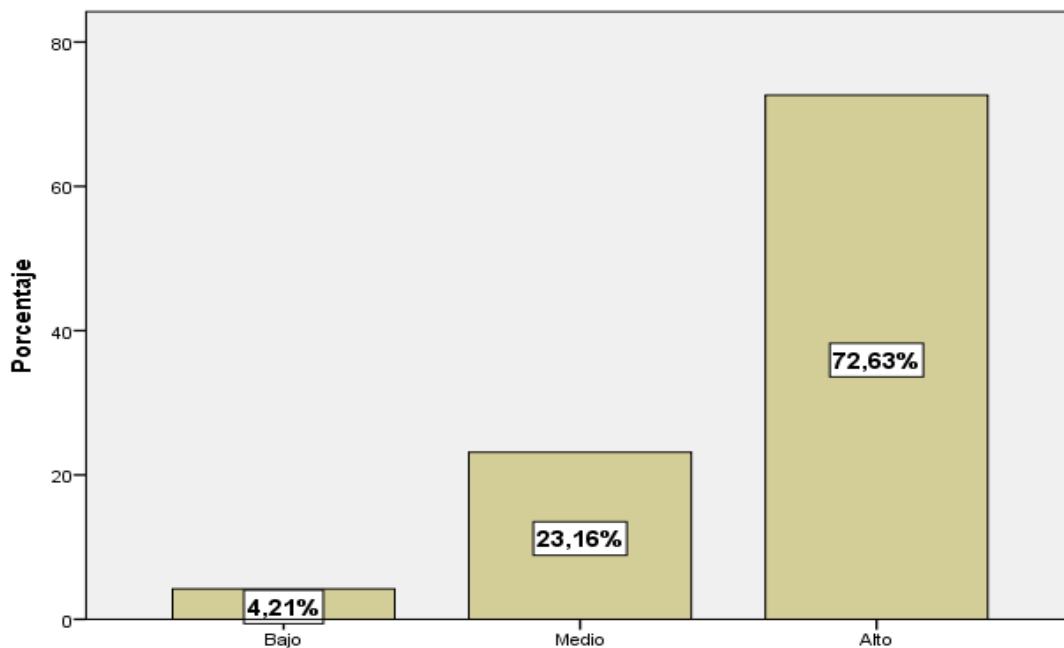
Con respecto a la Tabla 19 y la Figura 11 se evidencia que las necesidades de autoestima, para el 4.2% indica que son bajas, el 27.7% indica que son medias y por último el 68.4% indica que son altas.

Tabla 20:

Descripción de las necesidades de autorrealización de la motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	4,2
	Medio	22	23,2
	Alto	69	72,6
	Total	95	100,0

Fuente: Reporte del SPSS 25



Fuente: Reporte del SPSS 25

Figura 12:

Descripción de las necesidades de autorrealización de la motivación laboral

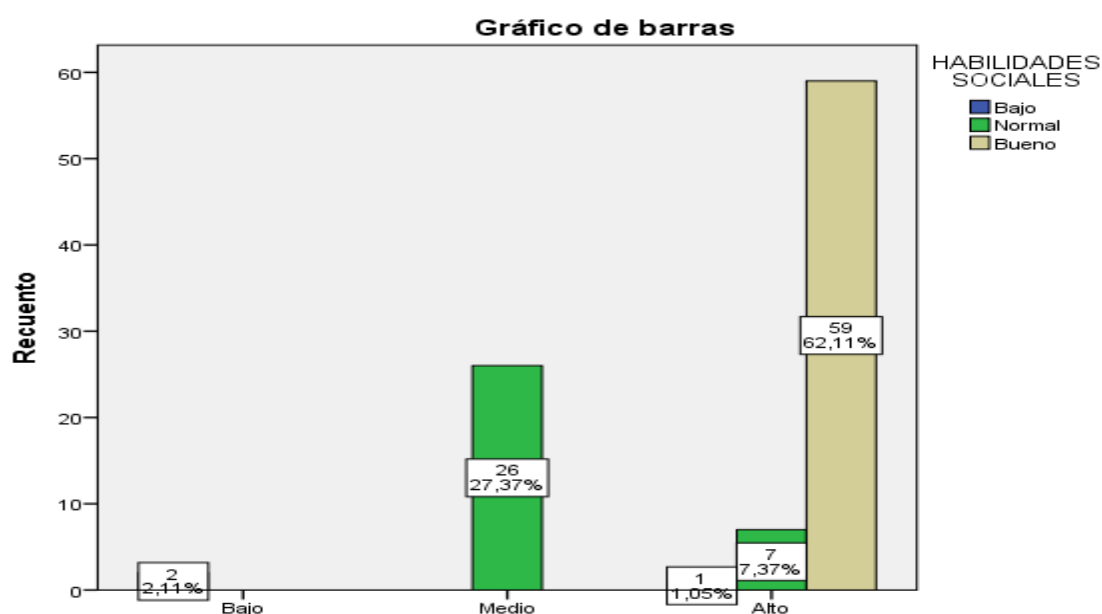
Con respecto a la Tabla 20 y la Figura 12 se evidencia a un 4.2% que es bajo, el 23.2% indica que es medio y el 72.6% indica que es alto.

Tabla 21:

Cruce de variables Habilidades sociales vs Motivación Laboral

		Habilidades Sociales				
		Bajo	Normal	Bueno	Total	
Motivación Laboral	Bajo	F	2	0	0	2
		%	2.1%	0.0%	0.0%	2.1%
	Medio	f	0	26	0	26
		%	0.0%	27.4%	0.0%	27.4%
	Alto	f	1	7	59	67
		%	1.1%	7.4%	62.1%	70.5%
Total	f	3	33	59	95	
	%	3.2%	34.7%	62.1%	100.0%	

Fuente: Reporte del SPSS 25



Fuente: Reporte del SPSS 25

Figura 13:

Cruce de variables Habilidades sociales vs Motivación Laboral

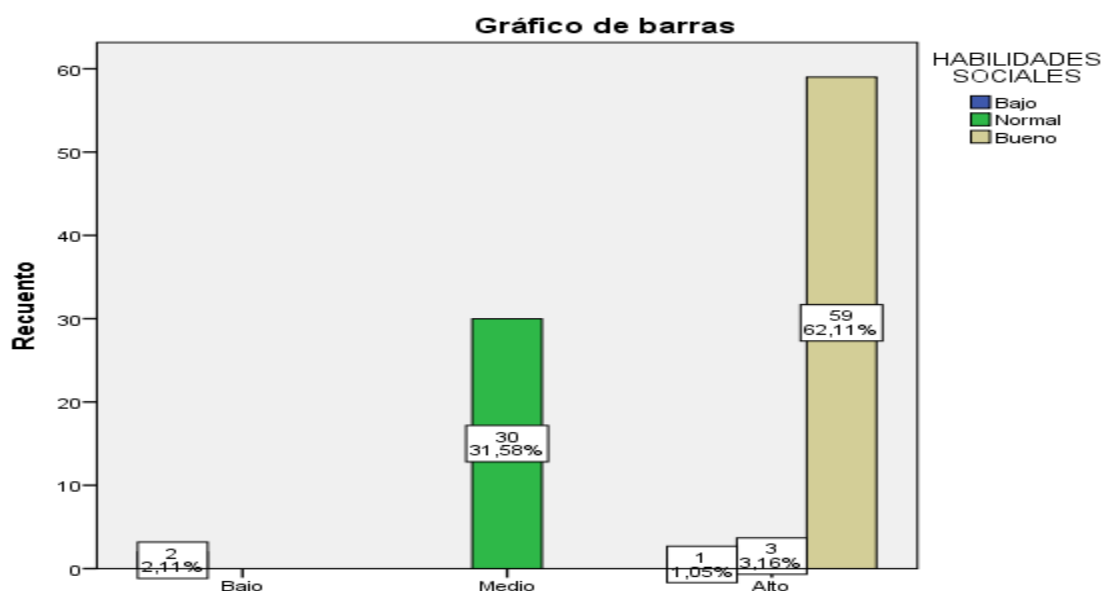
Con respecto a la Tabla 21 y la Figura 13 se evidencia que del 2.1% en donde se evidencia que la motivación laboral es baja, también en las habilidades sociales es bajo. Seguidamente del 27.4% en donde se evidencia una motivación laboral regular (medio) se evidencia de manera normal las habilidades sociales. Por último del 70.5% en donde se evidencia un alto nivel de motivación laboral, en las habilidades sociales un 7.4% presentan con normalidad y el 62.1% es bueno.

Tabla 22:

Cruce de las Habilidades sociales vs las necesidades de protección y seguridad de la Motivación Laboral

		Habilidades Sociales				
			Bajo	Normal	Bueno	Total
Necesidades de Protección y Seguridad	Bajo	F	2	0	0	2
		%	2.1%	0.0%	0.0%	2.1%
	Medio	F	0	30	0	30
		%	0.0%	31.6%	0.0%	31.6%
	Alto	F	1	3	59	63
		%	1.1%	3.2%	62.1%	66.3%
Total	F	3	33	59	95	
	%	3.2%	34.7%	62.1%	100.0%	

Fuente: Reporte del SPSS 25



Fuente: Reporte del SPSS 25

Figura 14:

Cruce de las Habilidades sociales vs las necesidades de protección y seguridad de la Motivación Laboral

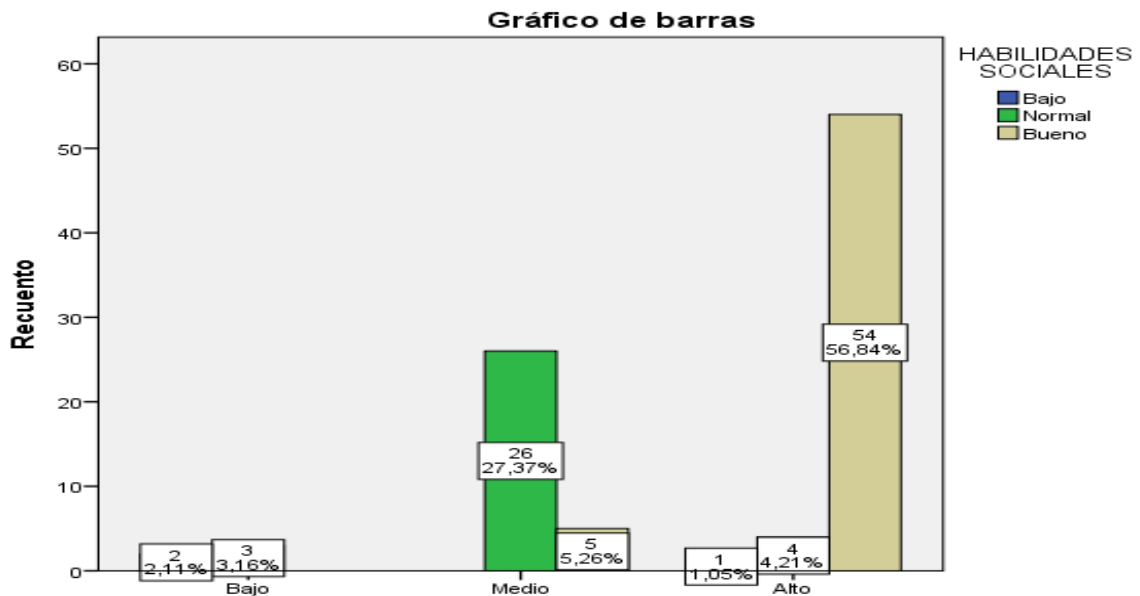
Con respecto a la Tabla 22 y la Figura 14, se evidencia que el 2.1% es bajo la motivación en relación a las necesidades de protección y seguridad, en donde también se evidencia que las habilidades sociales es bajo. Seguidamente se evidencia que del 31.6% que tienen un nivel medio su motivación en las necesidades de protección y seguridad, este se encuentra con normalidad en sus habilidades sociales. Por último, del 66.3% que presenta un nivel alto en la motivación de sus necesidades de protección y seguridad, el 3.2% tienen sus habilidades normales y el 62.1% son buenas sus habilidades sociales.

Tabla 23:

Cruce de las Habilidades sociales vs las necesidades sociales y de pertenencia de la Motivación Laboral

		Habilidades Sociales				
			Bajo	Normal	Bueno	Total
Necesidades Sociales y de Pertenencia	Bajo	F	2	3	0	5
		%	2.1%	3.2%	0.0%	5.3%
	Medio	f	0	26	5	31
		%	0.0%	27.4%	5.3%	32.6%
	Alto	f	1	4	54	59
		%	1.1%	4.2%	56.8%	62.1%
Total	f		3	33	59	95
	%		3.2%	34.7%	62.1%	100.0%

Fuente: Reporte del SPSS 25



Fuente: Reporte del SPSS 25

Figura 15:

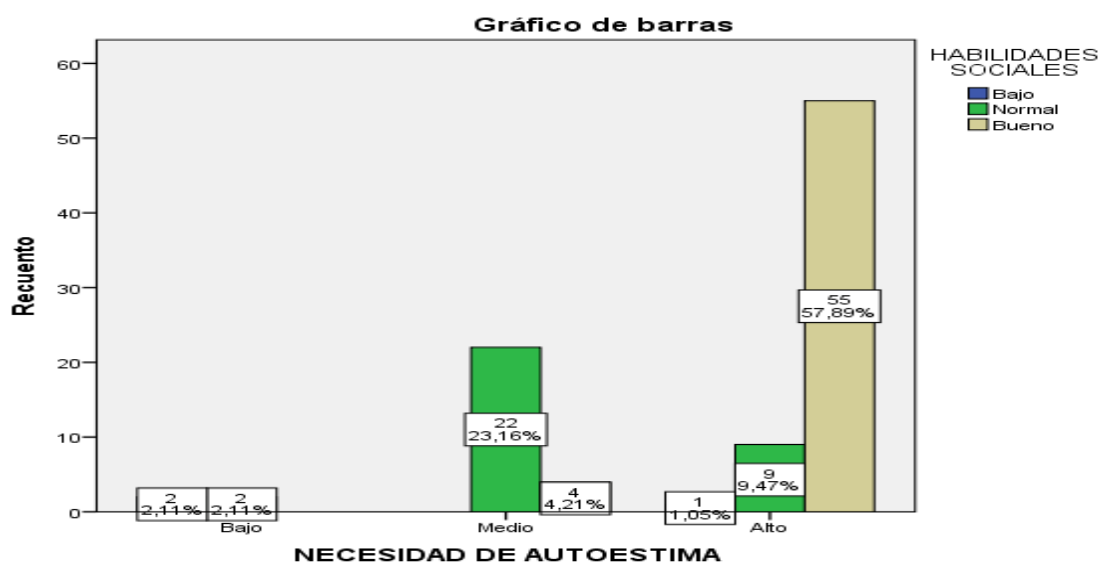
Cruce de las Habilidades sociales vs las necesidades sociales y de pertenencia de la Motivación Laboral

Con respecto a la Tabla 23 y la Figura 15 se puede evidenciar que un 5.3% se encuentra en un nivel bajo en su motivación por las necesidades sociales y de pertinencia, de igual manera se encuentran en sus habilidades sociales en un nivel bajo, seguidamente del 32.6% que se encuentra en nivel medio en su motivación por las necesidades sociales y de pertinencia el 27.4% están en un nivel normal en sus habilidades sociales y el 5.3% se encuentra en bueno y por último del 62.1% que se están en nivel alto en sus necesidades sociales y de pertinencia el 56.8% están en un nivel bueno en sus habilidades sociales.

