



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Habilidades sociales y satisfacción laboral en docentes del nivel inicial
de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica,
2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Casas Inga, Reina Elena (ORCID: 0000-0003-0878-1406)

ASESOR:

Dr. Quijano Pacheco, Juan Agliberto (ORCID: 0000-0001-5738-6280)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones pedagógicas

TRJILLO - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por haberme permitido concluir con este proyecto, dándome salud en estos días de incertidumbre.

A mis padres porque siempre estuvieron conmigo brindándome su apoyo incondicional a mi familia que son la clave importante para realizarme profesionalmente, a mis hermanas y hermano por sus consejos y su compañía, a todas aquellas personas que de una u otra manera ha contribuido para el logro de mis objetivos.

Agradecimientos

Agradezco primeramente a Dios, por todos los momentos de aprendizaje.

Al Doctor Juan Quijano por su paciencia y dedicación para la realización del trabajo de investigación. de la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, por su motivación constante.

Un especial agradecimiento a las Profesoras del Nivel Inicial de la UGEL Tayacaja Huancavelica, quienes, amablemente, colaboraron con el desarrollo de esta investigación.

A todas esas personas que de alguna manera brindaron parte de su tiempo para asesorarme en detalles que dieron forma a este trabajo final.

A todos ellos, mil gracias.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	30
ANEXOS	34

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Prueba de normalidad	23
Tabla 2. Correlación entre las variables de estudio: habilidades sociales y satisfacción laboral	23
Tabla 3. Correlación entre primeras habilidades sociales y satisfacción laboral	24
Tabla 4. Correlación entre las habilidades sociales avanzadas y satisfacción laboral	24
Tabla 5. Correlación entre las habilidades relacionadas con los sentimientos y satisfacción laboral	25
Tabla 6. Correlación entre las habilidades alternativas a la agresión y satisfacción laboral	25
Tabla 7. Correlación entre las habilidades para hacer frente al estrés y satisfacción laboral	26
Tabla 8. Correlación entre las habilidades de planificación y satisfacción laboral	26

Resumen

Se han estudiado las habilidades sociales y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Tayacaja ubicada en Huancavelica. La metodología comprendió el enfoque cuantitativo, el tipo de investigación básico, nivel descriptivo-correlacional, con diseño no experimental - transversal. Respecto a la población de estudio, esta estuvo conformada por 250 docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica, cuya muestra fue tomada de manera probabilísticamente dando como resultado 132 docentes, quienes fueron evaluados con dos cuestionarios: la primera variable mediante la Lista de Chequeo de Habilidades Sociales (LCHS), en la adaptación de Domínguez e Ybañez (2016); en cuanto a la segunda variable a través de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Palma (2004), donde ambos instrumentos de investigación estuvieron validados a través de juicio de expertos y confiabilizados según el alfa de Cronbach. Los resultados indican que las variables de estudio se relacionan de manera significativa; cuyo coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue 0.120. Así, se concluyó que según los resultados se evidencia que existe una correlación positiva muy baja entre las variables de investigación.

Palabras clave: habilidades sociales, satisfacción laboral, docentes, nivel inicial, UGEL.

Abstract

Social skills and job satisfaction were studied in teachers of the initial level of the Local Educational Management Unit Tayacaja located in Huancavelica. The methodology comprised the quantitative approach, basic research type, descriptive-correlational level, with non-experimental - cross-sectional design. The study population consisted of 250 teachers of the initial level of the Local Educational Management Unit in the city of Huancavelica, whose sample was taken probabilistically, resulting in 152 teachers, who were evaluated with two questionnaires: the first variable through the Social Skills Checklist (LCHS), in the adaptation of Domínguez and Ybañez (2016); as for the second variable through the Job Satisfaction Scale (SL-SPC) by Palma (2004), where both research instruments were validated through expert judgment and reliably according to Cronbach's alpha. The results indicate that the study variables are significantly related; the Spearman correlation coefficient obtained was 0.120. Thus, it was concluded that, according to the results, there is evidence of an exceptionally low positive correlation between the research variables.

Key words: social skills, job satisfaction, teachers, initial level, UGEL.

I. INTRODUCCIÓN

El sector educativo a nivel mundial se ha visto perjudicado, según las Naciones Unidas (2020) debido a la crisis sanitaria que se está enfrentando en el contexto mundial; por ello, se han suspendido las clases presenciales y se han implementado de manera gradual diversas estrategias para una educación a distancia lo está ocasionando muchas dificultades para estudiantes y maestros; así lo afirman Álvarez et al. (2020); ya que evidenciaron que las denominadas “habilidades sociales” y la conocida inteligencia emocional no están siendo desarrolladas de manera competente en los estudiantes, por ello, surge como un reto para la implementación en las instituciones educativas.

En la actualidad, el aspecto laboral se ha vuelto primordial en todos los aspectos de vida en los humanos; ya que forma parte del bienestar personal y familiar; sin embargo, muchas veces la mayor parte del día se tornan complicados, puesto que las actividades se enfocan, sobre todo, en las acciones laborales, asociadas con la relación interpersonal. Ante esta situación, las diversas personas deben relacionarse y gestionar adecuadamente cada una de sus habilidades que en posterior desarrollaran de manera social, cuya única finalidad será evitar los posibles conflictos y mantener un clima laboral favorable en sus áreas de trabajo en la empresa que sea, pues el rubro varía según el gestor.

Así, la reconocida institución de salud conocida como la Organización Mundial de la Salud (OMS) indica que el desarrollo de las habilidades está estrechamente relacionado a la pedagogía del aprendizaje activo. Por eso, se deben emplear diversos métodos de enseñanza participativos. Además, estas habilidades deben funcionar socialmente para que logren ser eficaces, por ello, se considera el contexto sociocultural donde se desarrollan. Entonces, se expresan según Coronado (2009) como un vasto conjunto de capacidades que son consideradas para producir las conductas y estas que sean eficaces y no complicadas; donde la principal finalidad será la respuesta aprensiva y positiva con su socialización en comunidad.

Esto se corrobora con Sembiring y Sukarman (2019) quienes afirman que las habilidades sociales no se deben confundir con denominadas “conductas” y/o “comportamientos” de las diversas personas cuando interactúan socialmente. A partir de ello, Naranjo et al. (2019) manifiesta que las personas adquieren estas habilidades cuando se establecen las relaciones con las personas, es decir, la interacción con los demás; para ello debe tener la capacidad de escuchar, expresando sus emociones, sentimientos e ideas para realizar un trabajo colaborativo para mantener un contexto de agrado y/o felicidad como parte de su satisfacción personal. Por su parte Tapia y Cubo (2017) manifiestan que los docentes deben desarrollar diferentes competencias profesionales que le permitan desenvolverse adecuadamente en el área educativa donde las habilidades sociales que se adquieran sean un aspecto primordial para el desempeño profesional.

Naranjo et al. (2019) explica que satisfacción laboral es la reacción de agrado que surge al relacionar la realidad laboral con la posibilidad de lograr con éxito las experiencias de trabajo. Así, los docentes constantemente están desarrollando la formación de estudiantes, donde debe destacar la integración; por ello, un docente satisfecho en su labor se muestra motivado y predispuesto de implementar innovaciones educativas, experimentar metodologías y emplear recursos didácticos que contribuyan al cumplimiento de los objetivos educativos. Sin embargo, la insatisfacción de los docentes es la imperante entre los diversos niveles educativos, ya que, según, Auxier y Limjuco (2018) se puede apreciar que es un factor íntimamente vinculado con la motivación, el estrés, la tensión, las relaciones interpersonales, entre otros.

Ante lo expuesto, se indica que el docente no ha desarrollado plenamente las habilidades respecto a las relaciones interpersonales, debido a que el modelo educativo limita su contacto con los alumnos. Así, en nuestra realidad de estudio, Hartog (2015) indica que las organizaciones que fomentan la participación de los colaboradores y la integración repercuten positivamente en la satisfacción e identidad de los trabajadores con la institución educativa. A esto se suma lo expresado por Liu y Ramsey (2008) quienes consideran que las políticas educativas públicas deben ser ejecutadas, fundamentalmente, se debe mejorar y optimizar la

calidad de los docentes, en términos educativos, a fin de beneficiar a cada uno de los educadores presentes en la institución particular.

Por todo eso, se plantea como problema general, ¿cuál es la relación entre las habilidades sociales y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica?

En tal sentido, el estudio se justifica socialmente debido a que las variables de investigación (las habilidades sociales y la satisfacción laboral) son muy importante porque permitió determinar si el contar con un buen nivel de habilidades sociales se relaciona con la alta satisfacción en los docentes, debido a que en este aspecto, los docentes podrán ejercer estas habilidades de manera que resulten provechosas en sus contextos laborales, siendo los beneficiados los estudiantes de sus centros educativos. Además, teóricamente se justifica porque existe la necesidad de establecer la relación entre variables; ya que son escasas y carentes las investigaciones sobre el tema, sobre todo, desarrolladas en una Unidad de Gestión Educativa Local, por lo que resultará una investigación que aporte para futuras investigaciones ligadas con la temática de estudio; además, estas variables desarrolladas aportarán en la teoría educativa. Asimismo, la investigación es conveniente metodológicamente; ya que se utilizaron instrumentos contextualizados para solucionar la problemática, por eso, el empleo de los instrumentos fueron validados y confiabilizados en el ámbito de estudio; sobre todo, la confiabilidad que se aplicó mediante una prueba piloto, corroborando su importancia metodológica, puesto que este instrumento puede ser usado en muestras similares.

Por consiguiente, este estudio propone como objetivo general determinar la relación entre las habilidades sociales y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica.

Los objetivos específicos son: 1) Determinar la relación entre las primeras habilidades sociales y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica; 2) Determinar la

relación entre las habilidades sociales avanzadas y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica; 3) Determinar la relación entre las habilidades relacionadas con los sentimientos y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica; 4) Determinar la relación entre las habilidades alternativas a la agresión y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica; 5) Determinar la relación entre las habilidades para hacer frente al estrés y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica; 6) Determinar la relación entre las habilidades de planificación y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica.

Finalmente, la hipótesis alterna: existe relación directa entre las habilidades sociales y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica. Y la hipótesis nula es: No, existe relación directa entre las habilidades sociales y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica.

Las hipótesis específicas son: 1) Existe relación directa entre las primeras habilidades sociales y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica; 2) Existe relación directa entre las habilidades sociales avanzadas y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica; 3) Existe relación directa entre las habilidades relacionadas con los sentimientos y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica; 4) Existe relación directa entre las habilidades alternativas a la agresión y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica; 5) Existe relación directa entre las habilidades para hacer frente al estrés y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica; 6) Existe relación directa entre las habilidades de

planificación y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, Gonzales et al. (2019) propusieron el objetivo de evaluar la adquisición de habilidades sociales y su relación con la manifestación de impulsos riesgosos en docentes. Respecto a la metodología, se empleó un enfoque descriptivo y correlacional, en un grupo de 115 personas quienes respondieron la Prueba de Habilidades Sociales (Goldstein, 1980). En relación con los resultados, se observó que el 78 % indicó tener una adecuada relación con sus padres y solo un 0.9 % una “mala” relación con ellos; además, el comportamiento de datos describe una muestra con una alta tendencia a tener habilidades sociales (79.2 % - 23.7 %) y riesgos mínimos. Debido a esta situación, se pudo concluir que la relación es inversamente proporcional: cuanto mayor es el número de habilidades sociales, menor será el riesgo.

León y Arboleda (2019) plantearon definir como objetivo la relación que se genera entre las habilidades sociales con la autoestima en los estudiantes del nivel secundario. Así, se empleó en la metodología un enfoque cuantitativo correlacional, documental, bibliográfico y descriptivo, estas técnicas se realizaron en 134 personas, usando instrumentos psicométricos en la evaluación de las variables: la Escala de Autoestima de Rossemberg y el Test de Habilidades Sociales. En cuanto a los resultados, se evidenció que las habilidades sociales avanzadas fueron bajas (57 %); medias (34.9 %) y altas (8.1 %); en cambio, las habilidades sociales en su relación con sentimientos fueron expresadas como bajas (52.3 %); medias (36 %) y altas (11.6 %); y respecto a las habilidades alternativas a la agresión, se expresó en bajo (25.6 %), medio (20.9 %) y alto (53.5 %). A partir de aquí, se pudo concluir que la autoestima y las habilidades sociales son vitales para el desenvolvimiento de los estudiantes.

Medina (2019) propuso investigar la utilidad la Escala Multidimensional de Ajuste Persona-Entorno laboral con la satisfacción laboral en los docentes. El método empleado fue el enfoque factorial exploratorio y correlacional, el cual se realizó concretamente en 311 personas, a quienes se les aplicó el instrumento anteriormente mencionado. Sus resultados evidenciaron que el coeficiente de

relación múltiple es de $r=0.783$, que indica que la satisfacción laboral fue explicada en un 61.2 % ($r^2=0.612$); además, la relación persona-supervisor ($p<0.01$) y metas/objetivos grupales y organizacionales ($p<0.01$) como los aspectos más resaltantes. Ante esto, se concluyó que la Escala Multidimensional es un instrumento con alta fiabilidad y validez; asimismo, la satisfacción laboral presenta mayor medida con la relación persona-supervisor dentro del contexto de estudio.

Morales (2019) se propuso determinar la influencia de las habilidades sociales en función a la satisfacción laboral en los docentes. El método empleado fue de enfoque descriptivo, cualitativo-cuantitativo; este estudio se efectuó en 166 personas que laboran en una organización, así también, se empleó una prueba psicométrica como instrumento. Sus resultados demostraron que más de la tercera parte de los colaboradores adquieren parcial insatisfacción; además, se obtuvo el valor de 24,541 datos mayores al 15,507, esto indicó que las habilidades sociales respaldan la satisfacción laboral en la institución. Por todo eso, se concluyó que el fortalecimiento de las habilidades genera efectos positivos y adecuados para ser desarrollados en el ambiente laboral de estudio.

Sembiring y Sukarman (2019) plantearon el objetivo de definir la influencia de la comunicación interpersonal, el ambiente laboral y el locus de control en la satisfacción laboral en los docentes y profesionales. Este estudio tuvo enfoque cuantitativo en el que los investigadores distribuyeron cuestionarios a 136 docentes. Debido a este análisis, sus resultados reflejaron que la influencia total de la comunicación interpersonal, ambiente de trabajo, locus de control sobre la satisfacción laboral fue de 0.378, por lo que se puede decir que la variación en la satisfacción laboral está determinada por la comunicación interpersonal, el ambiente de trabajo y el locus de control en un 37.8 %.

En cuanto al contexto nacional, se seleccionó la investigación de Reyes (2016) quien propuso investigar entre las habilidades sociales y la satisfacción laboral en trabajadores que dictan los cursos de enfermería en una universidad. El método empleado fue de enfoque descriptivo correlacional, aplicado sobre 16 personas pertenecientes al mismo ámbito laboral, a quienes se aplicó una encuesta como

instrumento. Para los resultados se contempló que 100 % de los docentes posee habilidades sociales adecuadas; el 69 % se manifiestan insatisfechos y el 31 %, satisfechos. Entonces, se concluyó que entre las variables de estudio no existe una relación coherente.

Reyes (2017) en su tesis planteó el objetivo de definir, evaluar y describir la relación entre las habilidades sociales del docente con el desempeño docente a partir de su satisfacción. Respecto al diseño, se empleó un enfoque descriptivo, correlacional, en una muestra de 100 personas, a quienes se aplicó una encuesta. Debido a este análisis, sus resultados reflejaron que la correlación que alcanza el coeficiente de correlación de Spearman ($r=0.735$; $p<0.01$). Esto determinó la conclusión de que existe una correlación estadísticamente significativa, positiva y moderadamente fuerte entre las variables.

Chira (2018) en su investigación propuso como objetivo definir cómo las habilidades sociales directivas se relacionan con la variable satisfacción laboral en cada docente de la institución educativa. El diseño de este estudio fue descriptivo de modo correlacional, junto a una muestra de 110 docentes, a quienes se aplicó como instrumento la encuesta y la ficha de observación. Se observó en los resultados que existe una asociación entre las variables propuestas (p -valor= $0.000<0.05$), esto se comprobó con la prueba de Spearman que es no paramétrica. Entonces, se concluyó que la habilidad social directiva de los docentes es más evidente cuando adquieren estudios de maestría o doctorado.

Salas (2018) quien propuso el objetivo de definir cuál es la asociación que se establece entre habilidades sociales y satisfacción laboral en los docentes de un centro educativo privada en una región de provincia. En relación con la metodología fue descriptivo y correlacional, donde se consideró a 54 docentes, a quienes se aplicó el Cuestionario de Habilidades Sociales. Para los resultados se evidenció que con un 95 % de confianza las habilidades sociales y la satisfacción laboral se relacionan según el coeficiente de correlación de Pearson ($r=0.870$). En consecuencia, debido a esto, se concluyó que hubo relación que corresponde con lo significativo y se vinculan con los docentes de esa institución.

Tenorio (2019) se planteó evaluar cuál es la asociación entre las variables, por tanto, las habilidades sociales y la satisfacción laboral en docentes de una institución. De acuerdo con lo que se necesitaba indagar, se decidió emplear un enfoque descriptivo correlacional, aplicado sobre 95 personas pertenecientes al mismo ámbito laboral docente, a quienes se aplicó una encuesta. En cuanto a los resultados, se evidenció que el coeficiente de alfa de Cronbach fue 0.950 en las habilidades sociales y de 0.746 para la motivación o satisfacción laboral. A partir de aquí, se pudo concluir que existe relación significativa entre las variables de estudio en los docentes, por eso, esta relación posee una confiabilidad considerable en la investigación.

Entonces, en el presente trabajo investigativo para explicitar ambas variables de estudio, es decir, habilidades sociales y satisfacción laboral se ha teorizado con distintos autores académicos y científicos cuyos sustentos explican esta propuesta de investigación. Así, la autora Pérez (2000) indica que las habilidades sociales se entienden como aquellas capacidades inherentes en los seres humanos que permiten el desarrollo de actos vinculados y conductas en las personas, por eso, en muchos casos estas se desenvuelvan y/o expresan de manera distinta, según sea el contexto o ambiente sociocultural. Asimismo, el investigador Caballo (2007) fundamenta que las conductas que se ejercen y manifiestan en una persona se expresan dentro de un contexto interpersonal donde se proyectan los sentimientos y las actitudes, según la situación y/o espacio, procurando siempre respetar a las personas con las que se comparte estos ambientes. Generalmente todos los problemas asociados se resuelven cuando se minimizan, pues las personas no son conscientes de los daños colaterales; por ende, vuelven a surgir a futuro, siendo en algunos casos más complicados. Schaffer (1990) añade que estas habilidades funcionan como modelos de comportamientos que deben estar alineados y sincronizados según cada persona, en función a ello, estas ejecutan; ya sea de manera recíproca o unilateral, por ende, este autor destaca la socialización, debido a que surge como un modelo teórico que se sustenta la interrelación y el desarrollo cognitivo en los seres humanos.

Además, se explican las habilidades sociales mediante dos teorías psicológicas fundamentales y constituidas como destacables dentro del panorama: el análisis del comportamiento basado en la filosofía del Conductismo Radical, cuyo principal estudioso fue Skinner (1971), en conformidad y coherencia con las denominadas “conducta operante”. Al respecto, este autor indica que estas interacciones construidas con este modelo teórico explican este comportamiento en las personas por lo que permite comprender el comportamiento como un elemento transformador del entorno sociocultural y, a la vez, se construye e interactúa con el medio ambiente. No obstante, el teórico y psicólogo Bandura (1977) analizó que las conductas del ser humano se expresan dentro de lo que denominó “reciprocidad triádica”, debido a las interacciones recíprocas que se generan entre las personas, las conductas que se generan, los factores socioambiental y cultural; así como los personales que se crean en la mente, es decir, en la cognición humana. En general, este teórico explica que las personas se comportan según sus características y no son impulsados por otros aspectos.

Así, las conocidas habilidades sociales son comportamientos que se expresan en distintas situaciones donde se interactúa con otras personas en un contexto sociocultural. Por eso, surgen algunas respuestas como interacción a estas actividades específicas, donde la efectividad depende de los interlocutores en acción, donde también operan mecanismos y parámetros sociales. Por eso, para que una conducta sea socialmente eficaz debe considerar las variables que intervienen en cada aspecto social (Tapia y Cubo, 2017). Asimismo, se coincide con Del Prette (2006), quien explica que se debe entender como estas habilidades a los comportamientos que manifiestan las personas y, en consecuencia, se expresan dentro del desempeño socialmente competente con otros pares. Por ello, esas habilidades también funcionan como protección, pues según como se ejerzan es como se logrará afrontar el problema en la comunidad.

En consecuencia, se pueden reconocer seis componentes fundamentales dentro de las habilidades sociales, en concordancia y fundamentada por el teórico Goldstein et al. (1989): las habilidades sociales básicas que se asocian con las conductas específicas para ejecutar una actividad personal; las habilidades

sociales avanzadas involucran la participación constante y de manera activa y constante entre las personas gestionadas, y también para realizar las tareas educativas; las habilidades relacionadas con los sentimientos se vinculan con las emociones; las habilidades alternativas referidas a la agresión están asociadas con los conflictos: personales y/o comunitarias; las habilidades para hacer frente al estrés combaten quejas y ataques de pánico dentro del contexto social o presión, por lo que se hace necesario que los individuos lo manejen dentro de su propia motivación, a fin de no perjudicarse; y finalmente, las habilidades de planificación que permiten planificar eventos a futuro, así como anticipar los acontecimientos todo ello mediante un plan estratégico que permita vislumbrar los resultados y cumplimiento de los objetivos que las personas involucradas y conscientes se proponen en la situación de acción (Sartori y Castilla, 2004).

Sin embargo, Nodding (2006) critica la conceptualización teórica y la aplicación práctica de programas asociados a las habilidades sociales. En primer lugar, se hallan aquellas donde los programas de habilidades sociales tienden a expresar y/o manifestar una respuesta a los problemas conductuales identificados en los estudiantes. De esta manera, algunos estudiantes presentan deficiencias en los procesos contextuales dentro del aula de clases que están relacionadas con las características inherentes del estudiante.

De acuerdo con la segunda la variable de estudio, satisfacción laboral, se considera la Teoría de Realización de Necesidades propuesta por Schaffer en 1994, quien asevera que la satisfacción laboral depende y varía a medida que las necesidades de los colaboradores obtengan resultados satisfactorios dentro del centro laboral (Spector, 1997). Asimismo, Maslow (1943) menciona a la Teoría de las Necesidades donde hace referencia a diversos aspectos que son esenciales y, de cierta manera, pueden influir en la satisfacción, estas necesidades se desarrollan como fisiológicas, de afiliación, de seguridad, estima y autorrealización. Mientras tanto, Herzberg et al. (1959) considerando lo propuesto por Maslow, desarrollaron una Teoría de la Satisfacción con el Trabajo, donde indican que no es necesario reunir varios factores para lograr una influencia en la satisfacción; sin embargo, al tener cubierta las necesidades básicas se puede prevenir la

insatisfacción y mientras se cubran otras necesidades los niveles de satisfacción serán altos.