Tabla 24:
Cruce de las Habilidades sociales vs las necesidades de autoestima de la Motivación Laboral

			Habilidades Sociales			
			Bajo	Normal	Bueno	Total
Necesidad de Autoestima	Bajo	F	2	2	0	4
		%	2.1%	2.1%	0.0%	4.2%
	Medio	F	0	22	4	26
		%	0.0%	23.2%	4.2%	27.4%
	Alto	F	1	9	55	65
		%	1.1%	9.5%	57.9%	68.4%
Total		F	3	33	59	95
		%	3.2%	34.7%	62.1%	100.0%

Fuente: Reporte del SPSS 25



Fuente: Reporte del SPSS 25

Figura 16:

Cruce entre las Habilidades sociales vs las necesidades de autoestima de la Motivación Laboral

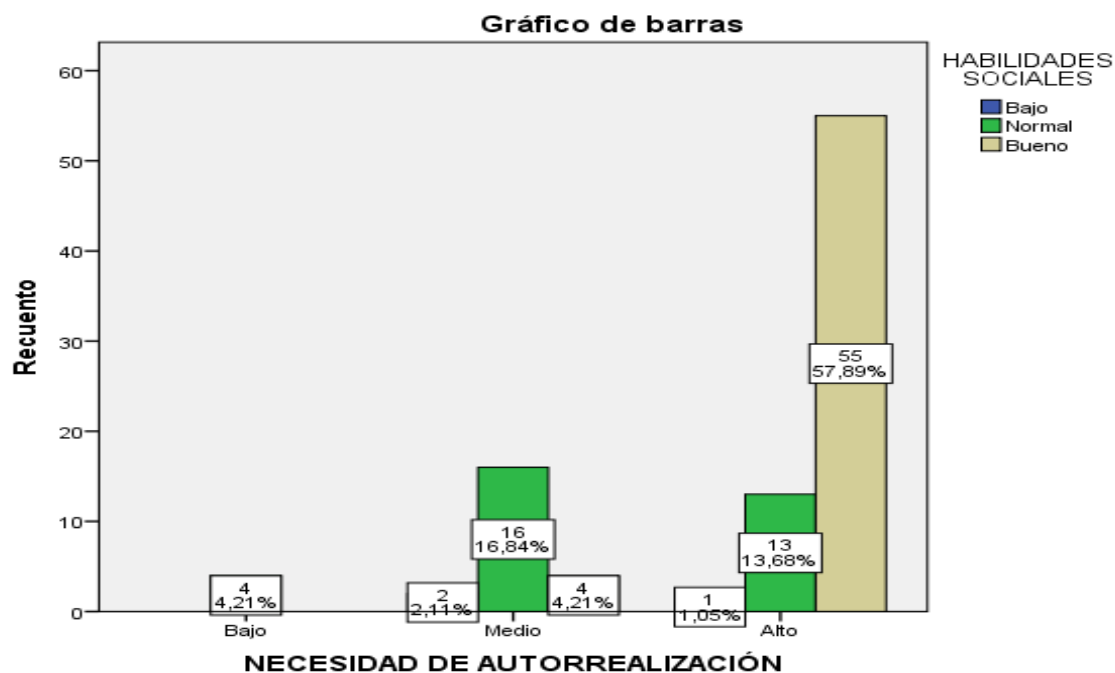
Con respecto a la Tabla 24 y la Figura 16, se puede ver en la necesidad de autoestima a un 2.1% en un nivel bajo en donde el 2.1% de sus habilidades sociales es bajo y otro 2.1% en un estado normal. Por otro lado del 27.4% que se encuentra en nivel medio en cuanto a la necesidad de autoestima, el 23.2% es normal sus habilidades sociales y al 4.2% está en un nivel bueno. Por último, del 68.4% que se encuentra en un nivel alto en cuanto a la necesidad de su autoestima, solo el 1.1% tiene sus habilidades en un nivel bajo, el resto se encuentra en nivel normal y bueno.

Tabla 25:

Cruce entre las Habilidades sociales vs las necesidades de autorrealización de la Motivación Laboral

		Habilidades sociales				
		Bajo	Normal	Bueno	Total	
Necesidad de Autorrealización	Bajo	f	0	4	0	4
		%	0.0%	4.2%	0.0%	4.2%
	Medio	f	2	16	4	22
		%	2.1%	16.8%	4.2%	23.2%
	Alto	f	1	13	55	69
		%	1.1%	13.7%	57.9%	72.6%
Total	f	3	33	59	95	
	%	3.2%	34.7%	62.1%	100.0%	

Fuente: Reporte del SPSS 25



Fuente: Reporte del SPSS 25

Figura 17:

Cruce entre las Habilidades sociales vs las necesidades de autorrealización de la Motivación Laboral

Con respecto a la Tabla 25 y la Figura 17 en la tabla y figura se evidencia que del 4.2% que tiene una necesidad de autorrealización bajo, el 4.2% presenta un nivel normal en sus habilidades sociales, seguidamente del 23.2% que tienen un nivel normal, en sus necesidades de autorrealización, el 16.8% presenta un nivel de habilidades sociales normal, por último del 72.6% que tienen un nivel alto en sus necesidad de autorrealización solo el 1.1% presenta un nivel de bajo en sus habilidades sociales.

3.2 Prueba de Hipótesis

Tabla 26:

Estudio de Normalidad de los datos mediante Kolmogorov-Smirnov.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Habilidades Sociales	,122	95	,032
Motivación Laboral	,082	95	,225

* $\pi = 0.095$ Sig.>0,05

En la tabla 26, observamos que el P-value alcanzado por la variable habilidades sociales es de 0,032 y el P-value de la variable motivación laboral alcanzó 0,225, ambos resultados son mayores al nivel alfa ($\alpha = 0.05$). Por lo que los datos no presentan normalidad, asumiendo el uso de estadísticos no paramétricos para la prueba de hipótesis como el Rho de Spearman.

Hipótesis General

H₀ Las habilidades sociales no tienen relación negativa con la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N° 3 de Lima-2019

H_a Las habilidades sociales tienen relación significativa con la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N° 3 de Lima-2019

Tabla 27:

Comprobación de la hipótesis general

		Habilidades sociales	Motivación laboral
Rho de Spearman	Habilidades Sociales	1,000	,821**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	95	95
	Motivación Laboral	,821**	1,000
	Coeficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	95	95

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

En la tabla 27 se observa que, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.821 con un nivel de significancia de 0.05 (5% de margen máximo de error) entre las variables Habilidades Sociales y Motivación Laboral. Lo que indica que existe una relación positiva de nivel alto entre ambas variables. Para la prueba de hipótesis se asume el siguiente criterio estadístico:

- P valor es mayor o igual que el valor α (0.05) se acepta la hipótesis nula (H_0)
- P valor es menor que el valor α (0.05) se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Los resultados muestran que el P valor (0,000) es menor al valor (0,05), por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Es decir, existe una relación directa entre las habilidades sociales y la Motivación Laboral.

Hipótesis específica 1

H_0 Las habilidades sociales no tienen relación significativa con la dimensión necesidades de protección y seguridad de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N° 3 de Lima-2019

H_a Las habilidades sociales tienen relación significativa con la dimensión necesidades de protección y seguridad de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N° 3 de Lima-2019

Tabla 28 :

Correlación de la hipótesis específica 1

		Habilidades sociales	Necesidades de protección y seguridad
Rho de Spearman Habilidades Sociales	Coeficiente de correlación	1,000	,899**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	95	95
Necesidades de Protección y Seguridad	Coeficiente de correlación	,899**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	95	95

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

En la tabla 28 se observa que, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.899 con un nivel de significancia de 0.05% de margen máximo de error entre las habilidades sociales y las necesidades de protección y seguridad de la Motivación Laboral. Lo que indica que existe una relación positiva de nivel alto entre ambas variables. Para la prueba de hipótesis se asume el siguiente criterio estadístico:

- P valor es mayor o igual que el valor α (0.05) se acepta la hipótesis nula (H_0)
- P valor es menor que el valor α (0.05) se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Los resultados muestran que el P valor (0,000) es menor al valor (0,05), por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Es decir, existe una relación directa entre las habilidades sociales y las necesidades de protección y seguridad de la Motivación Laboral.

Hipótesis específica 2

- H_0 Las habilidades sociales no tienen relación significativa con la dimensión necesidades sociales y de pertenencia de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N° 3 de Lima-2019
- H_a Las habilidades sociales tienen relación significativa con la dimensión necesidades sociales y de pertenencia de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N° 3 de Lima-2019

Tabla 29

Correlaciones de la hipótesis específica 2

			Habilidades sociales	Necesidades sociales y de pertenencia
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coeficiente de correlación	1,000	,771**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Necesidades sociales y de pertenencia	Coeficiente de correlación	,771**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

En la tabla se observa que, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.771 con un nivel de significancia de 0.05 (5% de margen máximo de error) entre las habilidades sociales y las necesidades sociales y de pertenencia y Motivación Laboral. Lo que indica que existe una relación positiva de nivel alto entre ambas variables. Para la prueba de hipótesis se asume el siguiente criterio estadístico:

- P valor es mayor o igual que el valor α (0.05) se acepta la hipótesis nula (H_0)
- P valor es menor que el valor α (0.05) se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Los resultados muestran que el P valor (0,000) es menor al valor (0,05), por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Es decir, existe una relación directa entre las habilidades sociales y las necesidades sociales y de pertenencia de la Motivación Laboral.

Hipótesis específica 3

H_0 Las habilidades sociales no tienen relación significativa con la dimensión necesidades de autoestima de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N° 3 de Lima-2019

H_a Las habilidades sociales tienen relación significativa con la dimensión necesidades de autoestima de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N° 3 de Lima-2019

Tabla 30

Correlaciones de la hipótesis específica 3

			Habilidades sociales	Necesidad de autoestima
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coeficiente de correlación	1,000	,686 ^{**}
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Necesidad de autoestima	Coeficiente de correlación	,686 ^{**}	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

En la tabla 30 se observa que, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.686 con un nivel de significancia de 0.05 (5% de margen máximo de error) entre las habilidades sociales y las necesidades de autoestima de la Motivación Laboral. Lo que indica que existe una relación positiva de nivel moderado entre ambas variables. Para la prueba de hipótesis se asume el siguiente criterio estadístico:

- P valor es mayor o igual que el valor α (0.05) se acepta la hipótesis nula (H_0)
- P valor es menor que el valor α (0.05) se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Los resultados muestran que el P valor (0,000) es menor al valor (0,05), por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Es decir que existe una relación directa entre las habilidades sociales y las necesidades de autoestima de la Motivación Laboral.

Hipótesis específica 4

H_0 Las habilidades sociales no tienen relación significativa con la dimensión necesidades de autorrealización de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N° 3 de Lima-2019

H_a Las habilidades sociales tienen relación significativa con la dimensión necesidades de autorrealización de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N° 3 de Lima-2019

Tabla 31

Correlaciones de la hipótesis específica 4

			Habilidades sociales	Necesidad de autorrealización
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coeficiente de correlación	1,000	,591**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Necesidad de autorrealización	Coeficiente de correlación	,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

En la tabla 31 se observa que, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.591 con un nivel de significancia de 0.05 (5% de margen máximo de error) entre las habilidades sociales y las necesidades de autorrealización y Motivación Laboral. Lo que indica que existe una relación positiva de nivel moderado entre ambas variables. Para la prueba de hipótesis se asume el siguiente criterio estadístico:

- P valor es mayor o igual que el valor α (0.05) se acepta la hipótesis nula (H_0)
- P valor es menor que el valor α (0.05) se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Los resultados muestran que el P valor (0,000) es menor al valor (0,05), por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Es decir, existe una relación directa entre las habilidades sociales y la necesidad de autorrealización de la Motivación Laboral.

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación se consideró el principal de determinar la conexión entre las habilidades sociales y la motivación laboral en profesoras de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N° 3 de Lima; se concluye que la fórmula de correlación de Spearman es de 0,821 con un rango de significancia de 0,05 entre ambas variables, lo que indica que hay una conexión afirmativa de rango alto. Estos resultados concuerdan con Vasquez (2017) en donde se obtuvo resultados del rango de correlación entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral de los profesores de la Institución Educativa N° 80382, que pertenecen a Chepén en Perú es alta y afirmativa con rango de significancia, según el valor del coeficiente de correlación de Pearson, valor de 0,810. Por lo tanto, se considera lo aportado por Aranda (2007), quien refiere que las conductas sociales tienen rol vital para que cada persona asuma sus funciones sociales y adquiera los refuerzos socializadores, culturales y financieros, de lo contrario, la persona puede tener consecuencias como aislarse, ser rechazado por otros o más y finalmente no ser feliz. La labor de los profesores es de velar para que los estudiantes aprendan felices en entornos saludables. A la vez, se confirma que si los profesores practicaran las buenas conductas sociales, refiere Chiavenato (2007) asegurarían a los estudiantes con ambientes motivadores en las instituciones y también se permitiría que los trabajadores, en este caso los docentes, directivos y otros de la comunidad educativa presenten altos rangos de satisfacción y motivación laboral y continúen con sus funciones y producciones.

Los resultados respecto a la primera hipótesis específica, demuestran que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,899 y tiene un rango de significancia de 0,05 entre las habilidades sociales y la extensión de las necesidades de amparo, eso indica que hay una conexión afirmativa de rango alto entre ambas variables. La necesidad de amparo, se refiere a la protección contra agravios al cuerpo y a las emociones de las personas. En una de las conclusiones teóricas del trabajo de investigación de Monzon (2014) realizado en Guatemala refiere que se debe proveer a los niños y niñas una adecuada formación en emociones y conductas interpersonales puesto que no se les está atendiendo adecuadamente dentro de las familias y no cuentan con buenos modelos de vida de parte de sus padres y familiares, por eso, los docentes no sólo deben atender a las necesidades primarias, sino formar en habilidades que lleven a los estudiantes a enfrentar de manera adecuada las normas existentes, producir estímulos, esforzarse más y estar listos para soportar las adversidades y adquirir las

habilidades para enfrentarse a la vida con menos riesgos de cometer actos de indisciplina, delitos, agresión y hostilidad; de manera que estas habilidades ayudarán a estar protegidos de los peligros que le privarían de gozar de una vida feliz. Por otro lado, Dongil y Cano (2014), enfatizan que estas conductas sociales son muy útiles, pues los que no los practican, están desprotegidos y muestran carencias sociales pues sufren al sentirse amenazados o en situación de ataque verbalmente por otros, se reprimen y pueden manifestarse como que quedan con la mente en blanco, son incapaces de mencionar en el momento necesario lo que quieren decir por lo tanto generan en sí mismo sentimientos incorrectos y hacia los demás rencor, desprecio, indiferencia, melancolía. Al tener satisfecho esta necesidad de amparo tendremos mejor fortaleza para estar motivados y desempeñarnos mejor en nuestras funciones.

Con respecto a las condiciones motivacionales externas, relacionadas a las necesidades amparo de la motivación laboral, según concluyó Gutierrez (2014) quien realizó su investigación en el área operativa de una empresa de transporte aéreo de Colombia, refiere que para las personas, recibir el sueldo es lo más significativo, pero eso es un incentivo momentáneo y hay motivos internos que aminoran las oportunidades de llegar a asumir cargos jerárquicos pero no muestran interés por ser más puntuales, por respetar acuerdos y cumplir retos, por lo tanto los trabajadores dan más importancia a los motivos externos y no desempeñan sus labores motivados adecuadamente. La necesidad de amparo laboral tiene que ver también con la seguridad económica y ésta tiene relación directa con las conductas sociales; entonces en toda institución, así como se espera mejoras salariales, las actitudes y comportamientos de los trabajadores también deben mostrar responsabilidad,

Respecto a la segunda hipótesis específica, se encontró que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,771 con un rango de significancia de 0,05 entre las habilidades sociales y las necesidades sociales y de pertenencia, lo que indica que existe una relación positiva de rango alto entre ambas. Estos resultados se contrastan con Coanqui (2014), quien realizó una investigación sobre la relación de las conductas sociales con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de Lima, en donde un 68.3 % de la variación de la variable criterio; es decir, las extensiones de la variable conductas sociales son: conductas de interrelación, para la aprobación, de resolver conflictos, las de comunicación de lo que se siente, para conversar y de conexión laboral, anticipan el desempeño académico y de todas las

extensiones de la variable conductas sociales, la que tiene el coeficiente de rango mayor es habilidades para conversar con $B= 0.342$, expresando que a un superior nivel de habilidad para conversar con docentes, los que tienen cargos superiores, los estudiantes, los integrantes de la comunidad y otros, hay más desempeño académico, se satisface, entonces las necesidades de pertenecer a diversos grupos sociales por conversaciones realizadas, también tienen significatividad en la motivación laboral. Por ello para Peñafiel y Serrano, que son referidos por Laorden (2010) donde menciona que el tema de las conductas sociales representan un rol importante para alcanzar otras aptitudes sociales como satisfacer la necesidad de pertenencia y aceptación con diversos grupos de personas. También hay aportes de la investigación de Bruno (2016), quien refiere que la motivación trascendente que se refiere a que la motivación que trasciende que tiene que ver con la participación y servicio, con las interacciones con otros y con el apoyo y solidaridad está conectada al desempeño laboral con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,248 y un valor $p = 0,054$ igual al nivel $\alpha = 0,05$, conexión no significativa, débil entre la motivación trascendente y el desempeño docente en las profesoras de Educación Inicial de San Borja se relaciona con el desempeño de las maestras. Esto es sustento de que las necesidades sociales y de pertenencia que tiene que ver la interacción e identidad con otros, es una necesidad que se debe satisfacer para mejorar la motivación laboral docente. Es fundamental trabajar el desarrollo de las diversas habilidades en las promotoras educativas, en los docentes y en todo individuo, ya que el desarrollo de las conductas sociales permitirá desempeños óptimamente en el trabajo diario. Las conductas sociales se relacionan directa ($Rho=0,708$) y significativamente ($p=0.001$) con la proyección social y comunitaria de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

En la presente investigación también se refiere la relación a la hipótesis tercera con coeficiente de correlación de Spearman equivalente a 0,686 con un rango de significancia de 0,05 entre las habilidades sociales y la necesidad de autoestima en docentes, lo que indica que existe una relación positiva de rango moderado entre ambas, quiere decir que a mayor práctica de conductas sociales, mayor será la satisfacción de las necesidades de autoestima. Se compara estos rangos con el trabajo de investigación de Diaz (2017) quien refiere que los resultados de la variable autoestima de estudiantes expresan que el 61,2% de los estudiantes toma en cuenta que su autoestima es media,

también el 38,8% indicó que su autoestima es baja, ninguno de ellos expresó que tiene alta autoestima, esto indica que es una inclinación del rango media, lo cual no expresa autoestima favorable a comparación del rango expresado por los docentes. Entonces se puede afirmar lo que fundamenta Arón, (2000), pues refiere que mucho tiempo los docentes invierten en atender problemas de indisciplina y conductas violentas de los estudiantes. Se afirma entonces que los estudiantes requieren mayor autoestima, pues en diversos talleres de capacitación hay solicitudes para tratar asuntos como el desarrollo de habilidades sociales, clima escolar y desarrollo de la autoestima, cómo afrontar conflictos en el aula, entre otros. También hay preocupaciones de parte de Laorden (2010), de que los maestros deben adiestrarse y formarse para que utilice adecuadamente sus emociones para poder impactar favorablemente, es decir que se debe dar mayor sentido a la creatividad, al entusiasmo, a estar motivados, con buena autoestima, con habilidades y acciones humanitarias, pues la acción de pensar, sentir, hablar y comportarse requiere del trabajo unido de lo mental y lo emocional, para gozar de mejor vida cada día.