Respecto a teorías en el ámbito organizacional, referente a la satisfacción laboral, se considera a Georgopoulos et al. (1957) cuya teoría *Path-Goal Theory* donde mencionan que están basadas en las expectativas de cada persona. Así, Vroom (1964) en su teoría *Instrumentality Theory* se basó en tres conceptos fundamentales, siendo estos descritos como las expectativas, la valencia y la instrumentalidad. Por ello, este teórico destaca la importante de definir estos conceptos, puesto que las expectativas están afectadas por la apreciación subjetiva y conlleva a la probabilidad de que toda acción tenga un resultado.

Asimismo, Blum (1976) en sus estudios indica que los diversos conceptos que se han construido con la variable se relacionan con las actitudes, la satisfacción y la moral laboral, por eso, existen de manera interrelacionada; no obstante, se confunden como iguales conceptualmente. Así, las actitudes pueden contribuir a la satisfacción y en su conjunto la satisfacción se asocia con la moral, puesto que la satisfacción es una particularidad de cada persona.

Herzberg et al. (1968) indicaron que la satisfacción se relaciona con la existencia de dos factores principalmente, siendo estos aquellos considerados como extrínsecos y otros compuestos por los intrínsecos; ambos como motivación de la conducta. Morse (1971) indica que la satisfacción del empleado se basa en factores como la remuneración, el cargo que ocupa y las funciones dentro de este. A su vez, explicita que las desviaciones entre los factores externos y las expectativas del individuo generan insatisfacción; sin embargo, cuando hay congruencia se genera la satisfacción laboral. A esto, se añade lo descrito por Alderfer (1972) quien menciona categorías de necesidades, siendo tabuladas y subdivididas en tres: existencial, desarrollo y social, indicando que la satisfacción depende de estas necesidades.

En este ámbito, Price y Muller (1986) consideran que la satisfacción es el grado o nivel donde el placer se expresa y se genera cuando se realizan las labores,

indistinto del ámbito de ejecución. Así, para Schein (1994), la satisfacción en el trabajo es el resultado que tiene un individuo sobre su desempeño. A esto, se suma lo definido por Spector (1997) quien indica que es una actitud positiva que genera un sentimiento satisfactorio cuando se labora. Además, es importante considerar lo que menciona Newstrom (2011), puesto que define a la satisfacción como multidimensional; ya que es una relación de sentimientos positivos y negativos que una persona siente en el ambiente laboral, con los compañeros, entre otros.

Asimismo, se coincide con Cavalcante (2004) quien explica que la definición de satisfacción laboral se debe entender desde dos perspectivas; en primer ámbito, aquellas inculcadas dentro de un estado emocional, donde se expresan los sentimientos o también las respuestas afectivas que están asociadas con el ambiente de trabajo; en cambio, en la segunda perspectiva, se expresan como como una actitud que se trabaja de modo generalizado, cuyas vinculaciones tienen trascendencia en el ámbito laboral. Desde aquí se desprenden tres componentes: los cognitivos que están vinculados con la evaluación del trabajador; los afectivos, es decir, sentimientos y emociones; y los de comportamiento como aquellos que orientan el ejercicio laboral de quien trabaja cotidianamente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

El tipo de investigación empleada para la presente investigación fue aplicado, ya que el objetivo fue ampliar el ámbito de conocimiento que se tiene sobre el tema estudiado. Hernández y Mendoza (2018) las investigaciones que van direccionadas a este tipo mayormente buscan hacer más amplio el panorama en relación con un tema aplicando la presión y objetividad.

Diseño

El diseño correlacional fue empleado dentro de esta investigación, así como indican Hernández y Mendoza (2018), su principal objetivo es hallar la relación y/o correlación entre dos o más variables de estudio. Por lo que se precisó conveniente usarla en esta investigación ya que su estudio se enfocó en dos variables.

También, el corte de este estudio fue transversal-descriptivo, como explican los autores Hernández y Mendoza (2018) se requiere precisar los niveles o estados entre una o más variables dentro de una determinada población y tiempo, para lo cual se llevó a cabo dentro de un tiempo determinado.

3.2. Variables y operacionalización

Las respectivas variables de estudio y su definición operacional se encuentran anexadas dentro de los Anexos 2 y 3 del presente trabajo de investigación.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Dentro de la investigación se conoce como población al conjunto de participantes (unidad de análisis) los cuales se encuentran ubicados en plano espacial donde se lleva a cabo la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

De ese modo, la población de esta indagación la conformaron 250 docentes de ambos sexos que ejercen la docencia en el nivel de desarrollado conocido como “inicial” de la UGEL Tayacaja, Huancavelica.

Muestra

Según Hernández y Mendoza (2018), la muestra es definida como aquel subgrupo que se extrae de la población de estudio de las cuales se extrae información y datos pertinentes para el desarrollo de la investigación.

$$n = \frac{(p \cdot q) \cdot Z^2 \cdot N}{(EE)^2 (N-1) + (p \cdot q) Z^2}$$

Reemplazando cada uno de los datos en la fórmula:

$$n = \frac{(0.50 \cdot 0.50) \cdot 1.96^2 \cdot 250}{(0.05)^2 (30-1) + (0.50 \cdot 0.50) \cdot 1.96^2}$$
$$n = 132$$

Entonces, la muestra de esta indagación estuvo conformada por 152 docentes de ambos sexos que trabajan y ejercen su profesión en el nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica.

Muestreo

De acuerdo con los criterios metodológicos de Hernández y Mendoza (2018) señalan que es la acción de apartar un parte de un conjunto general de donde se quiere obtener datos e información para responder a un planteamiento investigativo. En base a esta indagación, el muestreo se llevó a cabo en docentes de ambos sexos que laboran en el nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica; el tipo de muestreo fue probabilístico, cuyo tipo correspondió con el aleatorizado, resultando en 152 docentes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández y Mendoza (2018) expresan que la recolección de datos tiene que ver con el empleo de diferentes métodos e instrumentos que al ser aplicados nos brindan información que podrá ser analizada, en base a la información que requiera la investigación, dentro de estas podemos encontrar la entrevista, el cuestionario, la observación entre otros. Sin embargo, para el desarrollo de esta investigación se hizo uso de la técnica conocida como “encuesta” mediante la aplicación de cuestionarios, donde se pudo reunir la información para hallar la correlación ente las variables a estudiar las cuales fueron las habilidades sociales y la satisfacción laboral.

Seguidamente, se aplicó la encuesta. Según Hernández y Mendoza (2018) la encuesta permite al investigador recolectar una serie de datos en un momento dado para la investigación.

Ficha técnica de la variable 1: Habilidades sociales

Nombre:	Lista de Chequeo de Habilidades Sociales (LCHS).
Autor:	Goldstein.
Año:	1980.
Procedencia:	Estados Unidos.
Adaptación:	Domínguez e Ybañez, 2016, Perú.
Administración:	Individual o colectiva.
Aplicación:	Personas en la etapa de adultez.
Número de ítems:	50 preguntas.
Tiempo:	10 a 15 minutos aproximadamente.
Dimensiones:	Habilidades sociales compuesta por los ítems (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8); Habilidades sociales avanzadas compuesta por los ítems (9, 10, 11, 12, 13, 14); Habilidades relacionadas con los sentimientos compuesta por los ítems (15, 16, 17, 18, 19, 20, 21); Habilidades alternativas a la agresión compuesta por los ítems (22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30); Habilidades para hacer frente al estrés compuesta por los ítems (31, 32, 33, 34,

35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42); Habilidades de planificación compuesta por los ítems (43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50).

Validación

Se aplicó mediante el test-pretest, el coeficiente de correlación producto-momento de Pearson, obtuvo la correlación directa ($r=0.613$) y una variación ($t=3.01$).

Confiabilidad

La confiabilidad se calculó mediante el alfa de Cronbach, cuyo valor correspondió con 0.924.

Reseña

La Lista de Chequeo de Habilidades Sociales (LCHS) fue creado e inventado por Goldstein (1980) basada en una teoría psicológica pertinente con las expresiones de las personas con su medio sociocultural. Además, el objetivo principal de este instrumento fue identificar las habilidades deficientes y también las competencias que poseen las persona respecto a las habilidades sociales; y también permite conocer información específica sobre el nivel de estas habilidades y cómo funcionan dentro de las personas.

Consigna de aplicación y calificación del instrumento

Esta Lista de Chequeo de Habilidades Sociales (LCHS) consta de preguntas que pueden ser autoadministradas y obtener un valor dentro de la escala de Likert. Así, la puntuación máxima que se puede obtener en los ítems es 5 y el valor mínimo expresado en esta prueba es 1. Por ello, es posible hallar los puntajes sobre el uso competente o deficiente de las habilidades sociales en las personas. De esta manera se puede obtener la respuesta del nivel respecto al desarrollo de la habilidad específica, es decir, aquello que se requiere en la indagación.

Propiedades psicométricas del instrumento original

Goldstein (1980) indicó que desarrolló la Lista de Chequeo de Habilidades Sociales; sin embargo, fue el autor Tomas (1995) quien válido y confiabilizó la adaptación al idioma castellano. Además, analizó cada escala que está compone y obtuvo como

resultado una correlación positiva ($p < 0.001$). Además, aplicó mediante el test-pretest, el coeficiente de correlación producto-momento de Pearson, obtuvo la correlación directa ($r = 0.613$) y una variación ($t = 3.01$). Finalmente, la confiabilidad se calculó mediante el alfa de Cronbach, cuyo valor correspondió con 0.924.

Propiedades psicométricas de la adaptación peruana

Domínguez e Ybañez (2016) sometieron este instrumento a validación y confiabilidad. Así, se corroboró la validez del instrumento, debido a que hubo diferencias conocidas y tabuladas estadísticamente como significativas entre los promedios que se fueron obteniendo, corroborando niveles alto y bajo según cada área respondida por la muestra de estudio. Respecto, a la confiabilidad, se obtuvo en razón a la consistencia interna mediante el alfa de Cronbach, donde reflejó un valor de 0.94.

Ficha técnica de la variable 2: Satisfacción laboral

Nombre:	Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC).
Autor:	Palma.
Año:	1999.
Procedencia:	Perú.
Administración:	Individual y colectiva.
Aplicación:	Personas en la etapa de adultez y/o adolescencia.
Número de ítems:	27 preguntas.
Tiempo:	10 a 15 minutos aproximadamente.
Dimensiones:	Significación de la tarea (ítems 3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26); Condiciones de trabajo (ítems 1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27); Reconocimiento personal y/o social (ítems 6, 11, 13, 19, 24); Beneficios económicos (ítems 2, 5, 9, 10, 16).

Validación

Respecto la validez del instrumento se comprobó con un coeficiente de 0.05. Además, se aplicó un análisis psicométrico: la medida de adecuación Kaiser-Meyer-Olkin, así como la Prueba de Esfericidad de Bartlett, ambos con el fundamento de corroborar que los ítems se encuentren asociados en el estudio.

Confiabilidad

La confiabilidad se corroboró mediante el coeficiente de alfa de Cronbach ($\alpha=0.79$). También se empleó a través del método de consistencia interna, el alfa de Cronbach, obteniéndose un alto grado de fiabilidad ($\alpha=0.864$).

Reseña

Palma (1999) elaboró esta prueba mediante un criterio científico sustentado, básicamente, con la teoría motivacional y considerando como base una población de trabajadores de la ciudad de Lima. Así, reportó que debido a diversas interrogantes, respecto a las condiciones de trabajo que presentaba el colaborador de diferentes áreas, evidenció que el nivel de satisfacción era promedio, corroborando que los denominados “factores intrínsecos” fueron mayores que la satisfacción, destacando diferencias en el género femenino.

Consigna de aplicación y calificación del instrumento

La encuesta fue presentada a los evaluados mencionando las instrucciones para que puedan desarrollarlo de manera ordenada. Así, se les indicó que la prueba consta de 27 ítems, que son enunciados respecto a cómo se sienten en su ámbito laboral, por lo que se les solicita absoluta sinceridad. Las respuestas deben llenarlas en las casillas del formato virtual, donde ingresará su opción de respuesta. En cuanto a la calificación, esta se realizó procesando el puntaje por cada ítem y, por consiguiente, se seleccionaron los datos pertinentes para obtener las respuestas en concordancia con los perfiles de cada factor.

Propiedades psicométricas del instrumento original

Se empleó la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Palma (1999), quien propuso este instrumento investigativo para evaluar la satisfacción laboral, además, estuvo compuesto originalmente por 36 ítems que se distribuyen en siete factores dimensionales; sin embargo, esta versión solo consideró cuatro dimensiones: la significación de la tarea, las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal y/o social y los beneficios económicos. Asimismo, respecto a la validez del instrumento, se comprobó con un coeficiente de 0.05 y la confiabilidad se corroboró mediante el coeficiente de alfa de Cronbach ($\alpha=0.79$).

Propiedades psicométricas de la adaptación peruana

Moreno y Moreno (2017) comprobaron la validez del instrumento de Palma (1999) aplicando en su análisis psicométrico la medida de adecuación Kaiser-Meyer-Olkin, así como la Prueba de Esfericidad de Bartlett, ambos con el fundamento de corroborar que los ítems se encuentren asociados en el estudio. Respecto a la confiabilidad se empleó a través del método de consistencia interna, el alfa de Cronbach, obteniéndose un alto grado de fiabilidad ($\alpha=0.864$).

3.5. Procedimientos

Se inició la investigación mediante la indagación bibliográfica que constaron diversos libros, varias revistas científicas y, sobre todo, artículos indexados, este proceso se dio con el propósito de dar solidez a las bases teóricas en las que se sostiene la investigación. Continuando con el proceso se tomó ciertos supuestos académicos para poder definir las variables de estudio y del mismo modo la operacionalización, la investigación se realizó entre los meses de enero y junio de 2021. Respecto a la aplicación y toma de la muestra según los instrumentos se formuló en un determinado tiempo por el medio virtual, debido a las condiciones implementadas por el gobierno debido al COVID-19. También para sustentar la confiabilidad de ambos instrumentos utilizados se realizó la conocida “prueba piloto” con 50 participantes de la población de estudio.

Posterior al posterior análisis y secuenciación de la aprobación del proyecto de investigación, se recolectó la información requerida y los datos mediante la implementación de cuestionarios a través del *Google Form*, orientado a los docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Tayacaja; al ser este grupo la unidad de análisis en la investigación. Además, estos docentes autorizaron el uso de sus datos mediante el consentimiento informado aprobado por la web, es decir, corroborando su autorización. Un aspecto importante fue la autorización por el uso de los instrumentos ejecutados en la investigación, debido a que los propietarios aprobaron el uso mediante el correo electrónico entre la investigadora y los autores. También, como ya se hubo mencionado, se aplicó una prueba piloto, debido a que era necesaria conocer y obtener la confiabilidad de los instrumentos de estudio en el contexto investigativo. Como parte final del proceso

se empleó el programa estadístico SPSS en su versión 26, en idioma castellano para tabular y procesar todos los datos logrados de las unidades de análisis.

3.6. Método de análisis de datos

Todos los datos e información que se ha obtenido de ambas variables de estudio se procesaron y tabularon en el programa estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versión 26, de donde se logró obtener una tabla estadística que destaca las frecuencias y los porcentajes de los tamaños y objetivos sugeridos en el estudio.

Además, se aplicó la prueba de normalidad, donde se constató que para este estudio aquel que correspondió fue Kolmogorov-Smirnov; ya que la cantidad excede las 50 personas; comprobando que los datos fueron no paramétricos. Así, según este resultado se pudo validar y comprobar que el coeficiente de correlación aplicado fue Spearman, a fin de responder los objetivos en función a las dimensiones de las variables consideradas en el presente estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

3.7. Aspectos éticos

La investigación psicológica presentada cumplió con todos los parámetros de la ética profesional, considerando la principal declaración, es decir, los principios éticos de Helsinki; pues durante cada etapa del proceso investigativo se orientó según las normas morales que se permiten en el ámbito académico y científico. Además, la investigación tuvo dentro de sus características la ausencia de riesgos corporales, tanto para el investigador como para los participantes, los costos se manejaron dentro de lo esperado y se presentó como un beneficio para la población estudiada que en este caso resultaron los docentes (Manzini, 2000).

Además, según el *Código de Ética y Deontología*, del Colegio de Psicólogos del Perú (CPSP, 2017) indica que la ética profesional de los psicólogos debe gestionarse con respeto a la sociedad y a las personas. Cuando se trata de investigación, todos los psicólogos deben adherirse a los estándares internacionales y cuando trabajan con una persona siempre deben estar como

prioridad su salud mental. Asimismo, la información no debe ser alterada y, sobre todo, el bienestar psicológico de los participantes, en este caso el docente, debe ser una prioridad.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades sociales	0.074	132	0.076
Satisfacción laboral	0.208	132	0.000

Nota: a. Corrección de significación de Lilliefors

Se observa en la Tabla 1 que en la prueba de normalidad aplicada, es decir, el estadístico Kolmogorov-Smirnov para las variables de estudio; el índice de significancia $p < 0.05$, por lo que no se acomodó a una distribución normal; por ello, se debe utilizar el coeficiente de correlación de Spearman para obtener los resultados según los objetivos en la presente investigación (Mondragón, 2014).

Tabla 2.

Correlación entre las variables de estudio: habilidades sociales y satisfacción laboral

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coefficiente de correlación	0.120
		Sig. (bilateral)	0.172
		N	132

En la Tabla 2 se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido es 0.120 que indica que existe una correlación positiva muy baja entre las variables habilidades sociales y la variable satisfacción laboral, es decir, la relación entre ambas variables es 12 %. Asimismo, el nivel de significancia obtenido entre ambas variables es mayor a 0.05; por tanto, existe relación significativa entre las habilidades sociales y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica

Tabla 3.

Correlación entre primeras habilidades sociales y satisfacción laboral

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Primeras habilidades sociales	Coeficiente de correlación	0.084
		Sig. (bilateral)	0.336
		N	132

En la Tabla 3 se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido es 0.084 que indica que existe una correlación positiva muy baja, es decir, una relación entre la dimensión y la variable. Además, el nivel de significancia obtenido entre la variable satisfacción laboral y la dimensión primeras habilidades sociales es mayor a 0.05; por tanto, existe relación significativa entre la variable y la dimensión en los docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica.

Tabla 4.

Correlación entre las habilidades sociales avanzadas y satisfacción laboral

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Habilidades sociales avanzadas	Coeficiente de correlación	0.026
		Sig. (bilateral)	0.766
		N	132

En la Tabla 4 se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido es 0.026 que indica que existe una correlación positiva muy baja, es decir, una relación entre la dimensión y la variable. Además, el nivel de significancia obtenido entre la variable satisfacción laboral y la dimensión habilidades sociales avanzadas es mayor a 0.05; por tanto, existe relación significativa entre la variable y la dimensión en los docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica.

Tabla 5.

Correlación entre las habilidades relacionadas con los sentimientos y satisfacción laboral

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Habilidades relacionadas con los sentimientos	Coeficiente de correlación	0.059
		Sig. (bilateral)	0.498
		N	132

En la Tabla 5 se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido es 0.059 que indica que existe una correlación positiva muy baja, es decir, una relación entre la dimensión y la variable. Asimismo, el nivel de significancia obtenido entre la variable satisfacción laboral y la dimensión habilidades relacionadas con los sentimientos es mayor a 0.05; por tanto, existe relación significativa entre la variable y la dimensión en los docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica.

Tabla 6.

Correlación entre las habilidades alternativas a la agresión y satisfacción laboral

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Habilidades alternativas a la agresión	Coeficiente de correlación	0.079
		Sig. (bilateral)	0.371
		N	132

En la Tabla 6 se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido es 0.079 que indica que existe una correlación positiva muy baja, es decir, una relación entre la dimensión y la variable. Asimismo, el nivel de significancia obtenido entre la variable satisfacción laboral y la dimensión habilidades alternativas a la agresión es mayor a 0.05; por tanto, existe relación significativa entre la variable y la dimensión en los docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica.

Tabla 7.

Correlación entre las habilidades para hacer frente al estrés y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Habilidades para hacer frente al estrés	Coeficiente de correlación	de 0.115
		Sig. (bilateral)	0.189
		N	132

En la Tabla 7 se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido es 0.115 que indica que existe una correlación positiva muy baja, es decir, una relación entre la dimensión y la variable. También el nivel de significancia obtenido entre la variable satisfacción laboral y la dimensión habilidades para hacer frente al estrés es mayor a 0.05; por tanto, existe relación significativa entre la variable y la dimensión en los docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica.

Tabla 8.

Correlación entre las habilidades de planificación y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Habilidades de planificación	Coeficiente de correlación	de 0.208*
		Sig. (bilateral)	0.017
		N	132

Nota: *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la Tabla 8 se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido es 0.208 que indica que existe una correlación positiva baja, es decir, una relación entre la dimensión y la variable. También el nivel de significancia obtenido entre la variable satisfacción laboral y la dimensión habilidades de planificación es menor a 0.05; por tanto, no existe relación significativa entre la variable y la dimensión en los docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica.

V. DISCUSIÓN

Según el objetivo general se corroboró que el coeficiente de correlación de Spearman obtenido es 0.120 que determina que existe una correlación positiva muy baja entre las variables habilidades sociales y la variable satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica. Este resultado difiere con Tenorio (2019) quien halló una correlación alta cuando evaluó la asociación entre las habilidades sociales y la satisfacción/motivación laboral en docentes. Así, según esta investigadora el coeficiente obtenido fue 0.950 en las habilidades sociales y de 0.746, en la motivación o satisfacción laboral. También se coincide con Reyes (2017) quien expresó que el coeficiente de Rho de Spearman fue 0.735, por ende, la correlación entre las variables es positiva alta. Por ello, indica que existe una correlación positiva alta entre las habilidades sociales y la motivación o satisfacción laboral en los docentes; sin embargo, es los resultados que se han obtenido muestran una correlación entre las variables baja, esto debido a que las habilidades sociales desarrolladas por los docentes en sus instituciones educativas carecen de motivación y satisfacción, por ende, la propia satisfacción laboral se expresa como baja.

Además, se suma lo propuesto por Reyes (2016) quien indicó que el 100 % de los docentes posee habilidades sociales adecuadas; el 69 % se manifiestan insatisfechos y el 31 %, satisfechos. Dentro de este contexto la investigación de Gonzales et al. (2019) evaluó la asociación que existe entre la adquisición de habilidades sociales y la manifestación de impulsos de riesgo o también peligrosos que van ligados con la satisfacción laboral, así se observó que el 78 % indicó tener una adecuada satisfacción; además, existe una alta tendencia a tener habilidades sociales (79.2 % - 23.7 %) de riesgos. Así, según Pérez (2000) las habilidades sociales se configuran como aquellas capacidades que permiten el desarrollo de las acciones y las conductas de las personas. Además, Caballo (2007) fundamenta que son las conductas desarrolladas en un contexto interpersonal para expresar emociones, actitudes o sentimientos. Debido a esta situación, se pudo concluir que la relación es inversamente proporcional: cuanto mayor es el número de habilidades

sociales, menor será la satisfacción laboral; en el caso de estudio en concreto, la relación que se encontró fue directa, por lo que conecta estas variables con los docentes.