También los resultados de la cuarta hipótesis muestran que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,591 con un nivel de significancia de 0,05 entre las habilidades sociales y la necesidad de autorrealización, lo que indica que existe una relación positiva, rango alto entre ambas variables, quiere decir que si hay relación entre la necesidad de autorrealización y la práctica de conductas sociales saludables. Monzón (2014) en su investigación concluyó que es de suma importancia que los profesores participen en capacitaciones especializadas en habilidades de reconocer, comprender y regular las emociones para manejar conductas con los estudiantes. Monzón (2014) comprobó que solo el 41,2% de los maestros han recibido de alguna manera instrucción sobre educación emocional e interpersonal y que el 58,8% no lo recibió. Esto es muestra que a pesar de ser sumamente importante las capacitaciones y aunque hay poca o nada preocupación de las autoridades en atender este asunto, hay una virtud especial en algunos maestros de hacer sacrificios por buscar autorrealizarse profesionalmente para aplicar esas innovaciones en los aprendizajes de sus estudiantes. Se puede expresar también que Enriquez (2014) en su investigación dio a conocer el rango de motivación con el desempeño laboral de los trabajadores en México y determina que el rango de motivación laboral denota peso muy significativo para el desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

Luego de realizar todo lo referido al contenido del presente trabajo de investigación se llegó a las conclusiones siguientes:

Primera:

El presente trabajo de investigación expresa los resultados conseguidos para la hipótesis general en la que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,899 con un rango de significancia de 0,05 entre las variables de habilidades sociales y la motivación laboral, lo que indica que hay una conexión afirmativa de rango alto entre las conductas sociales y la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 –Ugel N° 3 de Lima.

Segunda:

Referido a la hipótesis específica 1, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,899 con un rango de significancia de 0,05 entre las habilidades sociales y las necesidades de protección de la motivación laboral, lo que refiere que hay una conexión afirmativa de rango alto entre las habilidades sociales y las necesidades de protección de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 –Ugel N° 3 de Lima.

Tercera:

Considerando la hipótesis específica 2, se concluye que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,771 con un rango de significancia de 0,05 entre las habilidades sociales y las necesidades sociales y de pertenencia de la motivación laboral, lo que refiere que hay una conexión afirmativa de rango alto entre las habilidades sociales y las necesidades sociales y de pertenencia de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 –Ugel N° 3 de Lima.

Cuarta:

Para la hipótesis específica 3, se encontró que existe una conexión afirmativa de rango alto entre las habilidades sociales y la necesidad de autoestima de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 –Ugel N° 3 de Lima con el coeficiente de correlación de Spearman de 0,686 que pertenece a un rango moderado de significancia de 0,05 entre ambas variables.

Quinta:

Finalmente para la hipótesis específica 4, se encontró que existe una conexión afirmativa de rango alto entre las habilidades sociales y la necesidad de autorrealización de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 –Ugel N° 3 de Lima con el coeficiente de correlación de Spearman de 0,591 que pertenece a un rango alto de significancia de 0,05 entre ambas variables.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a los Directivos tomar como referencia que hay conexión alta entre las habilidades sociales y la motivación laboral, por lo tanto se debe realizar actividades donde se trabaje la satisfacción de necesidades de amparo laboral, sociales y de pertenencia, de autoestima y autorrealización para con las docentes de tal manera que se evidencien acciones para que su motivación en el trabajo se mantenga o crezca más y también mejoren las habilidades sociales en la institución educativa.

Segunda: Se debe considerar que las necesidades de amparo laboral, aunque por el momento no se pueda realizar cambios sorprendentes, se debe estimular y resaltar las fortalezas de cada profesora para que la motivación laboral continúe y el espíritu comprometido de la vocación sea más fuerte para que la labor docente siempre se haga como para Dios, quien a su tiempo recompensa.

Tercera: También se recomienda considerar un plan de convivencia adecuado según las necesidades de los estudiantes y de la comunidad educativa mediante actividades y programas eficientes y que las necesidades de integración y de pertenencia en el grupo se fortifiquen y acrecienten a nivel de toda la comunidad educativa, de tal manera que el clima de aula y clima institucional mejoren.

Cuarta: Se sugiere a los Directivos y a los responsables de la comisión de Tutoría de cada institución educativa, supervise las programaciones y ejecuciones de las actividades y programas al respecto cotidianamente de tal manera que se esté atendiendo a los estudiantes adecuadamente en cuanto al desarrollo de su autoestima para que todos se esfuercen en brindar a los estudiantes modelos óptimos de respeto y buen trato.

Quinta: Se recomienda al Directivo informar permanentemente sobre las capacitaciones del contexto con anticipación de tal manera que se tenga oportunidad de participar en capacitaciones pertinentes y crear espacios colegiados para que se comparta con toda la comunidad educativa lo recibido y estimular más la participación a diversas actividades de tal manera que se de espacios y oportunidades de crecer profesionalmente y en autorrealización.

VII. REFERENCIAS

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: En busca del desarrollo de ventajas Competitivas*. Lambayeque, Perú, Chiclayo, Escuela de Economía USAT
- Aranda, R. (2007). Evaluación Diagnóstica sobre las Habilidades Sociales de los Alumnos de Educación Infantil: Proyecto de Formación del Profesorado en Centros. *Tendencias pedagógicas*.
Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2308980>.
- Arón, A. (2000). Un Programa de Educación para la No Violencia. *Psykhi* 2000. 2 (1), 25-39.
- Barbarán, J. (2016). *Inteligencia emocional y las habilidades sociales en universitarios de una facultad de educación -2016*. (Tesis de maestría). Lima. Perú
Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/17089?show=full>.
- Baró, T. (2019). *Inteligencia no verbal*. Madrid, España: Planeta.
- Barrientos, A. (2016). *Habilidades sociales y emocionales del profesorado de educación infantil relacionadas con la gestión del clima de aula*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.
- Barrientos, P. (2006). *La Investigación Científica Enfoques Metodológicos*: Ugraph S.A.C.
- Bruno, A. (2016). *Motivación Laboral y Desempeño Docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03-UGEL N° 07 – 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Caballo, V. (2007). *Manual de Evaluación y Entrenamiento de las Habilidades Sociales*. (7ª ed.). Madrid, España: Siglo XXI.
- Castro, D., Olarte, F. y Corredor, J. (2016). Tecnología para la comunicación y la solución de problemas en el aula. Efectos en el aprendizaje significativo. *Digital Education Review,1* (30).
Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5772431>
- Chiavenato, I. (2008-7). *Gestión del talento humano*. (3ª ed.). México D.F., México: McGraw Hill.

- Coanqui, A. (2014). *Habilidades sociales y su relación con el desempeño laboral del docente en las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana, 2014*. (Tesis de maestría). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Consejo Nacional de Educación. (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021. La educación que queremos para el Perú*. Lima, Perú: Minedu.
- Del Pozo, J. (2012). Habilidades Sociales. Educación infantil. Servicios socioculturales y a la comunidad. Recuperado de <https://ergoprojects.com/.../habilidades-sociales-servicios-socioculturales-y-a-la-comunidad>.
- Díaz, K. (2017). *Autoestima y habilidades sociales en estudiantes del quinto de secundaria, Red 2 - Ugel 1, San Juan de Miraflores*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Dongil, E. y Cano, A. (2014). *Habilidades sociales*. Madrid, España: Sociedad Española para el estudio de la ansiedad y el estrés.
- Downer, J., Sabol, T. & Hamre, B. (2010, May). Teacher-Child Interactions in the Classroom: Toward a Theory of within- and Cross-Domain Links to Children's Developmental Outcomes. *Early Education And Development*, 21(5), 699-723.
- Recuperado de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10409289.2010.497453>
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Nuevo León, México.
- Flores, G. (2016). *Habilidades sociales y desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Gismero, E. (1996). *Habilidades sociales y anorexia nerviosa*. Madrid, España: Universidad Pontificia Comillas Madrid.
- Goldstein, A., Sprafkin, R., Gershaw, N., y Kleinco, P. (1989). *Habilidades sociales y autocontrol en la adolescencia*. Barcelona, España: Martínez Roca.

- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana, Cuba: Ciencias Médicas.
- Gutiérrez, E. (2014). *La cultura organizacional como factor que influye en la motivación laboral de los trabajadores del área operativa en una empresa de transporte aéreo*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Hallet, T. (2003, Jun). Symbolic Power and Organizational Culture. *Sociological Theory*, 21 (2), 128-149. Recuperado de <http://www.jstor.org.ezproxy.unal.edu.co/stable/3108622>
- Hamre, B., y Pianta, R. (2001). Early teacher–child relationships and the trajectory of children's school outcomes through eighth grade. *Child Development*, (72), 625–638. Recuperado el 7 de septiembre de 2012 de: <http://dx.doi.org/10.1111/14678624.00301>
- Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). Méjico:Mc Graw Hill Education
- Jeffrey, K. (2009). *Entrenamiento de las habilidades sociales-Guía práctica para entrenamiento*. (8ª ed.). Madrid, España: Desclée de Brouwer.
- Lacunza, A. y Contini, N. (mayo 2009). Las habilidades sociales en niños preescolares en contextos de pobreza. *Ciencias Psicológicas*, 3 (1), 57-66. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4595/459545419006.pdf>
- Ladd, G. (2005). *Children's peer relationships and social competence: A century of progress*. New Haven, CT: Yale University Press. Recuperado de <https://yalebooks.yale.edu/book/9780300106435/childrens-peer-relations-and-social-competence>.
- Laorden, C. (2010). Habilidades Sociales-Servicios socioculturales y a la comunidad- Eva Peñafiel y Cristina Serrano. *Pulso*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5823517.pdf>
- Lavilla, L. (15 de mayo de 2013). Las habilidades sociales en el marco de la orientación psicopedagógica. *Revista de Clases Historia*, 365, 1-13. Recuperado de <https://Dialnet-unirioja.es/descarga/articulo-5173434.pdf>.

- Levin, I. & Gottlieb, J. (2009). Realigning Organization Culture for Optimal Performance: Six principles & eight practices. *Organization Development Journal*. 27 (4), 31-46. Recuperado <https://academicguides.waldenu.edu/ipsy8214>.
- McGinnis, E. y Goldstein, A. (1990). *Programa de habilidades para la infancia temprana. La enseñanza de habilidades prosociales a los niños de preescolar y jardín infantil*. Recuperado de https://www.oei.es/historico/inicial/articulos/habilidades_infancia.pdf
- Melero, J. (2010). *Habilidades para la vida: un modelo para educar con sentido*. Zaragoza, España: Edex.
- Meyer, J., Becker, T. & Vandenberg, C. (2004). Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991-1007. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.991>
- Ministerio de Educación. (2007). *Pedagogía. Serie 2 para docentes de Secundaria. Procesos socioafectivos. Fascículo 3: Habilidades Sociales*. Lima, Perú: Minedu.
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Lima, Perú: Minedu.
- Ministerio de Educación (2016). *El impulso de una carrera: política de revalorización docente en el Perú*. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/5456>.
- Ministerio de Educación (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. Recuperado de www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2016-2
- Mintrop, R. y Ordenes, M. (2017). *Motivación laboral de los docentes: un desafío directivo de alto impacto*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/322634662_Motivacion_laboral_de_los_docentes_Un_desafio_directivo_de_alto_impacto/citation/download.
- Monjas, M. y González, B. (1998). *Las Habilidades Sociales en el Currículo*. Recuperado de www.bienestaryproteccioninfantil.es/imagenes/.../habilidades_sociales_curriculo_mec.

- Monzón, J. (2014). *Habilidades sociales en adolescentes Institucionalizados entre 14 Y 17 años de edad*. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Nueva Guatemala de la Asunción, Guatemala
- Moreno, C. (2009). Effective teachers-professional and personal skills. *Revista de La Facultad de Educación de Albacete*, (24), 35-46. Recuperado de <https://previa.uclm.es/ab/educacion/ensayos>.
- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2017). *Necesidades formativas y condiciones institucionales en un grupo de docentes y directivos en el Perú*. Lima, Perú: Minedu.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2017). *Habilidades para la vida. Herramientas para el buen trato y la prevención de la violencia*. Caracas, Venezuela: Unicef.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2017). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes. Serie: Aportes para la reflexión y construcción de políticas Docentes*. Lima, Perú: Minedu.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2016). *Avanzando hacia una mejor educación para Perú*. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/5200>.
- Pianta, R. et al. (2014). A cross-lag analysis of longitudinal associations between preschool teachers' instructional support identification skills and observed behavior. *Early Childhood Research Quarterly*, 29 (1), 144–154. Recuperado de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0885200613001099>
- Rivero, J. (2010). *Teacher performance and its impact on the quality of education in Peru*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9264243275>
- Robbins, S. y Judge, T. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (13ª ed.). Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación.

- Rice, J. (2003). *Teacher quality: Understanding the effectiveness of teacher attributes*. Washington DC, USA: Economic Policy Institute.
- Rozo, J. (1998). Viktor Frankl (1905-1997) o el sentido de la existencia. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 30 (2), 355-361. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/805/80530210.pdf>
- Sashkin, M. (1996). *El Cuestionario MbM Gestión por motivación*. Recuperado de <https://www.google.com/search?q=Marshall+Sashkin&oq=Marshall+Sashkin&aqs=chrome.69i57j0l3.3364j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8>.
- Solf, A. (2006). Motivación Intrínseca Laboral y su relación con las variables de personalidad Orientación a la Meta y Tesón. *Persona*, (9), 11-126. Recuperado de www.redalyc.org/articulo.oa?id=147112814005
- Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica*, (4ª ed.) México; LIMUSA S.A.
- Trentacosta, C., & Izard, C. (2007). Kindergarten children's emotion competence as a predictor of their academic competence in first grade. *Emotion*, 7(1), 77-88. <http://dx.doi.org/10.1037/1528-3542.7.1.77>.
- Unicef (2017). *Habilidades para la vida*. Herramientas para el buen trato y la prevención de la violencia. Venezuela. Fernandez.Producciones Gárficas C.A.
- Unesco (2017). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*. Serie: Aportes para la reflexión y construcción de políticas docentes. Lima, Perú. Minedu
- Vásquez, J. (2017). *Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la institución educativa N.º 80382 Carlos Alberto Olivares. Chepén – 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Zepf, S. & Hartmann, S. (2008). Some thoughts on empathy and counter transference. *Journal of the American Psychoanalysis Association*, (56), 741-768. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1177/0003065108322460>.

ANEXOS

Anexo N° 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Habilidades sociales y motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8-Ugel 03-2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable 1: Habilidades sociales				
General	General	General	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles/rangos
¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la UGEL n° 3 de Lima-2019?	Determinar la relación entre las habilidades sociales y la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la UGEL n° 3 de Lima-2019	Las habilidades sociales tienen relación significativa con la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la UGEL n° 3 de Lima-2019	Primeras habilidades sociales	*Prestar atención *Mantener una Conversación *Elegir información adecuada *Agradecer *Iniciativa Propia	1-8	nunca	Bajo
Específicos	Específicos	Específicos	Habilidades Sociales Avanzadas	*Socializar *Dar explicaciones *Pedir disculpa	9-14	Muy pocas veces	
¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y la dimensión necesidades de protección y seguridad de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la UGEL n° 3 de Lima-2019?	Determinar la relación entre las habilidades sociales y la dimensión necesidades de protección y seguridad de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la UGEL n° 3 de Lima-2019	Las habilidades sociales tienen relación significativa con la dimensión necesidades de protección y seguridad de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la UGEL n° 3 de Lima-2019	Habilidades Relacionadas Con los Sentimiento	*Considerar y expresar sentimientos *Interesarse por otros *Resolver miedos *Autorrecompensarse	15-21	Alguna vez	Normal
			Habilidades Alternativas a la Agresión.	*Pedir permiso *Considerar al otro *Emplear el autocontrol *Resolver problemas	22-30		
¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y la dimensión necesidades sociales y de pertenencia de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8	Determinar la relación entre las habilidades sociales y la dimensión necesidades sociales y de pertenencia de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la UGEL n° 3 de Lima-2019	Las habilidades sociales tienen relación significativa con la dimensión necesidades sociales y de pertenencia de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8	Habilidades para hacer Frente al Stress	*Formular y responder quejas *Alagar a otros *Resolver la vergüenza *Defender a otros *Resolver la confusión y la acusación	31-42	A menudo	Bueno

<p>¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y la dimensión necesidades de autoestima de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la UGEL n° 3 de Lima-2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y la dimensión necesidades de autorrealización de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la UGEL n° 3 de Lima-2019?</p>	<p>Determinar la relación entre las habilidades sociales y la dimensión necesidades de autoestima de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la UGEL n° 3 de Lima-2019</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades sociales y la dimensión necesidades de autorrealización de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la UGEL n° 3 de Lima-2019</p>	<p>Las habilidades sociales tienen relación significativa con la dimensión necesidades de autoestima de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la UGEL n° 3 de Lima-2019</p> <p>Las habilidades sociales tienen relación significativa con la dimensión necesidades de autorrealización de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la UGEL n° 3 de Lima-2019</p>	Habilidades de Planificación	<p>aburrimiento</p> <p>*Discernir causas de problemas</p> <p>*Ser realistas</p> <p>*Recoger información</p> <p>*Decidir y organizarse</p>	43-50				
			Variable 1: Motivación laboral						
			Necesidades de protección laboral	<p>*Seguridad económica y personal</p> <p>*Consecución de vida razonable</p>	1-5	<p>Puntaje 5 (Totalmente De acuerdo)</p> <p>Puntaje 4 (De acuerdo)</p>	<p>Alto (76 a 100 puntos)</p> <p>Medio (51 a 75 Puntos)</p> <p>Bajo (20 a 50 Puntos)</p>		
			Necesidades sociales y de pertenencia	<p>*Interacción con otros</p> <p>*Identidad con el grupo</p>	6-10	<p>Puntaje 3 (Indeciso)</p>			
			Necesidades de autoestima	<p>*Sentirse valioso</p> <p>*Autorrespetarse</p>	11-15	<p>Puntaje 2 (En desacuerdo)</p>			
Necesidades de autorregulación	<p>*Desplegar potencialidades</p> <p>*Ser uno mismo</p>	16-20	<p>Puntaje 1 (Totalmente en desacuerdo)</p>						

Adaptado por: Virginia Teresa Tenorio Salazar

Anexo N° 2
CUESTIONARIO DE HABILIDADES SOCIALES

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: _____
Magisterial: _____

Nivel

Las proposiciones de la presente lista se refieren a experiencias de la vida diaria, de tal modo que describan como Ud. se comporta, siente, piensa y actúa. No es un test clásico, dado que no hay respuestas correctas ni incorrectas, todas las respuestas son válidas. Encierra en un círculo la respuesta que más crea conveniente. Responda rápidamente y recuerde de contestar todas las preguntas.