De acuerdo con el primer objetivo específico se comprobó que el coeficiente de correlación Spearman (Rho) obtenido es 0.084 que determina la existencia de una correlación positiva muy baja entre la variable satisfacción laboral y la dimensión primeras habilidades sociales en los docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Tayacaja, Huancavelica. Esto contradice la propuesta de Salas (2018), quien definió la asociación entre las primeras habilidades sociales y la satisfacción laboral en docentes. Así, la satisfacción labora en los docentes está vinculada de manera directa con las primeras habilidades sociales, es decir, saber escuchar, estar atento a los alumnos y, sobre todo, interactuar con ellos constantemente; sin embargo, se corroboró que esta situación debido al contexto sanitario no se ejerce adecuadamente, por lo que presenta una debilidad.

Por ello, en los resultados evidenció que la relación según Pearson es 0.870, por lo que se considera como una correlación positiva alta, diferenciando de los resultados que obtuvieron en el presente estudio. Además, según la teoría propuesta por Herzberg et al. (1968) la satisfacción se relaciona con la existencia de factores extrínsecos e intrínsecos. También se menciona a Morse (1971) quien indica que la satisfacción se basa en factores como la remuneración, el cargo que ocupa y las funciones. A esto, se añade lo descrito por Alderfer (1972) quien menciona que las categorías están vinculadas con la satisfacción y dependen de las necesidades de cada persona.

También, en este ámbito, Price y Muller (1986) consideran que la satisfacción se genera cuando se realizan labores. Así, para Schein (1994), la satisfacción en el trabajo es el resultado que tiene un individuo sobre su desempeño. A esto, se suma lo definido por Spector (1997) quien indica que es una actitud positiva que genera un sentimiento satisfactorio cuando se labora y, en consecuencia, se desarrollan las habilidades sociales.

En base al segundo objetivo específico se observó que el coeficiente de correlación Spearman obtenido es 0.026 que determina que existe una correlación positiva muy baja entre la variable satisfacción laboral y la dimensión habilidades sociales avanzadas en los docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica. Según León y Arboleda (2019) evidenciaron que las habilidades sociales avanzadas fueron bajas (57 %); medias (34.9 %) y altas (8.1 %). Esto debido a que como se ha evidenciado los docentes presentan una baja satisfacción laboral, por lo que repercute en las habilidades sociales avanzadas, obstaculizando sus labores dentro de la institución; así como su desempeño en la sociedad, pues también se vincula con los aspectos cotidianos.

Además, el análisis del comportamiento basado en la filosofía del Conductismo Radical según Skinner (1971) surge de las interacciones sociales. Asimismo, Bandura (1977) explico que las habilidades, en generales, propician interacciones recíprocas de conductas. Por ello, se puede expresar que la autoestima y las habilidades sociales son vitales para el desenvolvimiento de los docentes durante sus jornadas laborales que en varias ocasiones resulta estresante y tediosa por la carga horaria y los factores socioculturales.

De acuerdo con el tercer objetivo específico se comprobó que el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido es 0.059 que determina que existe una correlación positiva muy baja entre la variable satisfacción laboral y la dimensión habilidades relacionadas con los sentimientos en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica. Debido a ello, los docentes se han vuelto incapaces de expresar adecuadamente las reacciones emotivas y, sobre todo, sentimentales, por ello, su vida diaria se ha complicado al no direccionar de manera correcta sus sentimientos con sus parejas, colegas o familiares.

También León y Arboleda (2019) comprobaron que las habilidades sociales relacionadas con los sentimientos fueron bajas (52.3 %); medias (36 %) y altas (11.6 %); por ello, en varios docentes no existen sentimientos auténticos de enseñanza, por lo que las clases resultan agobiantes y estresantes, aun cuando los

estudiantes tengan la disposición por aprender, el docente cansado o apático no apoya su labor automotivándose.

Según el cuarto objetivo específico se observó que el coeficiente de correlación Spearman (Rho) obtenido es 0.079 que determina la existencia de una correlación positiva muy baja entre la variable satisfacción laboral y las habilidades alternativas a la agresión en los docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica. Asimismo, León y Arboleda (2019) indicaron respecto a las habilidades alternativas a la agresión que se expresó en bajo (25.6 %), medio (20.9 %) y alto (53.5 %). Así, las caracterizaciones conocidas como habilidades sociales corresponden a conductas verbales y también con aquellas que son no verbales, es decir, observables en las distintas situaciones mediante la interacción de las personas en un contexto. Por ello, los docentes no actúan de manera eficaz cuando proponen actividades que promuevan la restricción de la agresión entre los estudiantes, debido a que el control que ejercen sobre ellos es débil y en ocasiones resulta contraproducente emplear determinadas acciones.

A su vez, estas son respuestas consideradas específicas; ya que su efectividad y capacidad de respuesta depende del contexto de interacción entre las personas; en consecuencia, de la activación cognitiva de los parámetros que operan según la situación comunicativa. Por eso, para que una conducta sea socialmente eficaz debe considerar el aspecto social (Tapia y Cubo, 2017). Asimismo, se coincide con Del Prette y Del Prette (2006), quienes indican que las habilidades sociales se identifican y formulan como clases de comportamientos existentes en el individuo y se expresan para un desempeño socialmente competente. Por ende, los docentes bajo mucho estrés suelen presentar actitudes violentas y de ofuscación que se refleja durante su desempeño laboral.

Esto se asocia con lo expresado por Schaffer (1990) quien expresó que estas conocidas “habilidades sociales” siempre implican una asociación con otros modelos de comportamientos que funcionan de manera sincronizada con la sociedad, donde además estas acciones deben ser ejercidas por interactuantes de modo recíproco; por ende, sobresale la socialización, debido a que está inherente

en todos los seres humanos y está en constante desarrollo en el ámbito ligado con lo cognitivo.

De acuerdo con el quinto objetivo específico se corroboró que el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido es 0.115 que determina que existe una correlación positiva muy baja entre la variable satisfacción laboral y la dimensión habilidades para hacer frente al estrés en los docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica. Esto se comprobó con el estudio de Morales (2019) quien indicó que más de la tercera parte de los docentes adquieren parcial insatisfacción; por lo que surge el estrés como un factor constante, pues las habilidades sociales se ven alteradas por este agravante social, resultando negativo en el ambiente laboral. Así, en la institución los docentes no se han gestionado programas internos adecuados para hacer frente al estrés con el que conviven a diario, por ello, su labor ha sido afectada y su satisfacción laboral ha decaído.

Asimismo, Nodding (2006) critica la conceptualización teórica y la aplicación práctica de programas asociados a las habilidades sociales; ya que indica que tienden a ser una respuesta a los problemas conductuales identificados en los estudiantes, en consecuencia, surge el estrés. Asimismo, Blum (1976) expresa que estos conceptos se encuentran interrelacionados, pero se manifiestan como distintos; así, el estrés es vinculante en la contribución con la satisfacción y se genera por la inmensa carga laboral de los docentes.

Finalmente, en concordancia con el sexto objetivo específico se comprobó que el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) obtenido es 0.208 que indica que existe una correlación positiva baja entre la variable satisfacción laboral y la dimensión habilidades de planificación en los docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica. En este contexto, Chira (2018) definió cómo las habilidades sociales directivas se vinculan con la satisfacción laboral de los docentes. Así, esta investigadora indicó que existe una asociación entre las variables mediante la prueba no paramétrica de Spearman, cuyo coeficiente fue positivo; por eso, la habilidad social directiva o también

denominada de “planificación” es evidente cuando los docente están más preparados, pues se refuerza el conocimiento y la didáctica con estudios de maestría o doctorado.

A esto se suma la investigación de Sembiring y Sukarman (2019) quienes expresaron que la comunicación interpersonal, el ambiente laboral y el locus de control influyen en las habilidades sociales directivas, pues la comunicación interpersonal, el ambiente de trabajo y el locus de control sobre la satisfacción laboral fue de 0.378, por lo que se puede decir que la variación en la satisfacción laboral está determinada en un 37.8 %. Además, Medina (2019) indico que la satisfacción laboral fue explicada en un 61.2 %; por eso, la satisfacción laboral es explicada con más fundamento por la relación persona-supervisor, debido a la planificación dentro de la institución.

También, Cavalcante (2004) explica que la definición de satisfacción laboral se debe entender desde dos perspectivas: como estado emocional cuyas respuestas afectivas se relacionan con el ámbito de trabajo; y también como la actitud que se generaliza dentro de estas relaciones asociadas con el ambiente laboral.

Finalmente, según Goldstein et al. (1989) los componentes fundamentales dentro de las habilidades sociales se han extendido en seis aspectos: las habilidades sociales básicas que se asocian con las conductas específicas para ejecutar una actividad personal; las habilidades sociales avanzadas donde se pide ayuda para participar de manera activa y constante, y también para realizar las tareas educativas; las habilidades relacionadas con los sentimientos se vinculan con las emociones; las habilidades alternativas referidas a la agresión están asociadas con los conflictos: personales y/o comunitarias; las habilidades para hacer frente al estrés combaten quejas y ataques de pánico dentro del contexto social o presión, por lo que se hace necesario que los individuos lo manejen dentro de su propia motivación, a fin de no perjudicarse; y finalmente, las habilidades de planificación que permiten planificar eventos a futuro, así como anticipar los acontecimientos todo ello mediante un plan estratégico que permita alcanzar los objetivos que los individuos resuelven según la situación (Sartori y Castilla, 2004).

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Existe una correlación positiva muy baja entre las habilidades sociales y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica y también se expresa que el nivel de significancia entre ambas variables es mayor a 0.05 ($p>0.05$).

Segunda:

Existe una correlación positiva muy baja entre las primeras habilidades sociales y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica y también se expresa que el nivel de significancia es mayor a 0.05 ($p>0.05$).

Tercera:

Existe correlación positiva muy baja entre las habilidades sociales avanzadas y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica y también se expresa que el nivel de significancia es mayor a 0.05 ($p>0.05$).

Cuarta:

Existe una correlación positiva muy baja entre las habilidades relacionadas con los sentimientos y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica y también se expresa que el nivel de significancia es mayor a 0.05 ($p>0.05$).

Quinta:

Existe una correlación positiva muy baja entre las habilidades alternativas a la agresión y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica y también se expresa que el nivel de significancia es mayor a 0.05 ($p>0.05$).

Sexta:

Existe una correlación positiva muy baja entre las habilidades para hacer frente al estrés y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica y también se expresa que el nivel de significancia es mayor a 0.05 ($p > 0.05$).

Sétima:

Existe una correlación positiva baja entre las habilidades de planificación y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica y también se expresa que el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p < 0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda trabajar las habilidades sociales de los docentes, a fin de potenciarlas, pues con ello la satisfacción laboral será mejorada en las actividades diarias dentro de la institución.

Segunda:

Se sugiere que las primeras habilidades sociales sean vinculadas a actividades que logren enfatizar en las destrezas y habilidades comunes de los docentes, a fin de concretizar un plan adecuado dentro de la institución.

Tercera:

Se sugiere organizar eventos de convivencia donde los docentes desarrollen sus habilidades sociales avanzadas y, en consecuencia, logren mejorar el aspecto diario de sus actividades, a fin de superar la monotonía del dictado de clases y las tareas diarias ejercidas en sus instituciones educativas.

Cuarta:

Se recomienda organizar talleres psicológicos con los miembros de las instituciones educativas, a fin de generar un ambiente de trabajo adecuado donde las habilidades relacionadas con los sentimientos se puedan desarrollar sin prejuicios y de manera profesional.