Nº	ITEMS	OPCIONES				
		Nunca	Muy pocas veces	Alguna vez	A menudo	Siempre
	PRIMERAS HABILIDADES					
1	¿Presta atención a la persona que le está hablando y hace un esfuerzo para comprender lo que le están diciendo?					
2	¿Habla con los demás de temas poco importantes para pasar luego a los más importantes?					
3	¿Habla con otras personas sobre cosas que le interesan a ambos?					
4	¿Determina la información que necesita y se la pide a la persona adecuada?					
5	¿Permite que los demás sepan que agradece los favores, etc.?					
6	¿Se da a conocer a los demás por propia iniciativa?					
7	¿Ayuda a que los demás se conozcan entre sí?					
8	¿Dice que le gusta algún aspecto de otra persona o alguna de las actividades que realiza?					
	HABILIDADES SOCIALES AVANZADAS					
9	¿Pide que le ayuden cuando tiene alguna dificultad?					
10	¿Elige la mejor forma para integrarse en un grupo o para participar en una determinada actividad?					
11	¿Explica con claridad a los demás como hacer una tarea					

	específica?					
12	¿Presta atención a las instrucciones, pide explicaciones, lleva adelante las instrucciones correctamente?					
13	¿Intenta persuadir a los demás de que sus ideas son mejores y que serán de mayor utilidad que las de la otra persona?					
14	¿Pide disculpas a los demás por haber hecho algo mal?					
	HABILIDADES RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS					
15	¿Intenta reconocer las emociones que experimenta?					
16	¿Permite que los demás conozcan lo que siente?					
17	¿Intenta comprender lo que sienten los demás?					
18	¿Intenta comprender el enfado de la otra persona?					
19	¿Permite que los demás piensen que te interesas o te preocupas por ellos?					
20	¿Piensa por qué está asustado y hace algo para disminuir su miedo?					
21	¿Se dice a sí mismo o hace cosas agradables cuando se merece una recompensa?					
	HABILIDADES ALTERNATIVAS					
22	¿Reconoce cuando es necesario pedir permiso para hacer algo y luego lo pide a la persona indicada?					
23	¿Se ofrece para compartir algo que es apreciado por los demás?					
24	¿Ayuda a quien lo necesita?					
25	¿Llega a establecer un sistema que le satisfaga tanto como a quienes sostienen posturas diferentes?					
26	¿Controla su carácter de modo que no se le "escapan las cosas de la mano"?					
27	¿Defiende sus derechos dando a conocer a los demás cuál es su postura?					
28	¿Se las arregla sin perder el control cuando los demás le					

	hacen bromas?					
29	¿Se mantiene al margen de situaciones que le puedan ocasionar problemas?					
30	¿Encuentra otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearse?					
	HABILIDADES PARA HACER FRENTE AL ESTRÉS					
31	¿Les dice a los demás cuando han sido ellos los responsables de originar un determinado problema e intenta encontrar solución?					
32	¿Intenta llegar a una solución justa ante la queja justificada de alguien?					
33	¿Expresa halagos sinceros a los demás por la forma en que han jugado?					
34	¿Hace algo que le ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido?					
35	¿Comprende la razón por la cual ha fracasado en una determinada situación y qué puede hacer para tener más éxito en el futuro?					
36	¿Determina si lo han dejado de lado en alguna actividad y, luego, hace algo para sentirse mejor en esa situación?					
37	¿Manifiesta a los demás que han tratado injustamente a un amigo?					
38	¿Considera con cuidado la posición de la otra persona, comparándola con la propia, antes de decidir lo que hará?					
39	¿Reconoce y resuelve la confusión que se produce cuando los demás le explican una cosa pero dicen o hacen otras que se contradicen?					
40	¿Comprende lo que significa una acusación y por qué se la han hecho y, luego piensa en la mejor forma de relacionarse con la persona que le ha hecho la acusación?					
41	¿Decide lo que quiere hacer cuando los demás quieren que haga otra cosa distinta?					
42	¿Planifica la mejor forma para exponer su punto de vista antes de una conversación problemática?					

	HABILIDADES DE PLANIFICACION					
43	¿Resuelve la sensación de aburrimiento iniciando una nueva actividad interesante?					
44	¿Reconoce si la causa de algún acontecimiento es consecuencia de alguna situación bajo su control?					
45	¿Toma decisiones realistas sobre lo que es capaz de realizar antes de comenzar una tarea?					
46	¿Es realista cuando debe explicar cómo puede desenvolverse en una determinada tarea?					
47	¿Determina de forma realista cuál de los numerosos problemas es el más importante y el que debería solucionar primero?					
48	¿Resuelve qué necesita saber y cómo conseguir la información?					
49	¿Considera las posibilidades y elige la que le hará sentirse mejor?					
50	¿Se organiza y se prepara para facilitar la ejecución de su trabajo?					

¡Muchas Gracias!

Anexo N° 3

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado Docente:

El presente cuestionario contiene afirmaciones que puede coincidir o no con lo que usted piensa sobre su trabajo y vida laboral. Debe indicar sinceramente en qué medida los enunciados describen su percepción.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: _____ Escala Magisterial: _____

1. Conteste todas las interrogantes.
2. Marque con un aspa solamente en uno de los cuadros de cada interrogante.
3. Considerar una opción en cada ítem:

(TA) Totalmente de acuerdo-(DA) De acuerdo-(ID) Indeciso-(ED) En desacuerdo-(TD) Totalmente en desacuerdo

Nº	ITEMS	OPCIONES				
		(TA)	(DA)	(ID)	(ED)	(TD)
	NECESIDADES DE PROTECCION Y SEGURIDAD					
1.	Lo más significativo para mí es contar con un trabajo estable.					
2.	La seguridad o estabilidad laboral, no es especialmente importante para mí.					
3.	Para mí, es importante poder disponer de ingresos mejores.					
4.	Un buen empleo, debe considerar un plan de jubilación ventajosa.					
5.	Considero que uno de los aspectos esenciales de una plaza de trabajo es tener un seguro de salud y de vida.					
	NECESIDADES SOCIALES Y DE PERTENENCIA					
6.	Prefiero trabajar independientemente, por mi cuenta.					
7.	Los amigos son personas muy valiosas para mí.					
8.	Es preferible no tener una relación demasiado cercana con los					

	compañeros de trabajo.					
9.	Prefiero mayormente un trabajo que me permita tener contacto con otras personas o colegas.					
10.	Formar parte de un sólido equipo de trabajo es muy importante para mí.					
	NECESIDAD DE AUTOESTIMA					
11.	Un sueldo alto es indicador del valor que tiene el docente para la Institución Educativa.					
12.	Considero que la mayoría de personas creen que son más capaces de lo que realmente son.					
13.	Considero que la valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de las demás personas.					
14.	Me causa molestia que las personas me atribuyan un mérito de algo que no he conseguido.					
15.	Los logros obtenidos, me proveen una importante sensación de autorrespeto.					
	NECESIDAD DE AUTORREALIZACIÓN					
16.	Lo que nos hace más feliz, es lo más importante en la vida.					
17.	Deseo tener un trabajo, donde pueda aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.					
18.	Considero que perseguir los sueños constituye una pérdida de tiempo.					
19.	Me motiva llegar tan lejos como yo pueda, encontrando mis propios límites.					
20.	Prefiero mayormente hacer cosas que sé hacer bien, antes de intentar hacer cosas nuevas.					

¡Muchas Gracias!

Anexo N° 4
CARTAS DE PRESENTACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 18 de junio de 2019

Carta P.823 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
Rosa Dondero Morey
I.E.I. N° 112 "Pequeños de Fátima"
Atención:
Directora

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **VIRGINIA TERESA TENORIO SALAZAR**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Virginia Teresa Tenorio Salazar** identificado(a) con DNI N.° **06269471** y código de matrícula N.° **7001218623**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**HABILIDADES SOCIALES Y MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN
INICIAL DE LAS REDES 6, 7 Y 8, UGEL 03, LIMA, 2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



Raúl
02-07-2019
10:54
Raúl Delgado Arenas

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
CALLE J. ALVARO VIAL, 100
LIMA, PERÚ
TEL: (51) 1 422 2200
WWW.UCV.PE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 18 de junio de 2019

Carta P.828 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
Mirian Lozano Rubio
I.E.I. N° 075 "Santa María de Guadalupe"
Atención:
Directora

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **VIRGINIA TERESA TENORIO SALAZAR**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Virginia Teresa Tenorio Salazar** identificado(a) con DNI N.° **06269471** y código de matrícula N.° **7001218623**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

HABILIDADES SOCIALES Y MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LAS REDES 6, 7 Y 8, UGEL 03, LIMA, 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE


03/07/2019

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendigoi 6232, Los Olivos. Tel: (+511) 202 4342 Fax: (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Mz. Eastin Rey, San Juan de Los Rioschillo Tel: (+511) 202 8020 Fax: 2310
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel: (+511) 202 8020 Fax: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel: (+511) 202 4142 Fax: 2610



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 18 de junio de 2019

Carta P.824 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
Medalit Mas oliva
I.E. "República de Italia"
Atención:
Directora

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **VIRGINIA TERESA TENORIO SALAZAR**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Virginia Teresa Tenorio Salazar** identificado(a) con DNI N.º **06269471** y código de matrícula N.º **7001218623**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**HABILIDADES SOCIALES Y MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN
INICIAL DE LAS REDES 6, 7 Y 8, UGEL 03, LIMA, 2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



Medalit Mas Oliva
DIRECTORA I.E.
I.E. N.º 1015 - UGEL 03

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendel 6252, Los Olivos. Tel: (+511) 202 4242 Fax: (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, 10to. Centro Bv. San Juan de Lurigancho Tel: (+511) 202 8020 Fax: 2070
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel: (+511) 202 0830 Fax: 1184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel: (+511) 202 4142 Fax: 2050



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 18 de junio de 2019

Carta P.820 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
Maria Del Pilar Taquia Cueva
I.E.I. N° 014 - "Divina Niña María"
Atención:
Directora

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **VIRGINIA TERESA TENORIO SALAZAR**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **VIRGINIA TERESA TENORIO SALAZAR** identificado(a) con DNI N.° **06269471** y código de matrícula N.° **7001218623**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**HABILIDADES SOCIALES Y MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN
INICIAL DE LAS REDES 6, 7 Y 8, UGEL 03, LIMA, 2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiolza 6272, Los Olivos. Tel: (+511) 202 4342 Fax: (+511) 209 4143
LIMA ESTE Av. del Parque 640 Urb. Campo Rey San Juan de Lurigancho Tel: (+511) 200 9030 Fax: (+511) 200 9030
ATE Carretera Central Km. 0.2 Tel.: (+511) 200 9030 Av. - B104
CALLAO Av. Argentina 1794 Tel: (+511) 209 4342 Fax: 2630



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Lima, 18 de junio de 2019

Carta P.825 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Aleida Guevara Flores

I.E.I. N° 002 "Mundo de Colores"

Atención:

Directora

Asunto: Carta de Presentación del estudiante VIRGINIA TERESA TENORIO SALAZAR

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Virginia Teresa Tenorio Salazar identificado(a) con DNI N.° 06269471 y código de matrícula N.° 7001218623; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

HABILIDADES SOCIALES Y MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LAS REDES 6, 7 Y 8, UGEL 03, LIMA, 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

Aleida Guevara Flores
DIRECTORA

Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendelá 6202, Los Olivos. Tel: (+511) 202 4242 Fax: (+511) 202 4242
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Centro Rm, San Juan de Lurigancho. Tel: (+511) 202 8030 Anx: 2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel: (+511) 200 8030 Anx: 8184
CALLAO A. Argentina 1785 Tel: (+511) 202 4242 Anx: 7536



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

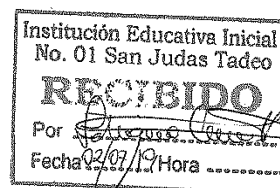
Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 18 de junio de 2019

Carta P.827 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
Liliana Ciriaco Perez
I.E.I. N° 001 "San Judas Tadeo"
Atención:
Directora



Asunto: Carta de Presentación del estudiante VIRGINIA TERESA TENORIO SALAZAR

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Virginia Teresa Tenorio Salazar** identificado(a) con DNI N.° **06269471** y código de matrícula N.° **7001218623**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

HABILIDADES SOCIALES Y MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LAS REDES 6, 7 Y 8, UGEL 03, LIMA, 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Raúl Delgado Arenas
Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendocino 6232, Los Olivos. Tel. (+511) 202 4342 Fax. (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Pórcico 649, Urb. Campo Rey, San Juan de Longoncho Tel. (+511) 200 9000 Anx. 2370.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel. (+511) 200 9000 Anx. 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel. (+511) 202 4342 Anx. 2650



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Lima, 18 de junio de 2019

Carta P.822 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
María Estela Paredes Caldas
I.E.I. N° 020 "Santa Rosa de Lima"
Atención:
Directora

I.E.I. N° 20
"SANTA ROSA DE LIMA"
MESA DE PARTES
EXP. N° 043
FECHA: 23/06/19
HORA: FOLIO: 1

Asunto: Carta de Presentación del estudiante VIRGINIA TERESA TENORIO SALAZAR

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a VIRGINIA TERESA TENORIO SALAZAR identificado(a) con DNI N.° 06269471 y código de matrícula N.° 7001218623; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

HABILIDADES SOCIALES Y MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LAS REDES 6, 7 Y 8, UGEL 03, LIMA, 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mandirola 6292, Los Olivos, Tel: (+511) 202 4342 Fax: (+511) 202 4342
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Campo Bcy, San Juan de Lurigancho, Tel: (+511) 200 9020 Área: 2540
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel: (+511) 200 9030 Área: 9184
CALLAO Av. Argentina 1295 Tel: (+511) 202 4342 Área: 2650

LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Campo Bcy, San Juan de Lurigancho, Tel: (+511) 200 9020 Área: 2540
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel: (+511) 200 9030 Área: 9184
CALLAO Av. Argentina 1295 Tel: (+511) 202 4342 Área: 2650

Anexo N° 5
CONSTANCIAS



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"
INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 002
MUNDO DE COLORES

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

La Directora de la Institución Educativa Inicial N° 02. Mundo de Colores perteneciente a la Red Educativa N° 07, del Distrito de Breña, de la UGEL 03, otorga la siguiente Constancia a la docente:

VIRGINIA TERESA TENORIO SALAZAR

Estudiante del Programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN la Universidad Cesar Vallejo, con DNI N° 06269471, quien aplicó 2 instrumentos en el presente año 2019 como parte de su Trabajo de Investigación titulado "Habilidades Sociales y motivación laboral en docentes de educación Inicial de las redes 6, 7 y 8 de la UGEL 3 de Lima-2019" a las docentes que laboran es esta I.E.I.

*Cuestionario de Habilidades Sociales

*Cuestionario de Motivación Laboral

La docente en mención realizó las coordinaciones adecuadas demostrando esmero y responsabilidad.

Se otorga la presente Constancia a solicitud del docente para ser adjuntado a su Tesis.