Quinta:

Se recomienda que los docentes traten y dediquen alguna hora durante la clase a hablar sobre temas coyunturales con los alumnos, a fin de que ellos puedan expresar la situación del aula que en muchas ocasiones está invadida por la agresión, por ende, se deben desarrollar las habilidades alternativas a la agresión para proponer soluciones prácticas.

Sexta:

Se sugiere organizar salidas a campo o la implementación de un aula de descanso cuando los docentes dispongan de horas libres, esto con la finalidad de no acumular de estrés durante la jornada laboral que en muchos casos suele ser prolongada.

Sétima:

Se recomienda que los directivos de altos rangos de las instituciones educativas promuevan clases de reforzamiento y capacitaciones para los docentes, debido a la carencia de habilidades de planificación que resulta primordial para las personas más aun tratándose de profesores y gestores de la educación.

REFERENCIAS

- Alderfer, C. (1972). *Existence, Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational Settings*. Academic Press.
- Álvarez, H., Arias, E., Bergamaschi, A., López, Á., Noli, A., Ortiz, M., y Pérez-Alfaro, M. (2020). *La educación en tiempos de coronavirus*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-educacion-en-tiempos-del-coronavirus-Los-sistemas-educativos-de-America-Latina-y-el-Caribe-ante-COVID-19.pdf>
- Auxier, N., & Limjoco, L. (2018). Job Satisfaction and Intent to Leave Among Dedicated Education Unit and Traditional Clinical Teachers. *Journal of Continuing Education in Nursing, 42*(12), 575-580. doi:10.3928/00220124-20181116-09.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*(2), 191–215. doi:<https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Blum, S. (1976). Some Aspects of Belief in Prevailing Superstitions. *Psychological Reports, 38*(2), 579–582. <https://doi.org/10.2466/pr0.1976.38.2.579>
- Caballo, V. (2007). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales* (Séptima ed.). Siglo XXI. <https://cideps.com/wp-content/uploads/2015/04/Caballo-V.-Manual-de-evaluaci%C3%B3n-y-entrenamiento-de-las-habilidades-sociales-ebook.pdf>
- Cavalcante, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía - Brasil)* [Tesis de maestría, Universitat Autònoma de Barcelona]. <https://www.tdx.cat/handle/10803/5042>
- Chira, E. (2018). *Las habilidades directivas y la satisfacción laboral en I.E.P Callao.2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14964>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de Ética y Deontología*. CPSP. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Coronado, M. (2009). *Competencias sociales y convivencia*. Noveduc.
- Del Prette, Z., y Del Prette, A. (2006). Psicologia educacional, forense e com adolescente em risco: prática na avaliação e promoção de habilidades sociais. *Avaliação Psicológica, 5*(1), 99-104. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v5n1/v5n1a11.pdf>
- Domínguez, J., y Ybañez, J. (2016). Adicción a las redes sociales y habilidades sociales en estudiantes de una institución educativa privada. *Revista de Psicología Educativa, 4*(2), 181-230. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.122>

- Georgopoulos, B., Mahoney, G., & Jones, N. (1957). A path-goal approach to productivity. *Journal of Applied Psychology*, 41(6), 345-353. doi:10.1037/h0048473
- Goldstein, A. (1980). *Lista de Chequeo de Habilidades Sociales (LCHS)*. Projective Way.
- Goldstein, A., Sprafkin, R., Gershaw, J., y Klein, P. (1989). *Habilidades sociales y autocontrol en la adolescencia. Un programa de enseñanza*. Martínez Roca. <https://es.scribd.com/document/242742502/Habilidades-Sociales-y-Autocontrol-en-la-Adolescencia-pdf>
- Gonzales, J., Franco, D., Marín, J., y Restrepo, S. (2019). Habilidades sociales y riesgo suicida en adolescentes de una institución educativa de la ciudad de Armenia (Quindío, Colombia). *Ciencias de la salud*, 17(1), 18-33. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.7611>
- Hartog, M. (2015). *Percepción de los docentes respecto del clima laboral en la institución educativa privada Santa Margarita-Surco-Lima* [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2285>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). The Motivation to work. *Relations industrielles*, 15(2), 275-276. <https://doi.org/10.7202/1022040>
- León, G., y Arboleda, A. (2019). *Autoestima y habilidades sociales de escolares de la zona rural (caso Naranjito)* [Tesis de licenciatura, Universidad Estatal de Milagro]. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/4754>
- Liu, X., & Ramsey, J. (2008). Teachers' job satisfaction: Analyses of the teacher follow-up survey in the United States for 2000-2001. *Teaching and Teacher Education*(24), 1173-1184. doi:10.1016/j.tate.2006.11.010
- Manzini, J. (2000). Declaración de Helsinki: Principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta Bioethica*, 6(2), 321-334. <http://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2000000200010>
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Medina, N. (2019). *Ajuste persona-entorno laboral y su relación con la satisfacción laboral y la satisfacción vital* [Tesis de licenciatura, Univeridad de La Laguna]. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/16215>
- Morales, J. (2019). *Las habilidades sociales y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores del GADM-PELILEO* [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica Indoamérica]. <http://repositorio.uti.edu.ec//handle/123456789/1630>
- Moreno, J., y Moreno, N. (2017). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa industrial Duopal*

S.A.C. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Agraria La Molina].
Obtenido de <http://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/UNALM/2930>

- Morse, S., & Gergen, K. (1971). Material Aid and Social Attraction. *Journal of Applied Social Psychology*, 1(2), 150-162. doi:10.1111/j.1559-1816.1971.tb00359.x
- Naciones Unidas. (2020). *La educación durante la COVID-19 y después de ella*. Ginebra: Organización de las Naciones Unidas. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_-_education_during_covid-19_and_beyond_spanish.pdf
- Naranjo, T., Espinel, J., y Robles, J. (2019). Habilidades sociales como factor crítico en la satisfacción laboral. *Podium*(36), 89-102. <https://doi.org/10.31095/podium.2019.36.6>
- Newstrom, J. (2011). *El comportamiento humano en el trabajo* (Décimo tercera ed.). McGraw-Hill. https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
- Noddings, N. (2006). Educating Whole People: A Response to Jonathan Cohen. *Harvard Educational Review*, 76(2), 238–242. <https://doi.org/10.17763/haer.76.2.7538k44848065xw2>
- Palma, S. (1999). Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1).
- Pérez, I. (2000). *Habilidades sociales, educar hacia la autorregulación*. Horsori. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=204823>
- Price, J., & Mueller, C. (1986). *Absenteeism and turnover of hospital employees*. JAI Press.
- Reyes, D. (2016). *Habilidades sociales y su relación con la satisfacción laboral en los docentes de la escuela de Enfermería de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa-2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/3317>
- Reyes, M. (2017). *Habilidades sociales y su relación con el desempeño docente desde la percepción de los estudiantes en una universidad privada en Monterrico - Lima en el año 2015* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/7366>
- Salas, E. (2018). *Habilidades sociales y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San José – Cusco* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33628>
- Sartori, M., y Castilla, M. (2004). *Educar en la diversidad: ¿Realidad o Utopía?* Ruedes. <https://books.google.com.ec/books?id=tVzMhRIHbpMC&pg=PA265&dq=habilidades+s#v=onepage&q=habilidades%20s&f=false>

- Schaffer, R. (1990). El desarrollo de la competencia interactiva en la infancia. En A. Palmonari, y P. Ricci, *Aspectos cognitivos de la socialización en la edad evolutiva* (págs. 37-48). Nueva Visión.
- Schein, E. (1994). *Psicología de la organización*. Prentice-Hall.
- Sembiring, E., & Sukarman, P. (2019). Influence of interpersonal communication, work environment and locus of control on teachers' job satisfaction. *MOJEM: Malaysian Online Journal of Educational Management*, 7(4), 64-81. <https://mojem.um.edu.my/article/view/20074>
- Skinner, B. (1971). *Más allá de la libertad y la dignidad*. Fontanella.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction. Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage Publications. <http://dx.doi.org/10.4135/9781452231549>
- Tapia, C., y Cubo, S. (2017). Habilidades sociales relevantes: percepciones de múltiples actores educativos. *Magis. Revista Internacional de Investigación en Educación*, 9(19), 133-148. <https://www.redalyc.org/pdf/2810/281052678007.pdf>
- Tenorio, V. (2019). *Habilidades sociales y motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 - Ugel N° 03 de Lima-2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39343>
- Tomas, A. (1995). *Conducta tipo A y habilidades sociales en estudiantes de 1er. al 5to. año de Psicología de una universidad nacional* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/ACPP/article/download/80/62/>
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. John Wiley & Sons.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS		MÉTODO
¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Tayacaja, Huancavelica?	General	General	Variable 1: Habilidades sociales		Diseño: Correlacional y transversal
	Existe relación directa entre las habilidades sociales y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Tayacaja, Huancavelica.	Determinar la relación entre las habilidades sociales y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Tayacaja, Huancavelica.	Dimensiones	Ítems	
			Primeras habilidades sociales		
			Habilidades sociales avanzadas		
			Habilidades relacionadas con los sentimientos		
	Específicos	Específicos	Variable 2: Satisfacción laboral		Tipo: Básica.
a) Existe relación directa entre las primeras habilidades sociales y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica.	a) Determinar la relación entre las primeras habilidades sociales y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Tayacaja, Huancavelica.	Dimensiones	Ítems	POBLACIÓN- MUESTRA N= 250 docentes del nivel inicial en Tayacaja, Huancavelica. n= 132 docentes del nivel inicial en Tayacaja, Huancavelica.	
		Habilidades alternativas a la agresión			
		Habilidades para hacer frente al estrés			
b) Existe relación directa entre las habilidades sociales avanzadas y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Tayacaja, Huancavelica.	b) Determinar la relación entre las habilidades sociales avanzadas y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Tayacaja, Huancavelica.	Significación de la tarea		Muestreo: Probabilístico	
c) Existe relación directa entre las habilidades relacionadas con los sentimientos y la satisfacción laboral	c) Determinar la relación entre las habilidades relacionadas con los sentimientos y la satisfacción laboral en		1 al 27		

	<p>en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Tayacaja, Huancavelica.</p> <p>d) Existe relación directa entre las habilidades alternativas a la agresión y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Tayacaja, Huancavelica.</p> <p>e) Existe relación directa entre las habilidades para hacer frente al estrés y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Tayacaja, Huancavelica.</p> <p>f) Existe relación directa entre las habilidades de planificación y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Tayacaja, Huancavelica.</p>	<p>docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Tayacaja, Huancavelica.</p> <p>d) Determinar la relación entre las habilidades alternativas a la agresión y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Tayacaja, Huancavelica.</p> <p>e) Determinar la relación entre las habilidades para hacer frente al estrés y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Tayacaja, Huancavelica.</p> <p>f) Determinar la relación entre las habilidades de planificación y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Tayacaja, Huancavelica.</p>	<p>Condiciones de trabajo</p> <p>Reconocimiento personal y/o social</p> <p>Beneficios económicos</p>		
<p>INSTRUMENTOS</p>	<p>INSTRUMENTO 1: Lista de Chequeo de Habilidades Sociales (LCHS), en la adaptación de Domínguez e Ybañez (2016).</p>	<p>Tiene las siguientes propiedades psicométricas Alfa de Cronbach (α: 0.94). Validez: diferencias significativas entre los promedios de los niveles alto y bajo.</p>			
	<p>INSTRUMENTO 2: Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), de Palma (2004).</p>	<p>Tiene las siguientes propiedades psicométricas Alfa de Cronbach (α: 0.79). Validez: Análisis de coeficiente de 0.05.</p>			

Anexo 2. Operacionalización de la variable 1

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Habilidades sociales	Las habilidades sociales son el conjunto de capacidades que permiten el desarrollo de un repertorio de acciones y conductas que hacen que las personas se desenvuelvan eficazmente en el ámbito social (Pérez, 2000).	La variable habilidades sociales será medida a través de la Lista de Chequeo de Habilidades Sociales (LCHS), en la adaptación de Domínguez e Ybañez (2016). Este instrumento está compuesto por seis dimensiones y 50 ítems. En una escala de respuestas tipo Likert.	Primeras habilidades sociales	Escuchar. Iniciar conversación. Mantener conversación. Formular pregunta. Dar las gracias. Presentarse. Presentar a otras personas. Hacer un cumplido.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Escala ordinal
			Habilidades sociales avanzadas	Pedir ayuda. Participar. Dar instrucciones. Seguir instrucciones. Disculparse. Convencer a los demás. Desvalorización,	9, 10, 11, 12, 13, 14	
			Habilidades relacionadas con los sentimientos	Conocer los propios sentimientos. Expresar los sentimientos. Comprender los sentimientos de los demás.	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	

	Enfrentarse con el enfado de otro. Expresar afecto. Resolver el miedo. Autorrecompensarse.	
Habilidades alternativas a la agresión	Pedir permiso. Compartir algo. Ayudar a los demás. Negociar. Empezar el autocontrol. Defender los propios derechos. Responder a las bromas. Evitar los problemas con los demás. No entrar en peleas.	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30
Habilidades para hacer frente al estrés	Formular una queja. Responder a una queja. Demostrar deportividad después de un juego. Resolver la vergüenza. Arreglárselas cuando le dejan de lado. Defender a un amigo. Responder a la persuasión. Responder al fracaso.	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42

	<p>Enfrentarse a los mensajes contradictorios. Responder a una acusación. Prepararse para una conversación difícil. Hacer frente a las presiones del grupo.</p>	
Habilidades de planificación	<p>Tomar iniciativas. Discernir sobre la causa de un problema. Establecer un objetivo. Determinar las propias habilidades. Recoger información. Resolver los problemas según su importancia. Tomar una decisión. Concentrarse en una tarea.</p>	<p>43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50</p>

Anexo 3. Operacionalización de la variable 2

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Satisfacción laboral	Se considera a la satisfacción laboral como el grado de placer que se genera cuando se realizan las labores, indistinto del ámbito de ejecución (Price y Muller, 1986).	La variable satisfacción laboral será medida a través de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), de Palma (2004). Este instrumento está compuesto por cuatro dimensiones y 27 ítems. En una escala de respuestas tipo Likert.	Significación de la tarea	Esfuerzo Realización Equidad	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26	Escala ordinal
			Condiciones de trabajo	Estructura del ambiente laboral Horario laboral Relación con la autoridad	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27	
			Reconocimiento personal y/o social	Valoración Trato con los jefes Trato con los compañeros	6, 11, 13, 19, 24	
			Beneficios económicos	Remuneración Expectativas económicas	2, 5, 9, 10, 16	

Anexo 4. Ficha sociodemográfica

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

SEXO:

- F ()
- M ()

TIEMPO EN LA DOCENCIA:

- 3 a 8 años ()
- 9 a 14 años ()
- >14 años ()


ACTUALMENTE TE ENCUENTRAS TRABAJANDO DE MANERA VIRTUAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA:

- Sí ()
- NO ()

PRESENTA O SIENTE ESTRÉS E INSATISFACCIÓN EN EL TRABAJO:

- Sí ()
- NO ()

Anexo 5. Print del instrumento de investigación



Habilidades sociales y satisfacción laboral en docentes de nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica

Estimado participante, mi nombre es Reina Elena Casas Inga. Vengo realizando el trabajo de investigación indicado en la parte superior del presente, para obtener el grado académico de Maestra en Psicología Educativa. Agradeceré de antemano tu participación desarrollando este cuestionario, que se realiza cumpliendo las normas sanitarias recomendadas por el Gobierno.

Los datos recolectados serán tratados confidencialmente y se utilizarán únicamente para fines de este estudio.

Consentimiento Informado

Estimado/a participante.

Estoy realizando una investigación sobre el tema: "Habilidades sociales y satisfacción laboral en docentes de nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica"; por eso quisiera contar con su valiosa colaboración. Por lo que mediante el presente documento se le solicita su consentimiento informado. El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios que deberán ser completado en aproximadamente 30 minutos. Los datos recogidos serán tratados confidencialmente y utilizados únicamente para fines académicos.

De aceptar su participación en la investigación, escoger la opción SI al final de este documento como evidencia de haber sido informado sobre los procedimientos de la investigación.

Gracias por su gentil colaboración.

URL: <https://forms.gle/ZpeWvaWcHUsHnJtk7>

Anexo 6. Presentación y autorización

ESCUELA DE POSGRADO

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Trujillo, 21 de abril de 2021

CARTA N° 019-2021-UCV-VA-EPG-SL01/J

Srta. Miriam Marlene Tinoco García

Directora

Unidad de Gestión Educativa Local Tayacaja - Huancavelica

Presente. -

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle cordialmente, y al mismo tiempo presentar a la estudiante **REINA ELENA CASAS INGA** del programa de **MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"HABILIDADES SOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DEL NIVEL INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, TAYACAJA, HUANCAMELICA"**, en la institución que Ud. Dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la relación entre las habilidades sociales y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. -



Dr. Edward Freddy Rubio Luna Victoria
Jefe de la Escuela de Posgrado – Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.



PERÚ

Ministerio
de
Educación

Unidad de Gestión
Educativa Local de
Tayacaja

Área de
Gestión
Pedagógica



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CARTA N° 064 - 2021 - D - UGEL - T - DREH - ME

Docente:

Reina Elena CASAS INGA

Presente:

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS A DOCENTES DEL NIVEL INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA, LOCAL TAYACAJA HUANCAVELICA.

REFERENCIA : Carta de Presentación N° 019-2021-UCV-VA-EPG-SL-01/J

FECHA : 16 de junio del 2021

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para hacerle llegar el saludo cordial a nombre de la Unidad de Gestión Educativa de Tayacaja, y el mío propio; a la vez indicarle que se otorga la autorización respectiva para aplicar el instrumento de su trabajo de investigación (tesis) denominada "Habilidades Sociales y Satisfacción Laboral en docentes del nivel Inicial de la Unidad Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica", a ser realizada en los meses de mayo y junio del 2021.

Hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Lic. Miriam Marlene TINOCO GARCIA
Directora de La Unidad de Gestión Educativa Local
TAYACAJA

MMTG/D-UGEL-T
LICS/Sec.
CC. Archivo

"UGEL Tayacaja hacia la mejora de los aprendizajes de los estudiantes Tayacajinos"

Anexo 7. Instrumentos de evaluación

CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES SOCIALES

Estimadas maestras esperamos su colaboración respondiendo con sinceridad el presente cuestionario.

FINALIDAD:

El presente cuestionario tiene como finalidad evaluar Las habilidades Sociales y la Satisfacción Laboral en docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tayacaja, Huancavelica.

INSTRUCCIÓN:

- ✓ Lee atentamente y marque con un aspa (x) la respuesta adecuada, con responsabilidad y honestidad.

1	2	3	4	5
Nunca usas esa habilidad	Rara vez usas esa habilidad	A veces usas esa habilidad	A menudo usas esa habilidad	Siempre usas esa habilidad

Nº	ÍTEM	VALORACIÓN				
		Nunca usas esa habilidad	Rara vez usas esa habilidad	A veces usas esa habilidad	A menudo usas esa habilidad	Siempre usas esa habilidad
1	Escuchar: ¿Prestas atención a las personas que te están hablando y haces un esfuerzo para comprender lo que están diciendo?					
2	Iniciar una conversación: ¿Inicias conversaciones con otras personas y luego las mantienes por un momento?					
3	Mantener una conversación: ¿Habras con otras personas sobre cosas de interés mutuo?					
4	Formular una pregunta: ¿Determinas la información que necesitas saber y se la pides a la persona adecuada?					
5	Dar las gracias: ¿Permites que los demás sepan que estás agradecido con ellos por algo que hicieron contigo?					
6	Presentarse: ¿Te esfuerzas por conocer personas por propia iniciativa?					
7	Presentar a otras personas: ¿Ayudas a presentar a nuevas personas con otras?					
8	Hacer un cumplido: ¿Dices a los demás lo que les gusta de ellos o de lo que hacen?					
9	Pedir ayuda: ¿Pides ayuda cuando la necesitas?					
10	Participar: ¿Eliges la mejor manera de acercarte a un grupo que está					

	realizando una actividad y luego te integras a él?					
11	Dar instrucciones: ¿Explicas instrucciones de tal manera que las personas puedan seguir las fácilmente?					
12	Seguir instrucciones: ¿Prestas cuidadosa atención a las instrucciones y luego las sigues?					
13	Disculparte: ¿Pides disculpas a los demás cuando hacen algo que sabes que está mal?					
14	Convencer a los demás: ¿Intentas persuadir a los demás de que tus ideas son mejores o más útiles que las de ellos?					
15	Conocer tus propios sentimientos: ¿Intentas comprender y reconocer las emociones que experimentas?					
16	Expresar tus sentimientos: ¿Permites que los demás conozcan lo que sientes?					
17	Comprendes los sentimientos de los demás: ¿Intentas comprender lo que los demás sienten?					
18	Enfrentarte con el enfado del otro: ¿Intentas comprender el enfado de la otra persona?					
19	Expresar afecto: ¿Permites que los demás sepan que tú te interesas o te preocupas por ellos?					
20	Resolver el miedo: ¿Cuándo sientes miedo, piensas por qué lo sientes y luego intentas hacer algo para disminuirlo?					
21	Autor recompensarse: ¿Te das a ti mismo una recompensa después de que haces algo bien?					
22	Pedir permiso: ¿Reconoces cuando es necesario pedir permiso para hacer algo y luego lo pides a la persona indicada?					
23	Compartir algo: ¿Ofreces compartir tus cosas con los demás?					
24	Ayudar a los demás: ¿Ayudas a quien lo necesita?					
25	Negociar: ¿Si tú y alguien están en desacuerdo sobre algo, tratas de llegar a un acuerdo que les satisfaga a ambos?					
26	Emplear autocontrol: ¿Controlas tu carácter de tal forma que no se te "escapan las cosas de las manos"?					
27	Defender los propios derechos: ¿Defiendes los derechos dando a conocer cuál es tu postura?					
28	Responder a las bromas: ¿Conservas el autocontrol cuando los demás te hacen bromas?					
29	Evitar problemas con los demás: ¿Te mantienes al margen de situaciones que podrían ocasionarte problemas?					
30	No entrar en peleas: ¿Encuentras otras formas de resolver situaciones difíciles sin tener que pelear?					
31	Formular una queja: ¿Les dices a los demás de modo claro, pero no con enfado, cuando ellos han hecho algo que no te gusta?					
32	Responder a una queja: ¿Intentas responder a los demás y responder imparcialmente cuando ellos se quejan de ti?					
33	Mostrar deportividad después de un juego: ¿Expresas un cumplido a los del otro equipo después de un juego así hayas perdido?					
34	Resolver la vergüenza: ¿Haces algo que te ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido?					
35	Arreglártela cuando te dejan de lado: ¿Cuándo te han dejado de lado en alguna actividad, haces algo para sentirte mejor en esa situación?					
36	Defender a un amigo: ¿Manifiestas a los demás cuando sientes que un amigo no ha sido tratado justamente?					
37	Responder a una persuasión: ¿Si alguien está tratando de convencerte de algo, piensas en la posición de esa persona y luego en la tuya antes de decidir qué hacer?					
38	Responder al fracaso: ¿Intentas comprender la razón por la cual has fracasado en una situación particular?					
39	Enfrentarte a los mensajes contradictorios: ¿Reconoces y resuelves					

	la confusión que te produce cuando los demás te explican una cosa, pero dicen y hacen otra cosa?					
40	Responder una acusación: ¿Comprendes de qué y porqué has sido acusado y luego piensas en la mejor forma de relacionarte con la persona que te hizo la acusación?					
41	Prepararte para una conversación difícil: ¿Planificas la mejor forma para exponer tu punto de vista antes de una conversación problemática?					
42	Hacer frente a las presiones de grupo: ¿Decides qué cosas quieres hacer cuando los demás quieren que hagas otra cosa distinta?					
43	Tomar iniciativas: ¿Si te sientes aburrido, intentas encontrar algo interesante de hacer?					
44	Determinar la causa de un problema: ¿Si surge un problema, intentas determinar qué lo causó?					
45	Establecer un objetivo: ¿Determinas de manera realista lo que te gustaría realizar antes de empezar una tarea?					
46	Determinar tus habilidades: ¿Determinas de manera realista qué tan bien podrías realizar una tarea específica antes de iniciarla?					
47	Reunir información: ¿Determinas lo que necesitas saber y cómo conseguir esa información?					
48	Resolver los problemas según su importancia: ¿Determinas de forma realista cuál de tus problemas es el más importante y el que debería de ser solucionado primero?					
49	Tomar una decisión: ¿Consideras diferentes posibilidades y luego eliges la que te hará sentirte mejor?					
50	Concentrarte en una tarea: ¿Eres capaz de ignorar distracciones y sólo prestas atención a lo que quieres hacer?					

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCION LABORAL

1	2	3	4	5
TOTAL, ACUERDO	DE ACUERDO	INDECISO	EN DESACUERDO	TOTAL, DESACUERDO

Nº	ITEM	VALORACIÓN				
		TOTAL, ACUERDO	DE ACUERDO	INDECISO	EN DESACUERDO	TOTAL, DESACUERDO
1	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato"					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extra.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Anexo 8. Base de datos

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27
1	3	5	5	4	5	4	4	2	1	3	4	3	2	2	4	1	4	5	3	4	3	5	4	3	5	4	3
2	4	5	5	5	4	4	5	5	2	4	2	4	2	2	4	4	5	4	2	4	5	5	4	4	5	5	4
3	4	3	4	5	3	3	5	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4	2	5	5	5	2	2	4	4	5	4	5	4	5	2	4	5	5	4	4	5	5	5
6	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	5	1	5	4	5	2	4	4	5	5	4	4	4	4
7	5	3	4	5	3	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3
8	4	4	4	4	3	2	4	4	3	1	4	1	2	2	3	2	2	4	3	3	4	4	1	2	4	4	4
9	4	2	5	5	3	2	5	5	3	3	3	3	2	2	3	3	2	5	2	5	5	5	4	3	5	5	2
10	4	2	4	5	2	2	5	5	4	2	2	2	2	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4
11	4	2	2	5	1	2	4	4	3	2	2	2	3	2	4	4	2	5	2	4	4	5	3	3	5	5	5
12	3	3	5	5	2	2	5	4	4	2	2	1	3	2	2	4	2	3	2	4	5	4	4	2	5	5	3
13	5	2	5	4	2	1	5	4	4	1	1	4	4	5	4	4	1	4	1	4	5	5	4	4	5	5	4
14	5	2	4	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	1	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
15	5	3	5	5	1	3	2	4	4	4	4	5	1	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	5	3
16	4	3	3	5	3	2	5	5	3	2	2	4	2	4	4	2	2	5	2	4	5	4	2	2	4	4	4
17	4	2	4	5	2	2	5	5	4	2	2	2	2	3	3	4	2	4	2	4	4	4	3	4	5	4	3
18	4	4	5	5	2	2	5	4	2	2	2	2	1	4	4	2	2	5	2	4	5	5	2	2	5	5	3
19	5	4	2	4	4	2	5	4	3	2	2	2	2	4	4	2	3	4	1	4	4	5	4	3	4	4	3
20	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4
21	4	4	4	5	2	2	5	4	2	2	2	3	1	4	3	3	3	5	1	4	5	5	2	5	5	4	4
22	4	5	5	5	4	4	5	4	2	4	2	4	2	4	4	5	2	5	2	4	4	5	4	5	5	5	3
23	4	2	5	5	2	2	5	4	4	1	2	2	2	5	4	4	2	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4
24	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	4	4
25	4	4	4	4	2	2	5	4	3	2	2	2	2	2	4	3	2	5	2	4	4	5	4	3	5	5	4
26	4	4	5	5	4	4	5	4	2	3	2	1	1	2	4	4	2	5	2	4	5	5	4	4	5	5	2
27	5	4	4	5	2	2	5	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4
28	5	4	5	5	4	2	5	4	2	2	3	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	5	5	2
29	4	2	4	5	2	2	4	5	4	2	2	2	2	4	2	4	2	5	2	4	5	5	4	2	5	5	4
30	4	3	3	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	3	4	4	2	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4

65	4	3	4	5	1	1	5	5	3	1	1	3	1	5	5	3	2	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	
66	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	2	2	1	4	2	5	5	2	4	5	5	2	2	5	5	1	
67	4	4	4	5	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	5	2	
68	4	4	2	5	1	2	5	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	5	5	2	4	5	5	2	
69	4	4	5	5	2	1	4	4	4	2	2	1	2	1	2	4	4	5	2	5	4	5	2	5	5	5	2	
70	5	4	5	5	4	2	5	5	2	4	2	1	1	1	5	2	2	4	1	4	5	5	4	5	5	5	1	
71	5	4	2	4	4	2	5	4	3	2	2	2	2	4	4	2	3	4	1	4	4	5	4	3	4	4	3	
72	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	
73	4	4	4	5	2	2	5	4	2	2	2	3	1	4	3	3	3	5	1	4	5	5	2	5	5	4	4	
74	4	5	5	5	4	4	5	4	2	4	2	4	2	4	4	5	2	5	2	4	4	5	4	5	5	5	3	
75	4	2	5	5	2	2	5	4	4	1	2	2	2	5	4	4	2	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	
76	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	4	4	
77	4	4	4	4	2	2	5	4	3	2	2	2	2	2	4	3	2	5	2	4	4	5	4	3	5	5	4	
78	4	4	5	5	4	4	5	4	2	3	2	1	1	2	4	4	2	5	2	4	5	5	4	4	5	5	2	
79	5	4	4	5	2	2	5	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4
80	5	4	5	5	4	2	5	4	2	2	3	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	2
81	4	2	4	5	2	2	4	5	4	2	2	2	2	4	2	4	2	5	2	4	5	5	4	2	5	5	4	
82	4	3	3	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	3	4	4	2	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	4	4	5	5	4	2	5	5	5	2	2	4	4	5	4	5	4	5	2	4	5	5	4	4	5	5	5	
85	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	5	1	5	4	5	2	4	4	5	5	4	4	4	4	
86	5	3	4	5	3	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	
87	4	4	4	4	3	2	4	4	3	1	4	1	2	2	3	2	2	4	3	3	4	4	1	2	4	4	4	
88	4	2	5	5	3	2	5	5	3	3	3	3	2	2	3	3	2	5	2	5	5	5	4	3	5	5	2	
89	4	2	4	5	2	2	5	5	4	2	2	2	2	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4
90	4	2	2	5	1	2	4	4	3	2	2	2	3	2	4	4	2	5	2	4	4	5	3	3	5	5	5	
91	3	3	5	5	2	2	5	4	4	2	2	1	3	2	2	4	2	3	2	4	5	4	4	2	5	5	3	
92	5	2	5	4	2	1	5	4	4	1	1	4	4	5	4	4	1	4	1	4	5	5	4	4	5	5	4	
93	5	2	4	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	1	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5	
94	5	3	5	5	1	3	2	4	4	4	4	5	1	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	5	3	
95	4	3	3	5	3	2	5	5	3	2	2	4	2	4	4	2	2	5	2	4	5	4	2	2	4	4	4	
96	4	2	4	5	2	2	5	5	4	2	2	2	2	3	3	4	2	4	2	4	4	4	3	4	5	4	3	
97	4	4	5	5	2	2	5	4	2	2	2	2	1	4	4	2	2	5	2	4	5	5	2	2	5	5	3	
98	4	3	5	5	2	2	5	5	4	2	2	2	2	3	5	3	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	

99	5	3	2	1	3	2	1	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5
100	4	2	4	5	2	2	5	4	4	2	2	2	4	3	4	4	2	4	2	4	4	5	4	4	3	4	4	4
101	4	4	3	4	2	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	5	4	2	4	4	4	4
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
103	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
104	4	3	4	5	1	1	5	5	3	1	1	3	1	5	5	3	2	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4
105	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	2	2	1	4	2	5	5	2	4	5	5	2	2	5	5	1	
106	4	4	4	5	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	2
107	4	4	2	5	1	2	5	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	5	5	2	4	5	5	2	
108	4	4	5	5	2	1	4	4	4	2	2	1	2	1	2	4	4	5	2	5	4	5	2	5	5	5	2	
109	5	4	5	5	4	2	5	5	2	4	2	1	1	1	5	2	2	4	1	4	5	5	4	5	5	5	1	
110	5	4	2	4	4	2	5	4	3	2	2	2	2	4	4	2	3	4	1	4	4	5	4	3	4	4	3	
111	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	
112	4	4	4	5	2	2	5	4	2	2	2	3	1	4	3	3	3	5	1	4	5	5	2	5	5	4	4	
113	4	5	5	5	4	4	5	4	2	4	2	4	2	4	4	5	2	5	2	4	4	5	4	5	5	5	3	
114	4	2	5	5	2	2	5	4	4	1	2	2	2	5	4	4	2	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	
115	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	
116	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	4	4	
117	4	4	4	4	2	2	5	4	3	2	2	2	2	2	4	3	2	5	2	4	4	5	4	3	5	5	4	
118	4	4	5	5	4	4	5	4	2	3	2	1	1	2	4	4	2	5	2	4	5	5	4	4	5	5	4	
119	5	4	4	5	2	2	5	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	5	
120	5	4	5	5	4	2	5	4	2	2	3	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4
121	4	2	4	5	2	2	4	5	4	2	2	2	2	4	2	4	2	5	2	4	5	5	4	2	5	5	1	
122	4	3	3	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	3	4	4	2	4	2	2	4	4	4	3	4	4	2	
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
124	4	4	5	5	4	2	5	5	5	2	2	4	4	5	4	5	4	5	2	4	5	5	4	4	5	5	2	
125	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	5	1	5	4	5	2	4	4	5	5	4	4	4	1	
126	5	3	4	5	3	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	
127	4	4	4	4	3	2	4	4	3	1	4	1	2	2	3	2	2	4	3	3	4	4	1	2	4	4	4	
128	4	2	5	5	3	2	5	5	3	3	3	3	2	2	3	3	2	5	2	5	5	5	4	3	5	5	4	
129	4	2	4	5	2	2	5	5	4	2	2	2	2	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3
130	4	2	2	5	1	2	4	4	3	2	2	2	3	2	4	4	2	5	2	4	4	5	3	3	5	5	4	
131	3	3	5	5	2	2	5	4	4	2	2	1	3	2	2	4	2	3	2	4	5	4	4	2	5	5	4	
132	5	2	5	4	2	1	5	4	4	1	1	4	4	5	4	4	1	4	1	4	5	5	4	4	5	5	4	