Lima, 23 de Julio del 2019

Mrs. Alejida Guevara Flores

Directora IEI 002. Mundo de Colores



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 03 LIMA
Institución Educativa Inicial N° 0001
"SAN JUDAS TADEO"

Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

La Directora de la Institución Educativa Inicial N° 01 SAN JUDAS TADEO - BREÑA, perteneciente a la Red Educativa N° 08 de la UGEL 3, otorga la siguiente Constancia a la docente:

VIRGINIA TERESA TENORIO SALAZAR

Estudiante del Programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN de la Universidad Cesar Vallejo, con DNI N° 06269471, quien aplicó 2 instrumentos en el presente año 2019 como parte de su Trabajo de Investigación titulado "Habilidades Sociales y motivación laboral en docentes de educación Inicial de las redes 6, 7 y 8 de la UGEL 3 de Lima-2019" a las docentes que laboran en esta I.E.I.

*Cuestionario de Habilidades Sociales

*Cuestionario de Motivación Laboral

La docente en mención realizó las coordinaciones adecuadas demostrando esmero y responsabilidad.

Se otorga la presente Constancia a solicitud del docente para ser adjuntado a su Tesis.

Lima, 18 de Julio del 2019


LILIANA CIRUELO PEREZ
DIRECTORA
I.E.I. N° 0001 SAN JUDAS TADEO BREÑA



CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

La Directora de la Institución Educativa Inicial N° 14 "DIVINA NIÑA MARÍA" perteneciente a la red educativa N° 06 de la UGEL 03, otorga la siguiente Constancia a la docente:

VIRGINIA TERESA TENORIO SALAZAR

Estudiante del Programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN de la Universidad Cesar Vallejo, con DNI N° 06269471, quien aplicó 2 instrumentos en el presente año 2019 como parte de su Trabajo de Investigación titulado "Habilidades Sociales y motivación laboral en docentes de educación Inicial de las redes 6, 7 y 8 de la UGEL 3 de Lima-2019" a las docentes que laboran en esta I.E.I.

*Cuestionario de Habilidades Sociales

*Cuestionario de Motivación Laboral

La docente en mención realizó las coordinaciones adecuadas demostrando esmero y responsabilidad.

Se otorga la presente Constancia a solicitud del docente para ser adjuntado a su Tesis.

Lima, 19 de Julio del 2019



MARÍA DEL PILAR TAQUÍA CUEVA
DIRECTORA I.E.I. N°14 "DIVINA NIÑA MARÍA"
UGEL 03

Anexo 6



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES SOCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1-PRIMERAS HABILIDADES SOCIALES								
1	¿Presta atención a la persona que le está hablando y hace un esfuerzo para comprender lo que le están diciendo?	✓		✓		✓		
2	¿Habla con los demás de temas poco importantes para pasar luego a los más importantes?	✓		✓		✓		
3	¿Habla con otras personas sobre cosas que le interesan a ambos?	✓		✓		✓		
4	¿Determina la información que necesita y se la pide a la persona adecuada?	✓		✓		✓		
5	¿Permite que los demás sepan que agradece los favores, etc.?	✓		✓		✓		
6	¿Se da a conocer a los demás por propia iniciativa?	✓		✓		✓		
7	¿Ayuda a que los demás se conozcan entre sí?	✓		✓		✓		
8	¿Dice que le gusta algún aspecto de otra persona o alguna de las actividades que realiza?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2-HABILIDADES AVANZADAS								
9	¿Pide que le ayuden cuando tiene alguna dificultad?	✓		✓		✓		
10	¿Elige la mejor forma para integrarse en un grupo o para participar en una determinada actividad?	✓		✓		✓		
11	¿Explica con claridad a los demás como hacer una tarea específica?	✓		✓		✓		
12	¿Presta atención a las instrucciones, pide explicaciones, lleva adelante las instrucciones correctamente?	✓		✓		✓		
13	¿Intenta persuadir a los demás de que sus ideas son mejores y que serán de mayor utilidad que las de la otra persona?	✓		✓		✓		
14	¿Pide disculpas a los demás por haber hecho algo mal?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3-HABILIDADES RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS								
15	¿Intenta reconocer las emociones que experimenta?	✓		✓		✓		
16	¿Permite que los demás conozcan lo que siente?	✓		✓		✓		
17	¿Intenta comprender lo que sienten los demás?	✓		✓		✓		
18	¿Intenta comprender el enfado de la otra persona?	✓		✓		✓		
19	¿Permite que los demás piensen que te interesas o te preocupas por ellos?	✓		✓		✓		
20	¿Piensa por qué está asustado y hace algo para disminuir su miedo?	✓		✓		✓		
21	¿Se dice a sí mismo o hace cosas agradables cuando se merece una recompensa?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4: HABILIDADES ALTERNATIVAS		Si	No	Si	No	Si	No
22	¿Reconoce cuando es necesario pedir permiso para hacer algo y luego lo pide a la persona indicada?	✓		✓		✓	
23	¿Se ofrece para compartir algo que es apreciado por los demás?	✓		✓		✓	
24	¿Ayuda a quien lo necesita?	✓		✓		✓	
25	¿Llega a establecer un sistema que le satisfaga tanto como a quienes sostienen posturas diferentes?	✓		✓		✓	
26	¿Controla su carácter de modo que no se le "escapan las cosas de la mano"?	✓		✓		✓	
27	¿Defiende sus derechos dando a conocer a los demás cuál es su postura?	✓		✓		✓	
28	¿Se las arregla sin perder el control cuando los demás le hacen bromas?	✓		✓		✓	
29	¿Se mantiene al margen de situaciones que le puedan ocasionar problemas?	✓		✓		✓	
30	¿Encuentra otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearse?	✓		✓		✓	
HABILIDADES PARA HACER FRENTE AL ESTRÉS		Si	No	Si	No	Si	No
31	¿Les dice a los demás cuando han sido ellos los responsables de originar un determinado problema e intenta encontrar solución?	✓		✓		✓	
32	¿Intenta llegar a una solución justa ante la queja justificada de alguien?	✓		✓		✓	
33	¿Expresa halagos sinceros a los demás por la forma en que han jugado?	✓		✓		✓	
34	¿Hace algo que le ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido?	✓		✓		✓	
35	¿Comprende la razón por la cual ha fracasado en una determinada situación y qué puede hacer para tener más éxito en el futuro?	✓		✓		✓	
36	¿Determina si lo han dejado de lado en alguna actividad y, luego, hace algo para sentirse mejor en esa situación?	✓		✓		✓	
37	¿Manifiesta a los demás que han tratado injustamente a un amigo?	✓		✓		✓	
38	¿Considera con cuidado la posición de la otra persona, comparándola con la propia, antes de decidir lo que hará?	✓		✓		✓	
39	¿Reconoce y resuelve la confusión que se produce cuando los demás le explican una cosa pero dicen o hacen otras que se contradicen?	✓		✓		✓	
40	¿Comprende lo que significa una acusación y por qué se la han hecho y, luego piensa en la mejor forma de relacionarse con la persona que le ha hecho la acusación?	✓		✓		✓	
41	¿Decide lo que quiere hacer cuando los demás quieren que haga otra cosa distinta?	✓		✓		✓	

42	¿Planifica la mejor forma para exponer su punto de vista antes de una conversación problemática? DIMENSIÓN 6: HABILIDADES DE PLANIFICACIÓN	SI		NO		SI		NO	
		✓		✓		✓		✓	
43	¿Resuelve la sensación de aburrimiento iniciando una nueva actividad interesante?	✓		✓		✓		✓	
44	¿Reconoce si la causa de algún acontecimiento es consecuencia de alguna situación bajo su control?	✓		✓		✓		✓	
45	¿Toma decisiones realistas sobre lo que es capaz de realizar antes de comenzar una tarea?	✓		✓		✓		✓	
46	¿Es realista cuando debe explicar cómo puede desenvolverse en una determinada tarea?	✓		✓		✓		✓	
47	¿Determina de forma realista cuál de los numerosos problemas es el más importante y el que debería solucionar primero?	✓		✓		✓		✓	
48	¿Resuelve qué necesita saber y cómo conseguir la información?	✓		✓		✓		✓	
49	¿Considera las posibilidades y elige la que le hará sentirse mejor?	✓		✓		✓		✓	
50	¿Se organiza y se prepara para facilitar la ejecución de su trabajo?	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (preclarar si hay suficiencia): Existe suficiencia en los items planteados para medir las dimensiones 3.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg. Dora Caballero Torres DNI: 07471519

Especialidad del validador: Mg. Psicología Educativa - UCV

- 1) Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2) Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- 3) Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

28 de Junio de 2019.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSION 1-NECESIDADES DE PROTECCION Y SEGURIDAD Lo más significativo para mí es contar con un trabajo estable.	✓		✓		✓		
2	La seguridad o estabilidad laboral, no es especialmente importante para mí.	✓		✓		✓		
3	Para mí, es importante poder disponer de ingresos mejores.	✓		✓		✓		
4	Un buen empleo, debe considerar un plan de jubilación ventajosa.	✓		✓		✓		
5	Considero que uno de los aspectos esenciales de una plaza de trabajo es tener un seguro de salud y de vida.	✓		✓		✓		
6	DIMENSION 2-NECESIDADES SOCIALES Y DE PERTENENCIA Prefiero trabajar independientemente, por mi cuenta.	SI	No	SI	No	SI	No	
7	Los amigos son personas muy valiosas para mí.	✓		✓		✓		
8	Es preferible no tener una relación demasiado cercana con los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Prefiero mayormente un trabajo que me permita tener contacto con otras personas o colegas.	✓		✓		✓		
10	Formar parte de un sólido equipo de trabajo es muy importante para mí.	✓		✓		✓		
11	DIMENSION 3-HABILIDADES RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS Un sueldo alto es indicador del valor que tiene el docente para la Institución Educativa.	SI	No	SI	No	SI	No	
12	Considero que la mayoría de personas creen que son más capaces de lo que realmente son.	✓		✓		✓		
13	Considero que la valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de las demás personas.	✓		✓		✓		
14	Me causa molestia que las personas me atribuyan un mérito de	✓		✓		✓		

	algo que no he conseguido.							
15	Los logros obtenidos, me proveen una importante sensación de autorrespeto.							
	DIMENSIÓN 4: HABILIDADES ALTERNATIVAS							
16	Lo que nos hace más feliz, es lo más importante en la vida.							
17	Deseo tener un trabajo, donde pueda aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.							
18	Considero que perseguir los sueños constituye una pérdida de tiempo.							
19	Me motiva llegar tan lejos como yo pueda, encontrando mis propios límites.							
20	Prefiero mayormente hacer cosas que sé hacer bien, antes de intentar hacer cosas nuevas.							
31	¿Les dice a los demás cuando han sido ellos los responsables de originar un determinado problema e intenta encontrar solución?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en los ítems planteados para medir las dimensiones

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg. Mg. Doña. Caballero Jessica Ivette DNI: 074171519

Especialidad del validador: Mg. en Psicología Educativa - UCV

28 de Junio de 2019.

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD DE CUYO

ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES SOCIALES

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSIÓN 1-PRIMERAS HABILIDADES SOCIALES ¿Presta atención a la persona que le está hablando y hace un esfuerzo para comprender lo que le están diciendo?	✓		✓		✓		
2	¿Habla con los demás de temas poco importantes para pasar luego a los más importantes?	✓		✓		✓		
3	¿Habla con otras personas sobre cosas que le interesan a ambos?	✓		✓		✓		
4	¿Determina la información que necesita y se la pide a la persona adecuada?	✓		✓		✓		
5	¿Permite que los demás sepan que agradece los favores, etc.?	✓		✓		✓		
6	¿Se da a conocer a los demás por propia iniciativa?	✓		✓		✓		
7	¿Ayuda a que los demás se conozcan entre sí?	✓		✓		✓		
8	¿Dice que le gusta algún aspecto de otra persona o alguna de las actividades que realiza?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2-HABILIDADES AVANZADAS	SI	No	SI	No	SI	No	
9	¿Pide que le ayuden cuando tiene alguna dificultad?	✓		✓		✓		
10	¿Elige la mejor forma para integrarse en un grupo o para participar en una determinada actividad?	✓		✓		✓		
11	¿Explica con claridad a los demás como hacer una tarea específica?	✓		✓		✓		
12	¿Presta atención a las instrucciones, pide explicaciones, lleva adelante las instrucciones correctamente?	✓		✓		✓		
13	¿Intenta persuadir a los demás de que sus ideas son mejores y que serán de mayor utilidad que las de la otra persona?	✓		✓		✓		
14	¿Pide disculpas a los demás por haber hecho algo mal?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3-HABILIDADES RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS	SI	No	SI	No	SI	No	
15	¿Intenta reconocer las emociones que experimenta?	✓		✓		✓		
16	¿Permite que los demás conozcan lo que siente?	✓		✓		✓		
17	¿Intenta comprender lo que sienten los demás?	✓		✓		✓		
18	¿Intenta comprender el enfado de la otra persona?	✓		✓		✓		
19	¿Permite que los demás piensen que te interesas o te preocupas por ellos?	✓		✓		✓		
20	¿Piensa por qué está asustado y hace algo para disminuir su miedo?	✓		✓		✓		
21	¿Se dice a sí mismo o hace cosas agradables cuando se merece una recompensa?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4: HABILIDADES ALTERNATIVAS									
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
22	¿Reconoce cuando es necesario pedir permiso para hacer algo y luego lo pide a la persona indicada?	✓		✓		✓		✓	
23	¿Se ofrece para compartir algo que es apreciado por los demás?	✓		✓		✓		✓	
24	¿Ayuda a quien lo necesita?	✓		✓		✓		✓	
25	¿Llega a establecer un sistema que le satisfaga tanto como a quienes sostienen posturas diferentes?	✓		✓		✓		✓	
26	¿Controla su carácter de modo que no se le "escapan las cosas de la mano"?	✓		✓		✓		✓	
27	¿Defiende sus derechos dando a conocer a los demás cuál es su postura?	✓		✓		✓		✓	
28	¿Se las arregla sin perder el control cuando los demás le hacen bromas?	✓		✓		✓		✓	
29	¿Se mantiene al margen de situaciones que le puedan ocasionar problemas?	✓		✓		✓		✓	
30	¿Encuentra otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearse?	✓		✓		✓		✓	
HABILIDADES PARA HACER FRENTE AL ESTRÉS									
31	¿Les dice a los demás cuando han sido ellos los responsables de originar un determinado problema e intenta encontrar solución?	✓		✓		✓		✓	
32	¿Intenta llegar a una solución justa ante la queja justificada de alguien?	✓		✓		✓		✓	
33	¿Expresa halagos sinceros a los demás por la forma en que han jugado?	✓		✓		✓		✓	
34	¿Hace algo que le ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido?	✓		✓		✓		✓	
35	¿Comprende la razón por la cual ha fracasado en una determinada situación y qué puede hacer para tener más éxito en el futuro?	✓		✓		✓		✓	
36	¿Determina si lo han dejado de lado en alguna actividad y, luego, hace algo para sentirse mejor en esa situación?	✓		✓		✓		✓	
37	¿Manifiesta a los demás que han tratado injustamente a un amigo?	✓		✓		✓		✓	
38	¿Considera con cuidado la posición de la otra persona, comparándola con la propia, antes de decidir lo que hará?	✓		✓		✓		✓	
39	¿Reconoce y resuelve la confusión que se produce cuando los demás le explican una cosa pero dicen o hacen otras que se contradicen?	✓		✓		✓		✓	
40	¿Comprende lo que significa una acusación y por qué se la han hecho y, luego piensa en la mejor forma de relacionarse con la persona que le ha hecho la acusación?	✓		✓		✓		✓	
41	¿Decide lo que quiere hacer cuando los demás quieren que haga otra cosa distinta?	✓		✓		✓		✓	

42	¿Planifica la mejor forma para exponer su punto de vista antes de una conversación problemática?	✓							
DIMENSION 6: HABILIDADES DE PLANIFICACIÓN									
43	¿Resuelve la sensación de aburrimiento iniciando una nueva actividad interesante?	✓							
44	¿Reconoce si la causa de algún acontecimiento es consecuencia de alguna situación bajo su control?	✓							
45	¿Toma decisiones realistas sobre lo que es capaz de realizar antes de comenzar una tarea?	✓							
46	¿Es realista cuando debe explicar cómo puede desenvolverse en una determinada tarea?	✓							
47	¿Determina de forma realista cuál de los numerosos problemas es el más importante y el que debería solucionar primero?	✓							
48	¿Resuelve qué necesita saber y cómo conseguir la información?	✓							
49	¿Considera las posibilidades y elige la que le hará sentirse mejor?	✓							
50	¿Se organiza y se prepara para facilitar la ejecución de su trabajo?	✓							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

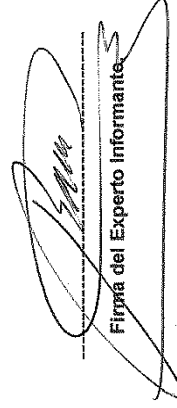
Apellidos y nombres del juez validador: **D. Mg. DELFADO APELLAS, RAÚL** DNI: **10366449**

Especialidad del validador: **P.D.R. en METODOS DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN**

..... de Junio de 2019.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

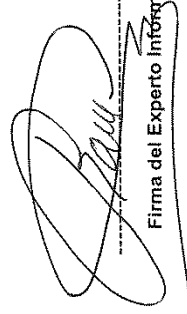
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSION 1-NECESIDADES DE PROTECCION Y SEGURIDAD							
1	Lo más significativo para mí es contar con un trabajo estable.	✓		✓		✓		
2	La seguridad o estabilidad laboral, no es especialmente importante para mí.	✓		✓		✓		
3	Para mí, es importante poder disponer de ingresos mejores.	✓		✓		✓		
4	Un buen empleo, debe considerar un plan de jubilación ventajosa.	✓		✓		✓		
5	Considero que uno de los aspectos esenciales de una plaza de trabajo es tener un seguro de salud y de vida.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2-NECESIDADES SOCIALES Y DE PERTENENCIA	SI	No	SI	No	SI	No	
6	Prefiero trabajar independientemente, por mi cuenta.	✓		✓		✓		
7	Los amigos son personas muy valiosas para mí.	✓		✓		✓		
8	Es preferible no tener una relación demasiado cercana con los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Prefiero mayormente un trabajo que me permita tener contacto con otras personas o colegas.	✓		✓		✓		
10	Formar parte de un sólido equipo de trabajo es muy importante para mí.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3-HABILIDADES RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS	SI	No	SI	No	SI	No	
11	Un sueldo alto es indicador del valor que tiene el docente para la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
12	Considero que la mayoría de personas creen que son más capaces de lo que realmente son.	✓		✓		✓		
13	Considero que la valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de las demás personas.	✓		✓		✓		
14	Me causa molestia que las personas me atribuyan un mérito de	✓		✓		✓		

	algo que no he conseguido.	✓		✓		✓		✓
15	Los logros obtenidos, me proveen una importante sensación de autorrespeto.							
DIMENSIÓN 4: HABILIDADES ALTERNATIVAS								
16	Lo que nos hace más feliz, es lo más importante en la vida.	✓		✓		✓		✓
17	Deseo tener un trabajo, donde pueda aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.	✓		✓		✓		✓
18	Considero que perseguir los sueños constituye una pérdida de tiempo.	✓		✓		✓		✓
19	Me motiva llegar tan lejos como yo pueda, encontrando mis propios límites.	✓		✓		✓		✓
20	Prefiero mayormente hacer cosas que sé hacer bien, antes de intentar hacer cosas nuevas.	✓		✓		✓		✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: D. ELI GABO... ARENAS, RAÚL DNI: 1.036.6449
 Especialidad del validador: P.D. EN MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN

..28...de Junio del 2019.


 Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES SOCIALES

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1-PRIMERAS HABILIDADES SOCIALES							
1	¿Presta atención a la persona que le está hablando y hace un esfuerzo para comprender lo que le están diciendo?	✓		✓		✓		
2	¿Habla con los demás de temas poco importantes para pasar luego a los más importantes?	✓		✓		✓		
3	¿Habla con otras personas sobre cosas que le interesan a ambos?	✓		✓		✓		
4	¿Determina la información que necesita y se la pide a la persona adecuada?	✓		✓		✓		
5	¿Permite que los demás sepan que agradece los favores, etc.?	✓		✓		✓		
6	¿Se da a conocer a los demás por propia iniciativa?	✓		✓		✓		
7	¿Ayuda a que los demás se conozcan entre sí?	✓		✓		✓		
8	¿Dice que le gusta algún aspecto de otra persona o alguna de las actividades que realiza?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2-HABILIDADES AVANZADAS	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Pide que le ayuden cuando tiene alguna dificultad?	✓		✓		✓		
10	¿Elige la mejor forma para integrarse en un grupo o para participar en una determinada actividad?	✓		✓		✓		
11	¿Explica con claridad a los demás como hacer una tarea específica?	✓		✓		✓		
12	¿Presta atención a las instrucciones, pide explicaciones, lleva adelante las instrucciones correctamente?	✓		✓		✓		
13	¿Intenta persuadir a los demás de que sus ideas son mejores y que serán de mayor utilidad que las de la otra persona?	✓		✓		✓		
14	¿Pide disculpas a los demás por haber hecho algo mal?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3-HABILIDADES RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Intenta reconocer las emociones que experimenta?	✓		✓		✓		
16	¿Permite que los demás conozcan lo que siente?	✓		✓		✓		
17	¿Intenta comprender lo que sienten los demás?	✓		✓		✓		
18	¿Intenta comprender el estado de la otra persona?	✓		✓		✓		
19	¿Permite que los demás piensen que te interesas o te preocupas por ellos?	✓		✓		✓		
20	¿Piensa por qué está asustado y hace algo para disminuir su miedo?	✓		✓		✓		
21	¿Se dice a sí mismo o hace cosas agradables cuando se merece una recompensa?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4: HABILIDADES ALTERNATIVAS		SI	No	SI	No	SI	No
22	¿Reconoce cuando es necesario pedir permiso para hacer algo y luego lo pide a la persona indicada?	✓		✓		✓	
23	¿Se ofrece para compartir algo que es apreciado por los demás?	✓		✓		✓	
24	¿Ayuda a quien lo necesita?	✓		✓		✓	
25	¿Llega a establecer un sistema que le satisfaga tanto como a quienes sostienen posturas diferentes?	✓		✓		✓	
26	¿Controla su carácter de modo que no se le "escapan las cosas de la mano"?	✓		✓		✓	
27	¿Defiende sus derechos dando a conocer a los demás cuál es su postura?	✓		✓		✓	
28	¿Se las arregla sin perder el control cuando los demás le hacen bromas?	✓		✓		✓	
29	¿Se mantiene al margen de situaciones que le puedan ocasionar problemas?	✓		✓		✓	
30	¿Encuentra otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearse?	✓		✓		✓	
HABILIDADES PARA HACER FRENTE AL ESTRÉS		SI	No	SI	No	SI	No
31	¿Les dice a los demás cuando han sido ellos los responsables de originar un determinado problema e intenta encontrar solución?	✓		✓		✓	
32	¿Intenta llegar a una solución justa ante la queja justificada de alguien?	✓		✓		✓	
33	¿Expresa halagos sinceros a los demás por la forma en que han jugado?	✓		✓		✓	
34	¿Hace algo que le ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido?	✓		✓		✓	
35	¿Comprende la razón por la cual ha fracasado en una determinada situación y qué puede hacer para tener más éxito en el futuro?	✓		✓		✓	
36	¿Determina si lo han dejado de lado en alguna actividad y, luego, hace algo para sentirse mejor en esa situación?	✓		✓		✓	
37	¿Manifiesta a los demás que han tratado injustamente a un amigo?	✓		✓		✓	
38	¿Considera con cuidado la posición de la otra persona, comparándola con la propia, antes de decidir lo que hará?	✓		✓		✓	
39	¿Reconoce y resuelve la confusión que se produce cuando los demás le explican una cosa pero dicen o hacen otras que se contradicen?	✓		✓		✓	
40	¿Comprende lo que significa una acusación y por qué se la han hecho y, luego piensa en la mejor forma de relacionarse con la persona que le ha hecho la acusación?	✓		✓		✓	
41	¿Decide lo que quiere hacer cuando los demás quieren que haga otra cosa distinta?	✓		✓		✓	

42	¿Planifica la mejor forma para exponer su punto de vista antes de una conversación problemática? DIMENSION 6: HABILIDADES DE PLANIFICACIÓN	✓		✓		✓		✓	
		SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
43	¿Resuelve la sensación de aburrimiento iniciando una nueva actividad interesante?	✓		✓		✓		✓	
44	¿Reconoce si la causa de algún acontecimiento es consecuencia de alguna situación bajo su control?	✓		✓		✓		✓	
45	¿Toma decisiones realistas sobre lo que es capaz de realizar antes de comenzar una tarea?	✓		✓		✓		✓	
46	¿Es realista cuando debe explicar cómo puede desenvolverse en una determinada tarea?	✓		✓		✓		✓	
47	¿Determina de forma realista cuál de los numerosos problemas es el más importante y el que debería solucionar primero?	✓		✓		✓		✓	
48	¿Resuelve qué necesita saber y cómo conseguir la información?	✓		✓		✓		✓	
49	¿Considera las posibilidades y elige la que le hará sentirse mejor?	✓		✓		✓		✓	
50	¿Se organiza y se prepara para facilitar la ejecución de su trabajo?	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en los ítems planteados para medir las dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Hector Kenny Mesa Carbajal DNI: 40506435
 Especialidad del validador: Metodólogo / Docente Universitario

28 de Junio de 2019.
 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 ING. EN INGENIERÍA DE SISTEMAS
 ING. EN INGENIERÍA DE SISTEMAS

Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1-NECESIDADES DE PROTECCION Y SEGURIDAD							
1	Lo más significativo para mí es contar con un trabajo estable.	✓		✓		✓		
2	La seguridad o estabilidad laboral, no es especialmente importante para mí.	✓		✓		✓		
3	Para mí, es importante poder disponer de ingresos mejores.	✓		✓		✓		
4	Un buen empleo, debe considerar un plan de jubilación ventajosa.	✓		✓		✓		
5	Considero que uno de los aspectos esenciales de una plaza de trabajo es tener un seguro de salud y de vida.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2-NECESIDADES SOCIALES Y DE PERTENENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Prefiero trabajar independientemente, por mi cuenta.	✓		✓		✓		
7	Los amigos son personas muy valiosas para mí.	✓		✓		✓		
8	Es preferible no tener una relación demasiado cercana con los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Prefiero mayormente un trabajo que me permita tener contacto con otras personas o colegas.	✓		✓		✓		
10	Formar parte de un sólido equipo de trabajo es muy importante para mí.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3-HABILIDADES RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Un sueldo alto es indicador del valor que tiene el docente para la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
12	Considero que la mayoría de personas creen que son más capaces de lo que realmente son.	✓		✓		✓		
13	Considero que la valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de las demás personas.	✓		✓		✓		
14	Me causa molestia que las personas me atribuyan un mérito de	✓		✓		✓		

	algo que no he conseguido.	✓		✓		✓		✓	
15	Los logros obtenidos, me proveen una importante sensación de autorrespeto.	✓		✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: HABILIDADES ALTERNATIVAS									
16	Lo que nos hace más feliz, es lo más importante en la vida.	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
17	Deseo tener un trabajo, donde pueda aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.	✓		✓		✓		✓	
18	Considero que perseguir los sueños constituye una pérdida de tiempo.	✓		✓		✓		✓	
19	Me motiva llegar tan lejos como yo pueda, encontrando mis propios límites.	✓		✓		✓		✓	
20	Prefiero mayormente hacer cosas que sé hacer bien, antes de intentar hacer cosas nuevas.	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en los ítems planteados

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Haroldo Kenji Ortega Caballero DNI: 40506435

Especialidad del validador: Metodología / Facultad de Ingeniería / Universidad

28 de Junio del 2019.



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

Firma del Experto Informante.

33	25	26	32	43	30	189
28	23	22	34	18	12	117
40	30	31	30	29	26	196
40	30	32	32	41	28	203
33	25	30	18	27	19	152
37	25	29	30	39	26	186
25	20	24	27	39	27	162
31	22	29	37	49	29	197
38	29	30	32	44	26	199
32	27	35	45	52	24	215
32	22	35	45	52	25	211
33	22	27	40	52	30	204
36	30	33	40	51	30	220
39	30	26	28	40	31	194
38	29	32	34	47	32	212
32	23	33	43	50	26	207
37	30	31	36	46	16	196
31	18	26	36	51	30	192
27	21	28	37	42	26	181
30	25	32	41	46	24	198
34	27	35	44	53	24	217
25	19	26	44	51	25	190
33	24	28	36	45	27	193
24	21	27	43	51	22	185
33	21	23	31	43	25	176
30	23	27	32	43	23	178
37	30	32	34	50	32	215
27	17	24	40	47	23	179
28	22	27	27	26	16	148
40	30	31	38	43	23	205
30	23	24	28	41	23	189
40	30	33	35	34	23	195
37	25	32	32	51	32	209
29	26	33	42	52	32	214
40	27	29	28	38	31	193
37	27	31	33	40	23	191
11	13	23	45	52	24	168
20	19	31	33	42	23	168
40	22	35	45	49	18	209
40	30	33	41	44	17	205
25	22	28	33	47	26	181
18	14	21	45	53	31	182
27	19	31	40	52	16	159
26	23	29	14	27	16	125
19	18	22	26	43	27	155
31	23	31	40	50	24	199
39	30	34	45	52	24	204
24	20	27	29	40	24	164
21	12	23	14	33	32	135
31	24	24	32	41	24	176
31	23	30	31	42	23	184
14	11	17	26	42	32	142
21	18	23	35	42	27	166
32	25	35	44	51	24	211
31	25	24	28	49	32	189
26	19	18	23	36	32	154
27	18	18	36	48	25	172
23	17	25	38	52	28	181
24	16	16	16	30	24	128
32	24	22	26	36	24	164
29	22	25	37	52	30	195
28	21	25	34	45	27	180
24	16	18	28	39	24	149
36	25	27	28	32	24	172
24	16	22	27	39	32	169
18	17	22	26	40	32	155
27	24	31	36	48	30	195
19	18	18	31	37	24	147
36	27	29	35	40	28	195
36	24	23	28	28	25	163
19	17	28	38	47	22	171
40	29	27	28	30	12	166
38	30	26	22	38	26	180
38	28	32	29	50	28	205
25	16	20	21	28	19	129
28	20	31	41	51	26	197
40	30	32	40	44	27	213
30	24	22	25	40	29	170
39	28	35	45	52	26	225
25	19	30	43	52	24	193
39	26	32	42	50	25	190
21	9	15	26	41	30	145
22	21	23	31	48	30	176
30	22	31	45	53	31	212
40	29	26	36	48	32	211
33	25	32	44	50	26	210
33	23	24	30	34	16	160
38	27	31	33	46	10	205
31	21	19	25	26	26	148
36	29	24	28	40	24	181
27	21	25	32	45	24	174
31	23	34	45	46	25	204
22	17	25	38	44	27	173
40	30	32	36	43	22	203
35	22	36	43	51	25	206

BASE DE DATOS: MOTIVACIÓN LABORAL

sujetos	y1					y2					y3					y4					
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	
1	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	3	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
7	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
9	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3
10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
11	3	4	2	5	4	3	5	5	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
15	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5
17	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
18	5	4	4	4	4	5	4	4	2	2	2	4	2	4	4	5	4	4	4	4	3
19	4	2	3	4	2	4	4	5	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5
21	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
22	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5
23	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	2	3	2	3	3	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	5	2	2	2	5
25	4	5	4	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	5	5
26	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
27	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
28	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	3	2	2	5	5
29	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
31	4	4	4	5	5	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
33	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5
34	5	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3
36	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
37	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	5
38	2	3	2	4	3	3	2	1	2	3	5	3	3	3	2	5	5	5	4	4	4
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
41	2	4	3	3	4	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5
42	4	4	4	2	2	1	2	2	1	1	2	1	4	4	2	2	2	1	1	5	5
43	3	2	2	4	4	4	5	4	2	2	4	3	3	3	4	3	5	5	4	4	4
44	4	3	3	3	3	2	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
45	4	1	1	2	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	5	3	3	2	2
46	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5
47	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	4	3	1	3	5	2	2	5	3	2	3	3	3	5	4	5	5	5	3	2	2
49	1	2	1	3	3	3	2	4	3	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4
50	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3
51	5	2	4	5	5	3	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
52	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	5	2	2	2	4	4
53	2	2	2	2	5	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
54	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
55	3	5	4	4	2	3	4	5	4	5	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4
56	2	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	1	1

57	1	5	2	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	3
58	3	2	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	5
59	2	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	2
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
61	2	4	5	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	2	5
62	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	2	3	3	4	3	3	3
63	2	2	2	4	4	2	2	5	3	2	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2
64	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	1
65	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3
66	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	4	2	4	3	4	3	2
67	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4
68	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	4	4	4	2	1	2	2
69	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4
70	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
71	3	2	1	3	1	2	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	5	3	2	5
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2
73	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
74	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
75	3	3	2	4	4	3	3	4	2	2	1	3	4	5	1	4	5	2	2	3
76	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4	5
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
78	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
79	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
80	2	4	2	4	5	2	2	4	2	4	2	5	2	1	5	2	4	5	5	4
81	4	4	3	3	4	3	5	3	5	2	5	3	4	3	3	5	5	4	3	5
82	2	1	1	3	3	3	4	5	1	1	2	3	1	1	1	3	3	2	2	3
83	2	1	2	4	3	4	1	4	3	1	4	4	3	4	5	3	3	4	2	4
84	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
86	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5
87	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
88	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
89	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2
90	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2
91	5	4	5	2	3	4	2	5	2	2	3	4	3	5	4	2	4	4	3	4
92	4	4	3	4	4	5	2	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5
93	4	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
95	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	3	5

Y1	Y2	Y3	Y4	Y	
	22	20	21	20	83
	17	17	20	19	73
	25	25	25	25	100
	25	25	25	25	100
	19	23	20	25	87
	23	24	20	23	90
	19	13	17	17	66
	20	19	18	21	78
	24	24	24	23	95
	19	20	23	25	87
	18	21	18	25	82
	20	21	18	20	79
	25	21	25	23	94
	25	24	25	24	98
	24	24	24	24	96
	20	20	19	23	82
	22	25	25	23	95
	21	17	16	20	74
	15	20	17	20	72
	20	18	21	22	81
	22	22	22	25	91
	17	15	16	17	65
	20	21	20	20	81
	13	17	17	18	65
	20	20	18	15	73
	20	19	19	22	80
	23	24	25	24	96
	17	14	16	15	62
	18	18	18	20	74
	25	25	25	24	99
	22	15	20	19	76
	25	25	25	24	99
	22	23	21	24	90
	21	17	22	23	83
	25	25	22	23	95
	23	22	23	24	92
	7	7	11	13	38
	14	11	16	23	64
	25	24	18	25	92
	25	25	25	24	99
	16	14	19	19	68
	16	7	13	11	47
	15	17	17	21	70
	16	17	20	17	70
	11	14	16	17	58
	20	19	19	21	79
	24	25	25	24	98
	16	14	18	20	68
	10	14	10	15	49
	18	20	20	20	78
	21	20	22	24	87
	9	8	10	15	42
	13	13	15	16	57
	21	20	21	25	87
	18	21	20	20	79
	16	14	17	15	62
	16	14	16	11	57
	15	14	14	19	62

BASE DE DATOS

sujetos	Y1				Y2				Y3				Y4							
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	3	4	3	5	5	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5
6	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
7	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4
8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
9	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
11	3	4	2	5	4	3	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
15	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5
17	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
18	5	4	4	4	4	5	4	4	2	2	4	2	4	4	4	5	4	4	4	3
19	4	2	3	4	2	4	4	5	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5

Y1

Y2

Y3

Y4

Y

22
17
25
25
19
23
24
19
20
24
19
20
19
24
20
18
21
21
20
21
21
24
25
24
24
20
20
22
21
15
20

20
17
25
25
23
24
13
19
20
24
21
23
21
18
25
21
25
24
24
19
23
25
17
16
20
18

21
20
25
25
20
20
17
18
24
23
18
25
25
20
25
24
24
19
23
25
16
17
21

83
73
100
100
87
90
66
78
95
87
82
79
94
98
96
82
95
74
72
81

BASE DE DATOS: PRUEBA PILOTO F

sujetos	x1							x2							x3							x4					
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	1	2	2	1	2	2	2	1	1
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	2	2	2	2	1	3
5	3	4	3	5	5	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
6	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	2	2	2	2	1	3
7	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3
8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
9	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	2	5	4	3	5	5	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	5	4	5
13	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3
15	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
17	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	5	4	4	2	2	2	4	2	4	4	5	4	4	3	4	2	5	4	3	5	5	5	4
19	2	3	4	2	4	4	5	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5

33	25	26	32	43	30	189
28	23	22	14	18	12	117
40	30	31	30	39	26	196
40	30	32	32	41	28	203
33	25	30	18	27	19	152
37	25	29	30	39	26	186
25	20	24	27	39	27	162
31	22	29	37	49	29	197
38	29	30	32	44	26	199
32	27	35	45	52	24	215
32	22	35	45	52	25	211
33	22	27	40	52	30	204
36	30	33	40	51	30	220
39	30	26	28	40	31	194
38	29	32	34	47	32	212
32	23	33	43	50	26	207
37	30	31	36	46	16	196
31	18	26	36	51	30	192
27	21	28	37	42	26	181
30	25	32	41	46	24	198

Tabla cruzada PRIMERAS HABILIDADES*MOTIVACIÓN LABORAL

		MOTIVACIÓN LABORAL				
			Bajo	Medio	Alto	Total
PRIMERAS HABILIDADES	Bajo	f	2	0	3	5
		%	2.1%	0.0%	3.2%	5.3%
	Normal	f	0	26	4	30
		%	0.0%	27.4%	4.2%	31.6%
	Bueno	f	0	0	60	60
		%	0.0%	0.0%	63.2%	63.2%
Total	f	2	26	67	95	
	%	2.1%	27.4%	70.5%	100.0%	

Tabla cruzada HABILIDADES AVANZADAS*MOTIVACIÓN LABORAL

		MOTIVACIÓN LABORAL				
			Bajo	Medio	Alto	Total
HABILIDADES AVANZADAS	Bajo	f	2	3	0	5
		%	2.1%	3.2%	0.0%	5.3%
	Normal	f	0	23	24	47
		%	0.0%	24.2%	25.3%	49.5%
	Bueno	f	0	0	43	43
		%	0.0%	0.0%	45.3%	45.3%
Total	f	2	26	67	95	
	%	2.1%	27.4%	70.5%	100.0%	

Tabla cruzada HABILIDADES RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS*MOTIVACIÓN LABORAL

		MOTIVACIÓN LABORAL				
			Bajo	Medio	Alto	Total
HABILIDADES RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS	Bajo	f	2	0	2	4
		%	2.1%	0.0%	2.1%	4.2%
	Normal	f	0	26	4	30
		%	0.0%	27.4%	4.2%	31.6%
	Bueno	f	0	0	61	61
		%	0.0%	0.0%	64.2%	64.2%
Total	f	2	26	67	95	
	%	2.1%	27.4%	70.5%	100.0%	

Tabla cruzada HABILIDADES ALTERNATIVAS*MOTIVACIÓN LABORAL

		MOTIVACIÓN LABORAL				
			Bajo	Medio	Alto	Total
HABILIDADES ALTERNATIVAS	Bajo	f	2	0	5	7
		%	2.1%	0.0%	5.3%	7.4%
	Normal	f	0	24	7	31
		%	0.0%	25.3%	7.4%	32.6%
	Bueno	f	0	2	55	57
		%	0.0%	2.1%	57.9%	60.0%
Total	f	2	26	67	95	
	%	2.1%	27.4%	70.5%	100.0%	

Tabla cruzada MOTIVACIÓN LABORAL*HABILIDADES SOCIALES

		HABILIDADES SOCIALES				
		Bajo	Normal	Bueno	Total	
MOTIVACIÓN LABORAL	Bajo	f	2	0	0	2
		%	2.1%	0.0%	0.0%	2.1%
	Medio	f	0	26	0	26
		%	0.0%	27.4%	0.0%	27.4%
	Alto	f	1	7	59	67
		%	1.1%	7.4%	62.1%	70.5%
Total	f	3	33	59	95	
	%	3.2%	34.7%	62.1%	100.0%	

Tabla cruzada NECESIDADES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD*HABILIDADES SOCIALES

		HABILIDADES SOCIALES				
		Bajo	Normal	Bueno	Total	
NECESIDADES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD	Bajo	f	2	0	0	2
		%	2.1%	0.0%	0.0%	2.1%
	Medio	f	0	30	0	30
		%	0.0%	31.6%	0.0%	31.6%
	Alto	f	1	3	59	63
		%	1.1%	3.2%	62.1%	66.3%
Total	f	3	33	59	95	
	%	3.2%	34.7%	62.1%	100.0%	

Tabla cruzada NECESIDADES SOCIALES Y DE PERTENENCIA*HABILIDADES SOCIALES

		HABILIDADES SOCIALES				
		Bajo	Normal	Bueno	Total	
NECESIDADES SOCIALES Y DE PERTENENCIA	Bajo	f	2	3	0	5
		%	2.1%	3.2%	0.0%	5.3%
	Medio	f	0	26	5	31
		%	0.0%	27.4%	5.3%	32.6%
	Alto	f	1	4	54	59
		%	1.1%	4.2%	56.8%	62.1%
Total	f	3	33	59	95	
	%	3.2%	34.7%	62.1%	100.0%	

Tabla cruzada NECESIDAD DE AUTOESTIMA*HABILIDADES SOCIALES

			HABILIDADES SOCIALES			
			Bajo	Normal	Bueno	Total
NECESIDAD DE AUTOESTIMA	Bajo	f	2	2	0	4
		%	2.1%	2.1%	0.0%	4.2%
	Medio	f	0	22	4	26
		%	0.0%	23.2%	4.2%	27.4%
	Alto	f	1	9	55	65
		%	1.1%	9.5%	57.9%	68.4%
Total	f	3	33	59	95	
	%	3.2%	34.7%	62.1%	100.0%	

Tabla cruzada NECESIDAD DE AUTORREALIZACIÓN*HABILIDADES SOCIALES

			HABILIDADES SOCIALES			
			Bajo	Normal	Bueno	Total
NECESIDAD DE AUTORREALIZACIÓN	Bajo	f	0	4	0	4
		%	0.0%	4.2%	0.0%	4.2%
	Medio	f	2	16	4	22
		%	2.1%	16.8%	4.2%	23.2%
	Alto	f	1	13	55	69
		%	1.1%	13.7%	57.9%	72.6%
Total	f	3	33	59	95	
	%	3.2%	34.7%	62.1%	100.0%	

Anexo N° 8



Dictamen Final

Vista la Tesis:

“HABILIDADES SOCIALES Y MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LAS REDES 6, 7 y 8 - UGEL N° 03, LIMA-2019”

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

TENORIO SALAZAR, VIRGINIA TERESA


Considerando:

Que, se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2019 con RD N° 0089-2019/EPG-UCV, se DECLARA:

Que, la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis, así como el documento respectivamente; indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo determinado.

Comuníquese y archívese.

Lima, 07 de Agosto del 2019


.....
Dra. Miriam Napaico Arteaga


.....
Mgtr. Hiroshi Meza Carbajal

Anexo N° 9



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Habilidades sociales y motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 - Ugel N° 03 de Lima-2019

ARTICULO CIENTÍFICO

AUTORA:

Br. Virginia Teresa Tenorio Salazar

ASESOR:

Mgtr. Hiroshi Kenyi Meza Carbajal

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2019

1. TITULO

Habilidades sociales y motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 - Ugel N° 03 de Lima

2. AUTORA

Br. Virginia Teresa Tenorio Salazar

Virginia_teresa_ts@yahoo.es

Participante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

3. RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo general investigar ¿Qué relación existe entre las habilidades sociales y la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel 3-Lima-2019? Es una investigación descriptivo correlacional y se encontró el coeficiente de correlación entre la variable habilidades sociales y motivación laboral. Se trabajó con una muestra de 95 docentes de educación inicial de las redes educativas 6, 7 y 8 de la Ugel 3- Lima. Se aplicó la técnica de encuesta y se recogió información con cuestionarios para ambas variables. La validez de contenido de los instrumentos se dio mediante el juicio de expertos con un resultado de aplicable y el valor de la confiabilidad fue con el de Alfa de Cronbach con coeficiente de 0.950 para las habilidades sociales y de 0,746 para el de motivación laboral indicándonos una confiabilidad considerable. Los resultados de la investigación indicaron que: existió relación significativa entre las habilidades sociales y la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel 3-Lima.

4. PALABRAS CLAVE

Habilidades sociales, motivación laboral, docentes de educación inicial

5. ABSTRAC

The present research had as general objective to investigate: What is the relationship between social skills and work motivation in the teachers of Initial Education Network 6, 7 and 8 of Ugel 3-Lima-2019? It is a descriptive correlational investigation and the correlation coefficient between the variable social skills and work motivation was found. The presentation has been worked with a sample of 95 initial education's teachers of educational networks 6, 7 and 8 of Ugel-Lima. The survey technique was applied and information was collected with the questionnaire instrument for both variables. The validity of the content of the instruments was given by the expert judgment with a result of applicable and the reliability value was with that of Cronbach's Alpha with coefficient of 0.950 for the social skills questionnaire and of 0,746 for the work motivation indicating a considerable reliability. The results of the investigation indicated that: there was a significant relationship between social skills

and work motivation in the teachers of Initial Education Network 6, 7 and 8 of Ugel 3-Lima.

6. KEYWORDS

Social skills, work motivation, teachers of Initial education.

7. INTRODUCCIÓN

Se puede apreciar que a nivel de todo el mundo, en la sociedad actual hay grandes cambios hasta en los aspectos educativos que influyen en las conductas, modos de vida e interacciones entre las personas, nos referimos a la inserción de las TIC, que han generado espacios reducidos entre personas para interactuar en tiempo real.(Castro-García, Olarte, Corredor-2016) Según Solf (2006), en las organizaciones laborales se otorga mayor importancia a la motivación laboral según las nuevas maneras de administración y se espera que el trabajador muestre una adecuada motivación. También Robbins y Judge (2009) menciona que lo que estimula a los individuos en muchas de sus dimensiones personales es la motivación que le mueven a actuar y lograr objetivos.

Respecto a los antecedentes se puede mencionar a Monzon (2014), en Guatemala, planteó su investigación para establecer cuáles son las conductas sociales en los estudiantes varones con una metodología de tipo de investigación descriptiva. La herramienta técnica utilizada fueron preguntas de conductas de Goldstein y concluyó que los estudiantes sobresalieron en conductas para manifestar lo que se siente en un 76.67 %; las conductas sociales que señaló más puntaje fueron las de planificar. También la investigación de Barrientos (2016), Madrid, cuya finalidad principal fue determinar la conexión entre las competencias socioemocionales en los docentes y la destreza de conducir el clima social y emocional en su sección, fue de modo cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional, cuya muestra fue 68 secciones de instituciones educativas infantiles, sus conclusiones refieren que no hay conexión significativa en las capacidades sociales y de emociones de los docentes, además hay correlaciones no positivas entre los docentes que son o no capacitados. En la investigación de Coanqui (2014) se determina que si hay conexión significativa entre las habilidades sociales con el desempeño laboral de docentes, su población fue de 176 profesores. El valor de la correlación fue de ,279 que era correlación positiva moderada. La conclusión es que el desempeño y la motivación de los profesores son ejercidos por ellos como energía y compromiso para perfeccionar su labor pedagógica. En su trabajo

de investigación Gutiérrez (2014) concluyó en que no se identifica que la cultura organizacional influya en la motivación laboral. Se da recomendaciones para que se trabaje bastante el asunto motivacional de los trabajadores mediante estrategias que capten mayor iniciativa en sus desempeños cotidianos.

En relación a las revisiones de las principales teorías, podemos definir a la palabra habilidad, según la Real Academia Española como la capacidad que tiene la persona para desempeñar una actividad correcta. UNICEF (2017) considera que los estilos de vida saludable son las habilidades que permiten desarrollar hábitos positivos y una de las más importantes son las habilidades sociales que conducen a resolver conflictos, a comunicarnos eficientemente y expresar lo que se piensa. Caballo, (2007) menciona a Goldstein quien creó un programa de entrenamiento que lo llamó aprendizaje estructurado que lo usó para aminorar las carencias en estas habilidades. Para él, estas habilidades son conductas socialmente habilidosas que demuestran actitudes, sentimientos y deseos. También son conductas sociales se definen como el grupo de capacidades y destrezas que a toda persona le permiten relacionarse con otros de manera correcta expresando lo que se siente, lo que opina, lo que se desea o necesite en situaciones tranquilas. (Dongil y Cano, 2014). También son considerados como habilidades para la vida referidas por Melero (2010), ellas son el propio conocimiento, ponerse en lugar de otros, comunicación eficiente, toma de decisiones, solución de conflictos, pensamiento creador, pensamiento juicioso, dominio de emociones, dominio de tensiones y las conductas interpersonales. Para comprender a estas habilidades, Aranda (2007) menciona que, se tienen que entender que ellas se adquieren mediante los aprendizajes de conductas habladas y no habladas. Recalca Monjas y Gonzales (1998), que al hablar de comportamientos sociales se refiere a actuaciones aprendidas que se evidencian en las relaciones entre personas. Todo docente, según Baró (2019) es el representante que vincula los aprendizajes, transmite informaciones, es modelo comunicador y de persona, establece relaciones personales a cada momento y propicia la atmósfera adecuada para aprender. Para Goldstein, et. al. (1989), estas habilidades sociales son conductas que se necesitan para asumir la vida de manera más agradable, estas se agrupan en primeras habilidades sociales como saber escuchar, dar inicio y permanecer al conversar, hacer interrogantes, agradecer, dar a conocer a otros individuos y cumplir responsabilidades; luego las habilidades sociales avanzadas como las de saber pedir que te ayuden, actuar junto con otros, instruir a otros, hacer lo que

dice la instrucción, pedir disculpas y persuadir a otros; las relacionadas con los sentimientos como conocer, comprender y decir las emociones propias y las de los otros, afrontarse con el enojo de otros, extender cariño a los demás, dar solución a los miedos y saber autopremiarse: las alternativas a la agresión como solicitar consentimiento, entregar alguna cosa, prestar cooperación a otros, hacer negociaciones, autocontrolarse, abogar los derechos propios, dar respuestas a las burlas, evadir problemas con los semejantes y escapar de las disputas; las que son para hacer frente al estrés como hacer y dar respuestas a acusaciones, mostrar positivismo luego de jugar, dar solución al deshonor, afrontar cuando te consideren, abogar a los amigos, dar respuesta a la convicción, dar respuesta a la frustración, hacer frente a los mensajes que nos contradicen, dar respuesta a acusaciones, estar preparados para un diálogo estructurado y afrontar lo que otros te puedan poner como presión, y por último las de planificación como siempre tomar las iniciativas, discriminar del origen de los problemas, determinarse objetivos, sacar informaciones, dar solución a circunstancias problemáticas conforme a su prioridad y hacer decisiones.

En cuanto a las teorías referidas a la motivación laboral se presentan a Robbins y Judge, (2009), quien expresó que para la motivación, se expresaron teorías que, aunque recibieron muchos ataques, son las formulaciones más básicas para la motivación. La motivación es según Solf (2006), el proceso psicológico asociado a activar, cursar y persistir en un comportamiento hacia lograr algo. En el ámbito laboral, se puede diferenciar motivaciones extrínsecas fuera de la persona y los intrínsecos expresados al hacer el trabajo y tiene que ver con la clase de desempeños y con cada trabajador. También, al hablar de motivación, Gonzales (2008) se refiere a un grupo de procesos psíquicos que hacen que la persona actúe de forma casi autónoma pero sus objetivos y estímulos se dirigen a complacer lo que necesita esa persona, es lo que llama acción motivada. Amorós (2007), lo precisa como la fuerza que actúa sobre el trabajador y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas condicionadas por el esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual. Robbins y Judge, (2009), recalca que los que estudian las motivaciones ponen énfasis en atender a la pirámide de necesidades propuestas por Abraham H. Maslow, para quien la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades que, cuando quedan cubiertas las carencias de un orden inferior es cuando se empiezan a sentir las necesidades del siguiente orden superior. En cuanto a las dimensiones para la

motivación laboral referidas según lo que necesita cada persona, inicia con las físicas y luego las otras. Estas necesidades sirvieron de fundamento para comprender a las motivaciones de todo ser humano (Sashkin, 1996). Estas necesidades son las de protección y seguridad: protección de agravios al cuerpo y a las emociones; las sociales y de pertenencia: cariño, apreciación de pertenencia grupal y aprobación; las de autoestima: factores internos de consideración, autorrespeto y autonomía; las de autorrealización como ubicación, ser reconocido y atendido. Además, al aplicar esto a la incentivación en las labores de los profesores, recomienda Chiavenato (2007) que se debe asegurar ambientes motivadores en las instituciones que permitan que los trabajadores presenten altos rangos de satisfacción y motivación y asegurar que se continúen las labores y producciones dentro de las escuelas.

El problema general de la presente investigación es ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N.º 03 de Lima? El objetivo general de esta investigación es determinar la relación entre las habilidades sociales y la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N.º 03 de Lima.

Esta investigación tiene su hipótesis general que es las habilidades sociales tienen relación significativa con la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N.º 03 de Lima. Las hipótesis específicas según las dimensiones de la motivación laboral son: Las habilidades sociales tienen relación significativa con la dimensión necesidades de protección y seguridad de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N.º 03 de Lima; las habilidades sociales tienen relación significativa con la dimensión necesidades sociales y de pertenencia de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N.º 03 de Lima; las habilidades sociales tienen relación significativa con la dimensión necesidades de autoestima de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N.º 03 de Lima y las habilidades sociales tienen relación significativa con la dimensión necesidades de autorrealización de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N.º 03 de Lima.

8. METODOLOGÍA

El tipo de la presente investigación es básico, ya que hay la finalidad de estudiar teóricamente las variables de estudio (Tamayo 2003), también se le llama investigación teórica, pues sus aportes enriquecen los conocimientos teóricos; tiene por enfoque cuantitativo, el diseño empleado es de tipo correlacional y corte transversal. El estudio persigue el propósito de calcular el grado de correlación que existe entre variables en un momento determinado (Hernandez, Fernandez y Batista, 2014) en este caso el fin es reconocer el grado de asociación entre las variables habilidades sociales y motivación laboral, generando dos o más conceptos o categorías se relacionan en un contexto particular; es de corte transversal porque los datos fueron recogidos en un solo momento, y periodo determinado. En cuanto a la Población, estuvo conformada por $p = 160$ docentes de nivel Inicial de las diferentes Instituciones Educativas con nivel inicial e Instituciones Educativas Iniciales públicas de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N° 3 de Lima. La muestra es probabilística, estadísticamente representada, de acuerdo a la fracción de afijación y calculada según la fórmula que corresponde, en donde $n = 95$ es la muestra que ha sido representada en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N° 3 de Lima. Se consideró un muestreo no probabilístico, es decir que no se usó leyes de azar ni cálculos probabilísticos sino según juicio y criterio establecido por el investigador. Para el muestreo se consideró a las siguientes Instituciones Educativas con las cuales se ha compartido algunos cursos de Capacitaciones o experiencias pedagógicas en actividades diversas con los niños y niñas y docentes. Estas son 4 Instituciones Educativas Iniciales, 1 Institución Educativa con nivel inicial de la Red 6 y el resto todas Instituciones Educativas Iniciales, 2 de la Red 7 y 2 de la Red 8.

9. RESULTADOS

Se realizaron las descripciones con los resultados correspondientes para las variables de habilidades sociales y otras de las habilidades sociales con sus respectivas dimensiones, para la variable de motivación laboral y otras para la motivación laboral con sus respectivas dimensiones; también se obtuvieron los resultados de los cruces de variables habilidades sociales vs motivación laboral, las habilidades sociales vs las dimensiones de la motivación laboral y también las pruebas para la comprobación de la hipótesis general y específicas. Con respecto a la hipótesis general resultó que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.821 con un nivel de significancia de 0.05 (5% de margen máximo de error) entre las variables Habilidades Sociales y Motivación

Laboral, lo que indica que existe una relación positiva de nivel alto entre ambas variables.

10. DISCUSIÓN

En la presente investigación se consideró el objetivo principal de determinar la conexión entre las habilidades sociales y la motivación laboral en profesoras de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel N° 3 de Lima; se concluye que la fórmula de correlación de Spearman es de 0,821, lo que indica que hay una conexión afirmativa de rango alto. Estos resultados concuerdan con Vasquez (2017) en donde se obtuvo resultados del rango de correlación entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral de los profesores de la Institución Educativa N° 80382, con rango de significancia, según el valor del coeficiente de correlación de Pearson, valor de 0,810. Por lo tanto, se considera lo aportado por Aranda (2007), quien refiere que las conductas sociales tienen un rol vital para que cada persona asuma sus funciones sociales y adquiera los refuerzos socializadores, de lo contrario, la persona puede tener consecuencias como aislarse, ser rechazado por otros y finalmente no ser feliz. A la vez, se confirma que si los profesores practican las buenas conductas sociales, refiere Chiavenato (2007) asegurarían a los estudiantes con ambientes motivadores en las instituciones y también se permitiría que los trabajadores presenten altos rangos de satisfacción y motivación laboral y continúen con sus funciones y producciones.

Los resultados respecto a la primera hipótesis específica, demuestran que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,899 y tiene un rango de significancia entre las habilidades sociales y la extensión de las necesidades de amparo, eso indica que hay una conexión afirmativa de rango alto entre ambas variables. La necesidad de amparo, se refiere a la protección contra agravios al cuerpo y a las emociones. En una de las conclusiones teóricas del trabajo de investigación de Monzon (2014) refiere que se debe proveer a los estudiantes una adecuada formación en emociones y conductas interpersonales puesto que no se les está atendiendo adecuadamente dentro de las familias. Por otro lado, Dongil y Cano (2014), enfatizan que estas conductas sociales son muy útiles, pues los que no las practican, están desprotegidos y muestran carencias sociales pues sufren al sentirse amenazados o en situaciones donde son incapaces de mencionar en el momento necesario lo que quieren decir. Con respecto a las condiciones motivacionales externas, concluyó Gutierrez (2014) quien concluyó en su

investigación que para las personas, recibir el sueldo es lo más significativo, pero eso es un incentivo momentáneo pero no muestran interés por ser más puntuales, por respetar acuerdos y cumplir retos, por lo tanto los trabajadores dan más importancia a los motivos externos y no desempeñan sus labores motivados adecuadamente.

Respecto a la segunda hipótesis específica, se encontró que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,771 con un rango de significancia de 0,05 entre las habilidades sociales y las necesidades sociales y de pertenencia, lo que indica que existe una relación positiva de rango alto entre ambas. Estos resultados se contrastan con Coanqui (2014), quien investigó sobre la relación de las conductas sociales con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de Lima, en donde un 68.3 % de la variación de la variable criterio; es decir, las extensiones de la variable conductas sociales son: conductas de interrelación, para la aprobación, de resolver conflictos, las de comunicación de lo que se siente, para conversar y de conexión laboral, anticipan el desempeño académico y de todas las extensiones de las conductas sociales, la que tiene el coeficiente de rango mayor es habilidades para conversar.

También se refiere la relación a la hipótesis tercera con coeficiente de correlación de Spearman equivalente a 0,686 con un rango de significancia entre las habilidades sociales y la necesidad de autoestima en docentes, lo que indica que existe una relación positiva de rango moderado entre ambas, quiere decir que a mayor práctica de conductas sociales, mayor será la satisfacción de las necesidades de autoestima. En el trabajo de investigación de Diaz (2017) se refiere que los resultados de la variable autoestima de estudiantes expresan que el 61,2% de los estudiantes toma en cuenta que su autoestima es media, también el 38,8% indico que su autoestima es baja, se puede afirmar lo que fundamenta Arón, (2000), pues refiere que mucho tiempo los docentes invierte en atender problemas de indisciplina y conductas violentas de los estudiantes.

También los resultados de la cuarta hipótesis muestran que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,591 con un nivel de significancia entre las habilidades sociales y la necesidad de autorrealización, lo que indica que hay relación entre la necesidad de autorrealización y la práctica de conductas sociales saludables. Monzón (2014) en su investigación concluyó que es importante que los profesores sean capacitados en habilidades de comprender y regular las emociones para manejar conductas con los estudiantes. También comprobó que solo el 41,2% de los maestros

han recibido instrucción sobre educación emocional e interpersonal y que el 58,8% no lo recibió. Se puede expresar también que Enriquez (2014) en su investigación dio a conocer el rango de motivación con el desempeño laboral de los trabajadores en México y determina que el rango de motivación laboral denota peso muy significativo para el desempeño laboral.

11. CONCLUSIONES

El presente trabajo de investigación expresa los resultados conseguidos para la hipótesis general en la que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,899 con un rango de significancia de 0,05 entre las variables de habilidades sociales y la motivación laboral, lo que indica que hay una conexión afirmativa de rango alto entre las conductas sociales y la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 – Ugel N° 3 de Lima. Referido a la hipótesis específica 1, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,899 con un rango de significancia de 0,05 entre las habilidades sociales y las necesidades de protección de la motivación laboral, lo que refiere que hay una conexión afirmativa de rango alto entre las habilidades sociales y las necesidades de protección de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 –Ugel N° 3 de Lima. Considerando la hipótesis específica 2, se concluye que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,771 con un rango de significancia de 0,05 entre las habilidades sociales y las necesidades sociales y de pertenencia de la motivación laboral, lo que refiere que hay una conexión afirmativa de rango alto entre las habilidades sociales y las necesidades sociales y de pertenencia de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 –Ugel N° 3 de Lima. Para la hipótesis específica 3, se encontró que existe una conexión afirmativa de rango alto entre las habilidades sociales y la necesidad de autoestima de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 –Ugel N° 3 de Lima con el coeficiente de correlación de Spearman de 0,686 que pertenece a un rango moderado de significancia de 0,05 entre ambas variables. Finalmente para la hipótesis específica 4, se encontró que existe una conexión afirmativa de rango alto entre las habilidades sociales y la necesidad de autorrealización de la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 –Ugel N° 3 de Lima con el coeficiente de correlación de Spearman de 0,591 que pertenece a un rango alto de significancia de 0,05 entre ambas variables.

12. REFERENCIAS

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Chiclayo. Juan Carlos Martínez Coll, 2007. ISBN 8469046748, 9788469046746
- Aranda, R. (2007). *Evaluación Diagnóstica sobre las Habilidades Sociales de los Alumnos de Educación Infantil: Proyecto de Formación del Profesorado en*

Centros. *Tendencias pedagógicas*.

Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2308980>.

Arón, A. (2000). *Un Programa de Educación para la No Violencia*. *Psykhi* 2000. 2 (1), 25-39.

Barbarán, J. (2016). *Inteligencia emocional y las habilidades sociales en universitarios de una facultad de educación – Lima 2016*. (Tesis de maestría).

Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/17089?show=full>

Baró, T. (2019). *Inteligencia no verbal*. Madrid, España: Planeta.

Barrientos, A. (2016). *Habilidades sociales y emocionales del profesorado de educación infantil relacionadas con la gestión del clima de aula*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.

Caballo, V. (2007). *Manual de Evaluación y Entrenamiento de las Habilidades Sociales*. (7ª ed.). Madrid, España: Siglo XXI.

Castro, D., Olarte, F. y Corredor, J. (2016). Tecnología para la comunicación y la solución de problemas en el aula. Efectos en el aprendizaje significativo. *Digital Education Review*, 1 (30).

Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5772431>

Chiavenato, I. (2008-7). *Gestión del talento humano*. (3ª ed.). México D.F., México: McGraw Hill.

Coanqui, A. (2014). *Habilidades sociales y su relación con el desempeño laboral del docente en las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana, 2014*. (Tesis de maestría). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.

Díaz, K. (2017). *Autoestima y habilidades sociales en estudiantes del quinto de secundaria, Red 2 - Ugel 1, San Juan de Miraflores*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Dongil, E. y Cano, A. (2014). *Habilidades sociales*. Madrid, España: Sociedad Española para el estudio de la ansiedad y el estrés.

- Downer, J., Sabol, T. & Hamre, B. (2010, May). Teacher-Child Interactions in the Classroom: Toward a Theory of within- and Cross-Domain Links to Children's Developmental Outcomes. *Early Education And Development*, 21(5), 699-723.
- Recuperado de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10409289.2010.497453>
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Ni León, México.
- Gismero, E. (1996). *Habilidades sociales y anorexia nerviosa*. Madrid, España: Universidad Pontificia Comillas Madrid.
- Goldstein, A., Sprafkin, R., Gershaw, N., y Kleinco, P. (1989). *Habilidades sociales y autocontrol en la adolescencia*. Barcelona, España: Martínez Roca.
- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana, Cuba: Ciencias Médicas.
- Gutiérrez, E. (2014). *La cultura organizacional como factor que influye en la motivación laboral de los trabajadores del área operativa en una empresa de transporte aéreo*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). Méjico: Mc Graw Hill Education
- Melero, J. (2010). *Habilidades para la vida: un modelo para educar con sentido*. Zaragoza, España: Edex.
- Monjas, M. y González, B. (1998). *Las Habilidades Sociales en el Currículo*. Recuperado de www.bienestaryproteccioninfantil.es/imagenes/.../habilidades_sociales_curriculo_mec.
- Monzón, J. (2014). *Habilidades sociales en adolescentes Institucionalizados entre 14 Y 17 años de edad*. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Nueva Guatemala de la Asunción, Guatemala

Robbins, S. y Judge, T. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (13ª ed.). Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación.

Sashkin, M. (1996). *El Cuestionario MbM Gestión por motivación*. Recuperado de <https://www.google.com/search?q=Marshall+Sashkin&aq=chrome.69i57j013.3364j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8>.

Solf, A. (2006). Motivación Intrínseca Laboral y su relación con las variables de personalidad Orientación a la Meta y Tesón. *Persona*, (9), 11-126. [Recupe
www.redalyc.org/articulo.oa?id=147112814005](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147112814005)

Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica*, (4ª ed.) México; LIMUSA S.A.

Unicef (2017). *Habilidades para la vida*. Herramientas para el buen trato y la revención de la violencia. Venezuela. Fernandez. Producciones Gárficas C.A.

Vásquez, J. (2017). *Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la institución educativa N.º 80382 Carlos Alberto Olivares*. *Chepén – 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Anexo N° 10

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, HIROSHI KENYI MEZA CARBAJAL, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada: "HABILIDADES SOCIALES Y MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LAS REDES 6, 7 Y 8 DE LA UGEL 03 DE LIMA - 2019", de la estudiante VIRGINIA TERESA TENORIO SALAZAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, San Juan de Lurigancho, 1 de agosto del 2019.

Firma

Mgtr. Hiroshi Kenyi Meza Carbajal

DNI: 40506435

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Vicedirección de Investigación

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Habilidades sociales y motivación laboral en docentes de educación inicial de Ica 2019

AUTORA:
Dra. Virginia Tenorio Salazar (C.R.C.D. 0006-0005-1N53-6149)

ASISTENTE:
Rosa Hualde Meza Carbajal (C.R.C.D. 0904-0005-9964-1151)

INSTITUCIÓN DE INVESTIGACIÓN:
Escuela de Investigación
Escuela de Investigación


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN CAMPUS LIMA ESTE
Posgrado

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Mg. HIROSHI KENYI MEZA CARBAJAL
Docente Universitario

Resumen de coincidencias **22%**

1	Entregado a Universida...	14%
2	repositorio.ucv.edu.pe	5%
3	scielo.sld.cu	<1%
4	www.scribd.com	<1%
5	revistas.cardenalcisner...	<1%
6	docplayer.es	<1%
7	Entregado a Universida...	<1%

Anexo N° 11

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, VIRGINIA TERESA TENORIO SALAZAR, identificado con DNI N° 06269471, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "HABILIDADES SOCIALES Y MOTIVACION LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LAS REDES 6, 7 Y 8 – UGEL 03 - DE LIMA - 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33



FIRMA

VIRGINIA TERESA TENORIO SALAZAR

DNI: 06269471

San Juan de Lurigancho, 04 de diciembre del 2019

				
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Vicerectorado de Investigación

Anexo N° 12



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

VIRGINIA TERESA TENORIO SALAZAR

INFORME TÍTULADO:

HABILIDADES SOCIALES Y MOTIVACION LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LAS REDES 6, 7 Y 8 DE LA UGEL 03 DE LIMA -2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE AGOSTO del 2019

NOTA O MENCIÓN



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN