



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACIÓN**

**Habilidades sociales y satisfacción docente de una institución
educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Fiestas Tume, Jannet del Rosario (orcid.org/0000-0001-8660-9199)

ASESOR:

Dr. Albornoz Jimenez, Carlos Francisco (orcid.org/0000-0002-7543-2495)

COASESOR:

Dr. Palacios Sánchez, José Manuel (orcid.org/0000-0002-1267-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedicado a Dios todo poderoso, por permitirme estar aquí con vida.

A mis maestros por haberme brindado la ocasión de plasmar mis conocimientos sobre este tema de estudio.

A mis padres queridos por su esfuerzo y ayuda incondicional para lograr mis metas.

A mi familia por brindarme su apoyo incondicional y estar junto a mí en estos momentos.

Agradecimiento

Agradezco a la César Vallejo por permitirme optar el grado académico profesional de Maestra.

Al asesor por su incondicional apoyo en este estudio.

A la institución educativa por permitirme desarrollar este estudio en sus docentes.

Al director de la institución educativa por todo su apoyo brindado.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de la investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos para recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos:	18
3.7. Aspectos éticos:	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	42

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	<i>Distribución de frecuencia de las Habilidades sociales</i>	20
Tabla 2	<i>Distribución de frecuencia de las dimensiones de las Habilidades sociales</i>	21
Tabla 3	<i>Distribución de frecuencia de la satisfacción docente</i>	22
Tabla 4	<i>Distribución de frecuencia de las dimensiones de la satisfacción docente</i>	23
Tabla 5	<i>Prueba de normalidad para la variable Habilidades sociales y sus dimensiones relación a la variable satisfacción docente</i>	24
Tabla 6	<i>Tipos de correlación según Bizquera</i>	24
Tabla 7	<i>Relación entre las habilidades sociales y la satisfacción docente</i>	25
Tabla 8	<i>Relación entre la dimensión empatía y la satisfacción docente</i>	26
Tabla 9	<i>Relación entre la dimensión asertividad y la satisfacción docente</i>	27
Tabla 10	<i>Relación entre la dimensión resolución de problemas y la satisfacción docente</i>	28
Tabla 11	<i>Total de casos para la primera variable</i>	65
Tabla 12	<i>Prueba de confiabilidad para la primera variable</i>	65
Tabla 13	<i>Total de casos para la segunda variable</i>	66
Tabla 14	<i>Prueba de confiabilidad para la segunda variable</i>	66

Índice de gráficos

	Pág.
Gráfico 1 <i>Gráfico de dispersión de los puntajes de habilidades sociales y satisfacción docente</i>	25
Gráfico 2 <i>Gráfico dispersión de los puntajes de la dimensión empatía y la variable satisfacción docente</i>	26
Gráfico 3 <i>Gráfico de dispersión de los puntajes de la dimensión asertividad y la variable satisfacción docente</i>	27
Gráfico 4 <i>Gráfico de dispersión de los puntajes de la dimensión resolución de problemas y la variable satisfacción docente</i>	28

Resumen

Objetivo: Determinar de qué manera se relacionan las habilidades sociales y la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022. Materiales y métodos: Fue un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, nivel correlacional y diseño no experimental, la población estuvo constituida por 45 docentes de nivel primario, se empleó la técnica de encuesta, la información fue recolectada en un cuestionario para medir las Habilidades sociales a base del estudio de Castillo (2021) y otro para la satisfacción docente a base del estudio de Franco, et al. (2020), los datos fueron transferidos al software Estadístico SPSS 26.01, para convalidar la Hipótesis general se empleó la prueba de Correlación de Pearson. Resultados: Se evidenció que el nivel alto prevaleció tanto para las habilidades sociales y satisfacción docente con un 95,6% y 86,7% respectivamente, además la dimensión asertividad mostró una correlación alta con la satisfacción docente (0,694) respectivamente, mientras que la dimensión empatía y resolución de problemas mostraron una correlación moderada (0,588 y 0,428). Conclusión: Las habilidades sociales se relacionan de manera directa ($R_{\text{Pearson}} = 0,697$) y altamente significativa ($p < 0,01$) con la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022.

Palabras clave: *Habilidades Sociales, Satisfacción docente, maestros de educación primaria.*

Abstract

Objective: To determine how social skills and teacher satisfaction are related in a primary level educational institution in the city of Pisco 2022. **Materials and methods:** was used a quantitatively study, an applied type, correlational level, and non-experimental design, 45 primary level teachers made up the population, the survey technique was used, a questionnaire was utilized to measure social skills based on the Castillo (2021) study and another for teacher satisfaction based on Franco, et al. (2020) study, the data was transferred to the Statistical software SPSS 26.01, to validate the general hypothesis, the Pearson Correlation test was applied. **Results:** It was evidenced that the high level prevailed both for social skills and teacher satisfaction with 95.6% and 86.7% respectively, in addition, the assertiveness dimension showed a high correlation with teacher satisfaction (0.694), respectively, while the empathy and problem solving dimensions showed a moderate correlation (0.588 and 0.428). **Conclusion:** Social skills are direct related (R Pearson=0.697) and highly significative ($p < 0,01$) with teacher satisfaction in a primary level educational institution in the city of Pisco 2022.

Key words: *Social skills, teacher satisfaction, primary school teachers.*

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global la educación se ha visto comprometida, a causa de la crisis de salud que aún se sigue afrontando en el contexto de todo el mundo; por ello, las clases de manera presencial fueron suspendidas y se implementaron de manera progresiva diferentes métodos para una educación distante lo que ha generado dificultades tanto para los docentes como los mismo estudiantes, además como ya se han ido retomando la presencialidad poco a poco, no se ha tomado en cuanto el factor socio-emocional, tales como son las Habilidades sociales, ciertos autores como Álvarez (2018), indican que las habilidades sociales no están siendo llevadas a cabo de manera competente, por ello, se genera la disyuntiva asumir un reto para implementación de estas en las institución educativas.

Toda actividad que desarrolla un docente sea la enseñanza, instrucción o educación, siempre se va encontrar asociada con las relaciones sociales como lo son las habilidades sociales, siendo estas un papel de suma importancia en las interacciones diarias; por otro lado, la satisfacción docente, viene a ser la complacencia que resulta de asociar la realidad a la labor como docente, un docente que está satisfecho con su trabajo está motivado a poner en práctica ideas educativas innovadoras, experimentar con metodologías de enseñanza y por ende brindar una educación y enseñanza en calidad (Pérez, 2022).

En el ámbito internacional, la UNESCO (2021), menciona que las habilidades sociales son un factor clave para cualquier ser humano, incluido los docentes, donde los centros educativos son un contexto que permite ofrecer oportunidades para esto, con el objetivo de ampliar las posibilidades de sostener relaciones interpersonales significantes y de evidenciar situaciones para un desarrollo óptimo, además en estas habilidades sociales comprenden la empatía, diversidad, autorregulación; siendo relacionadas con el quehacer docente, por ende, cuando un maestro de escuela mantiene buenas habilidades sociales con su entorno laboral, y sus estudiantes, la satisfacción de ellos se ve comprometida manifestando de esa manera el estar agradecido con su labor.

Además, Morales, et al, (2021), comentan que las habilidades sociales están de manera íntima asociadas con el enfoque de métodos de enseñanza de aprendizaje para los estudiantes, inclusive, estas habilidades deben ser aplicadas

en el entorno social para intercambiar las relaciones sociales con los demás, por ende, un maestro que tiene actitudes, relaciones interpersonales, empatía correctas o idóneas demuestra estar satisfecho con su labor como educador, y por ende con su satisfacción como docente.

Por otro lado, en el contexto de territorio nacional, el Robalino (2017), menciona que debe haber una adecuada y legible socialización entre los maestros, estudiantes, y directivos de los planteles, con el fin de llevar de manera correcta las habilidades sociales con el quehacer docente; por otra lado MINEDU (2017), indica que las habilidades sociales no están siendo aplicadas de manera adecuada en el entorno educativo a nivel nacional, por lo que viene a ser un problema de gran importancia en el sector educativo, dado a que las habilidades sociales permiten a los docentes manifestar de una manera idónea el desarrollo del procedimiento enseñanza-aprendizaje para los educandos y así de esta manera llegar a resultados correctos acerca de las metas planteadas en la educación, un docente que lleva de manera correcta sus habilidades sociales tiene adecuados niveles de satisfacción por su labor como maestro.

A nivel local, se aprecia que algunos docentes de la ciudad de Pisco demuestran que tienen pocas nociones sobre las habilidades sociales, se ve claro que la pandemia producto de la coyuntura social que hemos estado viviendo ha tenido que ver, y además producto a esto su satisfacción con respecto a la labor como docente se ve comprometida, involucrando el proceso enseñanza-aprendizaje para los estudiantes, y además se aprecia que la mayoría de instituciones educativas de la provincia no cuentan con algún rubro con respecto como un área de educación en salud mental.

Por ende, a base de la realidad problemática actual, se realizó la siguiente disyuntiva; ¿De qué manera se relacionan las habilidades sociales y la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022?, como problemas específicos se formularon; ¿De qué manera se relaciona la empatía con la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022?: ¿De qué manera se relaciona la asertividad con la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022? y ¿De qué manera se relaciona la resolución de problemas con la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de

Pisco 2022?

Como justificación del estudio; la información aportó a determinar cómo es el comportamiento actual de la población, siendo esto socialmente relevante ya que así se evidenció como se manifiestan las habilidades sociales de los maestros, por ende, son muy importante su análisis, permitió determinar si al tener adecuadas habilidades sociales se tiene niveles de satisfacción docente buenos en los maestros. Además, se justificó de manera teórica, dado a que no hay suficientes investigaciones sobre el tema siendo esta escasas, la cual se indagó sobre la relación entre las variables, adicionalmente esta investigación podría ser empleada como antecedente para investigaciones futuras; estos factores contribuirán a la teoría de la educación. Por otro lado, la investigación fue justificada de manera metodológica; porque se aplicó un estudio no experimental, prospectivo, analítico, correlacional, además donde se realizó la validación tanto cualitativa como cuantitativa de dos instrumentos para medir las variables de estudio.

Como objetivo general: Determinar de qué manera se relacionan las habilidades sociales y la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022, como objetivos específicos; primero, determinar la relación entre la empatía con la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022, segundo, determinar la relación entre la asertividad con la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022, y tercero, determinar la relación entre la resolución de problemas con la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022.

Se postuló como Hipótesis General que, las habilidades sociales se relacionan de manera directa y altamente significativa con la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022; como Hipótesis específicas, primero, existe relación directa y altamente significativa entre la empatía con la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022, segundo, existe relación directa y altamente significativa entre la asertividad con la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022 y tercero, existe relación directa y altamente significativa entre la resolución de problemas con la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En contexto internacional, Naeem, et al, (2021) plantearon como objeto de estudio determinar si la inteligencia emocional de los profesores con su nivel de satisfacción se relacionaban, para ello se empleó el método prospectivo, correlacional, con 250 como población y una muestra de 235, empleando la encuesta como técnica, y un cuestionario autoadministrado sobre la satisfacción en una escala de Likert, según el análisis de correlación, demuestra que la inteligencia emocional tenía un tipo relación negativa con la satisfacción laboral de ellos ($p > 0,05$, es decir, 0,013), la cultura escolar tiene impacto insignificante con su satisfacción. ($p > 0,05$, es decir, 0,660), y el compromiso de los profesores tiene un impacto insignificante con su satisfacción. ($p > 0,05$, es decir, 0,006), por lo que se llegó a concluir que la inteligencia emocional de los profesores negativamente está relacionada con su satisfacción.

En otro estudio, Sukarman y Sembiring (2019), propuso como objetivo definir el impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción de los profesores, por lo que se aplicó una pesquisa de enfoque cuantitativo, correlacional, con 213 como población y una muestra de 136 docentes, empleando como técnica la encuesta, y como instrumento como instrumento un cuestionario; los resultados demostraron que la comunicación interpersonal determina la variación de la satisfacción docente en un factor del 37,8%, concluyendo que existe una influencia de las relaciones interpersonales con la satisfacción de los docentes ($p = 0,378$).

Así mismo, Celeste, et al, (2019), plantearon como objeto de estudio establecer el vínculo entre las habilidades sociales y la satisfacción, por lo que se aplicó un estudio de enfoque cuantitativo, correlacional y transeccional, contó con 512 colaboradores como población y una muestra de 256, se ejecutó la técnica de encuesta y como instrumentos la escala EHS, que evaluaba seis dimensiones y que tenía Cronbach=0,93, y la escala de satisfacción Cronbach=0,89. Los resultados demostraron un alto nivel de satisfacción de los colaboradores (57%), y un nivel moderado de habilidades sociales (47,3%). Concluyendo que las correlaciones entre las variables se mostraron negativas.

Por otro lado, Vicente, et al, (2019), plantearon determinar la medida de satisfacción de los profesores, por lo cual se ejecutó un estudio cuantitativo y descriptivo, con una población y muestra de 1755 docentes, se ejecutó como técnica la encuesta y la Escala de Satisfacción Laboral para Profesores (ESL-VP) como instrumento de investigación, se descubrió que gran parte de los maestros tenían un grado de satisfacción moderado con sus condiciones de trabajo (41,2%), y que, en cuanto a las condiciones de vida relacionadas con su trabajo, gran parte tienen un nivel de satisfacción alto. En cuanto a la realización personal, se aprecia que el 44,2% de la muestra encuentra esta variable muy satisfactoria, mientras que el 45% de los participantes sitúa la promoción y los puestos superiores en un nivel de satisfacción medio. Concluyendo que en general, los profesores tienen un nivel moderado de satisfacción con su labor como docente, a excepción de sus relaciones personales, en las que informaron que la satisfacción prevalecía en altos niveles.

Además, en el estudio de Mohd, et al, (2019), se propusieron determinar la relación entre las habilidades sociales y la satisfacción, donde se empleó una pesquisa de enfoque cuantitativa y correlacional, con una población y muestra de 148 participantes, la técnica de encuesta fue ejecutada y un cuestionario creado para este estudio como instrumento, se evidencio una relación entre las variables ($P=0.005$), demostrando una fuerte asociación entre ellas, llegando como conclusión que existe una relación favorable y significativa, siendo considerada como alta a la lectura de Pearson $=0.857$.

Por otro lado, en el contexto nacional encontramos a Seje, et al., (2021), de los cuales aplicaron una pesquisa con el objeto de determinar el grado de satisfacción de los profesores en su práctica docente, para ello, se realizó una pesquisa cuantitativa con un diseño descriptivo, con una muestra de 112 profesores, se ejecutó la encuesta y un cuestionario con escala tipo Likert como el instrumento, se evidenció que la satisfacción básica predominaba con un 67,9%, mientras que en las relaciones interpersonales con un 58,9% predominaban el nivel competente, teniendo como conclusión que la percepción de los profesores mostraba una correlación entre su satisfacción docente y su nivel de competente

en la práctica pedagógica.

También, encontramos a Pérez (2022), quien propuso determinar el impacto de las habilidades sociales y la conducta moral para mejorar relaciones conductuales interpersonales de los maestros, por lo cual se ejecutó una pesquisa de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo y preexperimental, con una población y muestra de 20 docentes, empleando la técnica de observación y una guía de observación como instrumento. Se encontró que durante el pretest, los docentes mostraron relaciones interpersonales positivas y regulares; después de implementar el programa de valores y desarrollo de Habilidades sociales, esto no se mantuvo, el grado de las relaciones interpersonales de los maestros se vio de manera significativa mejorada, como resultado, que el 5% mejoraron sus relaciones interpersonales, elevándolas a un nivel de Muy Bueno (25%) y en Bueno (70%), lo que le permitió concluir que las relaciones interpersonales mejoraron significativamente a la ejecución de estrategias.

Se evidencia también, a Jaramillo, et al., (2021), donde se propusieron en determinar si las habilidades sociales y la gestión de los conflictos interpersonales se relacionaban; por el cual, emplearon un diseño descriptivo y correlacional con una población y muestra de 45 profesores, se empleó la técnica proyectiva y como instrumentos se emplearon dos cuestionarios, se aplicó Rho Spearman, arrojando una $r = 0,558$, lo que les permitió concluir que los profesores que han desarrollado sus habilidades sociales sustentan una mayor capacidad de gestión de conflictos interpersonales, demostrando que existe una correlación entre estos dos.

En otro estudio de contexto nacional, Escobedo (2020), propuso determinar la caracterización del clima organizacional y la satisfacción de los docentes, ejecutando una investigación de tipo transversal y descriptiva con una población y muestra de 110 docentes, empleando la técnica de entrevista y como instrumento un cuestionario, se descubrió que el 36,4% de los educadores cree que el clima organizacional es malo, frente a un 33,6% que piensa que es regular, y que la satisfacción es alta con respecto a la toma de decisiones del director, además debido a la infraestructura inadecuada, la escasez de recursos y materiales, los

educadores muestran niveles de mal clima organizacional y niveles de satisfacción de moderados a bajos, llegando a la conclusión que los educadores demuestran un bajo clima organizacional y bajos niveles de satisfacción en su labor docente, debido a disparidades que deben ser abordadas con una mayor iniciativa por parte de los directivos del plantel.

Además, Vásquez, et al., (2019), propusieron determinar si la satisfacción de los docentes y su rendimiento se relacionaban, para ello se aplicó una pesquisa de tipo cuantitativo, descriptivo, correlativo y transversal, con una población y muestra de 74 profesores, se empleó la encuesta y un cuestionario para medir las variables, se evidenció una correlación mediana lineal positiva entre el desempeño individual, la promoción, la docencia y el salario con el desempeño académico ($R=0,561$, $p=0,000$), el desempeño en investigación ($R=0,465$, $p=0,002$) y el desempeño extensionista ($R=0,531$, $p=0,000$), concluyeron una correlación lineal positiva alta entre las variables ($R=0,568$, $p=0,000$).

Tomando en cuenta lo mencionado con respecto a las variables y dimensiones de estudio, se muestra a continuación los conceptos y teorías que respaldan y ponen las bases para el presente estudio.

Con respecto a las teorías psicológicas fundamentales; se encuentra la teoría del aprendizaje social de Skinner (1938), quien menciona que las actitudes de las personas empiezan a tomar forma a partir de un patrón de conducta controlado que sigue el modelo estimación-respuesta-consecuencia; es decir, la conducta tiene antecedentes y efectos positivos que lo refuerzan.

Otra teoría nos habla sobre el Conductismo Radical, estudiada por Skinner y Ardila (1977), denominada la conducta operativa, donde analizó las conductas tomando como base la filosofía, en este sentido, el autor afirma que estas interacciones creadas a partir de este modelo teórico ayudan a explicar este comportamiento en las personas, permitiendo entender a la conducta como un factor transformador del entorno sociocultural y, al mismo tiempo, su interacción con el entorno. Por otro lado, según el análisis de la conducta de Skinner, los seres

humanos se involucran en el mundo a través de sus acciones; significa que las relaciones sociales, junto con las habilidades sociales, se manifiestan en el comportamiento humano y el entorno. Por otro lado, según otra teoría, del mismo autor, el análisis de la conducta de Skinner, los seres humanos afectan al mundo a través de sus acciones, alterándolo y cambiándolo. Esto significa que las relaciones sociales, junto con las habilidades sociales, ejecutan el entender cómo es el comportamiento humano y el ámbito en el que se desarrolla dando forma al entorno social.

Por otro lado, con respecto a la teoría social de aprendizaje de Bandura (1977), determina que el comportamiento humano cae bajo el paraguas de lo que se llamó reciprocidad triádica, como resultado de las interacciones recíprocas entre los individuos, los comportamientos resultantes, los factores socioambientales y culturales, así como las cualidades subjetivas que se crean en la cognición humana. Esta teoría suele explicar que las personas se comportan de acuerdo con sus rasgos de carácter, en lugar de estar influidas por factores externos.

Por otro lado, según la teoría de Goldstein del año 1989, citada por Chambilla (2020), indica los seis componentes fundamentales: las habilidades sociales fundamentales relacionadas con los comportamientos particulares; las habilidades sociales avanzadas que requieren una participación continua, consistente y activa de los dirigidos, así como de ellos para llevar a cabo las labores de educación; las capacidades vinculadas con los sentimientos teniendo relación con las emociones; los mecanismos de afrontamiento alternativos a los conflictos interpersonales y/o grupales; a los de afrontamiento del estrés que combaten los pequeños agravios y las agresiones; por último, la capacidad de predecir los resultados y anticiparse a los acontecimientos mediante un plan que dé la oportunidad de visualizar los desenlaces y la consecución de las metas de las partes implicadas y conscientes.

Con respecto al concepto de habilidades sociales, estas se entienden como potencialidades que un individuo puede adoptar para apoyar su desarrollo profesional y social en cualquier campo que elija. Esto les permitirá satisfacer mejor

sus necesidades y lograr el autocontrol emocional en sus interacciones con otras personas. La inclusión de diversas habilidades sociales incluye la comunicación no verbal como verbal, la aceptación o el rechazo de interrogantes, la resolución de conflictos, y la contrarrestación de la conducta irracional hacia los demás, esto se debe a que las habilidades requeridas varían en función de las circunstancias o los objetivos de la interacción (Aguinaga y Sánchez, 2020).

Mientras que, otros autores indican que la formación de las Habilidades sociales tiene en cuenta no sólo sus propios aspectos, también tienen el crecimiento humano en su conjunto, dando como significado que, si las habilidades sociales no son desarrolladas por el entorno social de forma que se garantice la resolución de los problemas a través de su comportamiento, se crearán entornos disociales e inadecuados que, entre otras cosas, causarán problemas en el entorno y en las interacciones sociales, es decir repercutirá en el ámbito en que se desarrolle el docente (Estévez, 2017).

Como otra conceptualización, se define a las habilidades sociales como actitudes manifestadas en diversas situaciones en las que los individuos se relacionan entre sí en un entorno social y cultural (Ontoria, 2018).

Por otro lado, los seres humanos son seres sociales naturalmente desde su nacimiento y como tales satisfacen sus necesidades, se puede argumentar que, dado que los seres humanos un ser sociable, necesita mantener una interacción pacífica y constructiva entre nosotros (Núñez, et al., 2018).

Además, las habilidades sociales son aquellas actitudes humanas innatas que dejan permitir el desarrollo de actos y comportamientos interpersonales, éstos suelen adoptar diferentes formas y/o expresarse en función de la situación o el entorno sociocultural (Froxán, 2020).

Por otro lado, en la variable habilidades sociales, esta también es definida como la indicación de la prevención de los factores de riesgo e incluyen la complejidad física, las cuestiones personales, las dificultades emocionales, la

incompetencia social, la apatía, empatía, asertividad, las dificultades emocionales, etc. Al destacar las habilidades sociales como medida preventiva contra las diferencias que pueden surgir en el ámbito del docente, se ayuda a comprender que este factor también puede utilizarse para resolver conflictos y determinar cómo deben interactuar los miembros de una institución (Bravo, et al., 2020).

Dentro de las dimensiones de ciertos modelos teóricos que estudian la variable de las habilidades sociales, estas puede medirse en tres dimensiones: como primera, la capacidad de empatizar, que se reconoce como una destreza fundamental para desarrollar de manera eficaz y superar con éxito los retos en el ámbito personal y profesional, en segundo lugar, la dimensión de habilidades de conversación, se refiere a la interacción requerida por el instructor en clase, la ejecución de laborar en equipo y la aplicación de argumentaciones que apoyan el crecimiento como profesional a base de una perspectiva tanto social como personal, en tercer lugar, la dimensión de habilidades de autoafirmación se conceptualiza como habilidades de autodefensa que abogan por el respeto y la autodefensa (Tapia y Cubo, 2017).

Por otro lado, otros autores establecen la variables Habilidades sociales en tres dimensiones: como primera, el grado de empatía, que se define como la capacidad mental de experimentar lo que otra persona puede sentir, como segunda, el grado de asertividad, siendo la manera de comunicarse con madurez respetando la voluntad de la otra persona y evitando insultos y enfrentamientos, y como tercera dimensión de resolución de problemas; siendo el proceso donde un ser elige un curso de acción ante un conflicto, sopesando los pros y los contras de sus opciones y avanzando hacia la que sea más asertiva para el bienestar del individuo (Pereira y Espada, 2019).

En otro preámbulo, la satisfacción docente, se describe como la complacencia que implica en la labor del profesor; al mismo tiempo, constituye los principales conflictos para las organizaciones, ya que los logros, las metas y los objetivos alcanzados dependen dicha labor, es decir una actitud positiva que excede las expectativas de un desempeño eficaz, fortaleciendo y logrando los

objetivos tanto institucionales como personales, los profesores que no están satisfechos con su labor valoran menos su eficacia profesional, la percepción que tienen los maestros de su propia eficacia está estrechamente relacionada con la formación que han recibido, esta falta de satisfacción tiene un impacto muy negativo en el rendimiento, el estado emocional y la salud mental (Echeverría y Sánchez, 2021).

Además, al conceptualizar a la variable satisfacción docente, donde cabe mencionar que el docente es una pieza clave en el proceso de instrucción que se encarga del aprendizaje de los alumnos. Para llevar a cabo un procedimiento de enseñanza-aprendizaje de alta calidad con sus alumnos, el profesor debe tener entusiasmo por la tarea que realiza, satisfacción por los resultados y un grado de educación (Franco, et al, 2020).

La satisfacción es conceptualizada como un estado de felicidad y complacencia que resulta de las percepciones subjetivas del laborador en sus experiencias ocupacionales, en este caso, las percepciones del docente, que se aplica al estudio. La profesión docente puede ser satisfactoria o incluir complejas cargas emocionales, donde la enseñanza es una profesión de alto riesgo que tiene la necesidad de un alto grado de compromiso motivacional, por ende, los profesores deben estar preparados para hacer frente a diversas situaciones, como la desvinculación de los alumnos, las quejas y presiones de los padres, las demandas de tutoría de los alumnos, los problemas de apoyo institucional, entre otros, las personas que están motivadas presentan comportamientos que muestran un mayor nivel de vigor y una mayor concentración hacia la consecución de un objetivo o la finalización de una actividad (Franco, et al, 2020).

Además, se menciona a los, tipos de satisfacción, como primero la satisfacción intrínseca, este tipo de satisfacción se compone de las satisfacciones en sí mismas, de las oportunidades de hacer lo que a uno le gusta o en lo que destaca, y de las metas, objetivos y resultados a los que uno aspira. En cuanto a los mecanismos que la provocan, podemos decir que están relacionados con su labor, como segundo tenemos la satisfacción extrínseca, que está relacionada

con el ambiente donde se lleva a cabo la labor y como tercera la satisfacción-insatisfacción, comprendida como la percepción que tienen los propios maestros de su labor como profesionales del adiestramiento en un entorno en el que desempeñan un papel distinto al de otros individuos, siendo relacionado con la tensión en el trabajo, las relaciones interpersonales, la motivación y el estrés (López y Pantoja, 2018).

En su revisión de los modelos teóricos para la medición de la satisfacción docente, ciertos autores se propusieron medir dicha variable en cuatro dimensiones: primero, el apoyo afectivo, conceptualizado un aumento de la motivación que mejora el clima social entre los docentes; segundo, la evaluación del desempeño educativo; tercero, la designación de un enfoque de colaboración con las necesidades de la comunidad, en la que se produce un aumento de la conciencia de las necesidades tanto de los maestros como la de sus estudiantes a través de una intervención estratégica que incluye métodos para reforzar los procesos de enseñanza al tiempo que se aumenta el entusiasmo de los alumnos por las actividades que realizan y, por último, un apoyo continuo y sistemático (Bravo, et al, 2017).

Por otro lado, en estudio de Colombia, los estudiosos se plantearon medir dicha variable en cinco dimensiones: como primera, cuantía salarial, siendo la compensación económica por la actividad a desarrollar, como segundo, crecimiento personal, es fundamental destacar que el crecimiento personal mejora y facilita la labor, haciéndolo más agradable y cómoda y a la vez fortaleciendo la formación, como tercera, el entorno laboral, al proporcionar estímulos sociales y físicos que favorecen el desarrollo de nuevos conceptos e innovaciones, como cuarta, el valor intrínseco, que es la sensación placentera que manifiesta un individuo al ejecutar una actividad, o la alegría y la satisfacción que experimenta un individuo al realizar una actividad, y como quinta, reconocimiento social, entendiéndose como la valoración que se hace del esfuerzo realizado en su ámbito personal o profesional (Franco, et al, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Fue de enfoque cuantitativo; Hernández, et al, (2018), indican que las rutas cuantitativas son un conjunto de procedimientos organizados secuenciales y son adecuados para estimar las magnitudes o la ocurrencia de los fenómenos y comprobar las hipótesis. Por otro lado, según Mar, Barbosa y Molar (2020), consideran que la investigación cuantitativa son un procedimiento de tipo deductivo en el que las hipótesis se contrastan empleando medidas numéricas y el análisis inferencial, además Zacarías y Supo (2020), consideran que el enfoque cuantitativo emplea el análisis tanto estadístico como matemático para describir, explicar y predecir fenómenos utilizando datos matemáticos, llegando así a una conclusión hipotética.

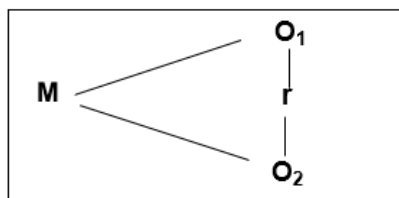
Fue de nivel de investigación correlacional, según Escobar y Bilbao (2020), en los estudios correlaciones se buscan la relación o cuantificar las correlaciones entre variables a ejecutar, por otro lado, Rodríguez (2020), señala que la investigación correlacional es considerada como un investigación sistemática o estadística sobre relaciones entre dos o más variables, además Ñaupas, et al (2020), señalan que en estos estudios se emplean pruebas estadísticas paramétricas o no paramétricas para medir el grado de correlación entre variables.

Fue de tipo aplicada, según Ramos, et al, (2020), estas pesquisas buscan generar pericias con ejecución de manera directa a la problemática que puedan presentar una comunidad; Grebe (2018), indica que estos estudios se basan en sus resultados con el objetivo de apoyar a la resolución los problemas de una comunidad con fines sociales, por ende, la investigación buscó la resolución de problemas entre las relaciones sociales y la calidad de satisfacción de los maestros que desempeñan su labor, estableciendo que tanto se relacionaban la variable de habilidades Sociales con la satisfacción docente.

Fue de diseño no experimental, transversal, debido a que la recolección de información se realizó en una sola ocasión; descriptivo debido a que las variables

no fueron manipuladas; prospectivo, porque la recolección de datos se dio de modo directo, conceptos tomados a base de Maldonado (2018).

El diseño fue representado en la siguiente imagen:



Donde:

M= Profesores de la institución.

O₁= Habilidades sociales.

O₂= Satisfacción docente.

r= Relación de las variables.

3.2 Variables y operacionalización

Con respecto a la primera variable Habilidades Sociales, definida conceptualmente como comportamientos que se manifiestan en diversas ocasiones en las que las personas se relacionan entre sí en un entorno sociocultural (Ontoria, 2018).

Con respecto a su operacionalización, la primera variable fue medida en una escala de Likert teniendo 5 opciones además contiene 18 ítems con 3 dimensiones: dimensión de la empatía, dimensión de la asertividad y dimensión de resolución de problemas (Pereira y Espada, 2019).

Con respecto a la segunda variable Satisfacción docente, se define conceptualmente como la complacencia que implica en la labor del profesor; al mismo tiempo, constituye los principales conflictos para las organizaciones, ya que los logros, las metas y los objetivos alcanzados dependen dicha labor (Echeverría y Sánchez, 2021).

Con respecto a su operacionalización, la segunda variable fue medida en una escala de Likert teniendo 5 opciones además contiene 25 ítems para medir las siguientes dimensiones: Reconocimiento social, valor intrínseco, ambiente laboral, salario y crecimiento y desarrollo (Franco, et al, 2020).

La operacionalización de variables se sitúa en el Anexo B.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población estuvo constituida por todos los maestros de la institución educativa, que actualmente cuenta con 45 docentes del nivel primario, considerando que se va a trabajar con toda la población, no se calculó el tamaño de la muestra y por consiguiente no se realizó el muestreo.

3.4. Técnicas e instrumentos para recolección de datos

La técnica ejecutada fue la encuesta, tomada a base de la literatura de Arias (2020), para la primera variable habilidades sociales se estableció como instrumento un cuestionario siendo elaborado y validado de manera cualitativa y cuantitativa por Castillo (2021), el cual fue adaptado al contexto de la institución y luego se procedió a la validez de su contenido por medio de juicio de expertos. Este instrumento [Anexo C1] constó de 3 dimensiones, 10 indicadores y 18 ítems medidos en escala de likert con 5 valores, su aplicación fue de manera virtual y tuvo apropiadamente una duración 10 minutos.

Baremación de la variable: se consideró Bajo cuando la puntuación alcanzó entre 1-30 puntos; regular entre 31-60 puntos, y alta entre 61-90 puntos.

Baremación por dimensiones: para la dimensión empatía y asertividad se consideró bajo cuando se alcanzó una puntuación de 1-12 puntos, regular de 13-23 puntos y alto de 24-35 puntos y para la dimensión resolución de problemas se consideró bajo entre 1-7 puntos, regular de 8-13 puntos y alto de 14-20 puntos.

Validez del primer instrumento: se aplicó a través del juicio de expertos en número de tres, donde indicaron que los ítems del instrumento cumplieron con todos los criterios [Anexo D1]. Además, se pone como evidencia el grado académico de los expertos [Anexo E].

Confiabilidad del primer instrumento: se procedió a aplicar una prueba piloto en quince docentes, del cual la información fue procesada en una base de datos del software estadístico, y se empleó el coeficiente de alfa de Cronbach siendo los datos politómicos, basándose en la literatura de Taber (2018), la cual el objetivo de

emplear dicho coeficiente era para determinar la confiabilidad, la que arrojó $\alpha = 0,715$ por lo que tenía una confiabilidad muy buena [Anexo F1].

Ficha técnica

Habilidades Sociales

Nombre: Cuestionario para medir el nivel de Habilidades Sociales	
Autor:	Castillo Y.
Año:	2021
Lugar:	Ecuador
Objetivo:	Medir el nivel de habilidades sociales
Dimensiones:	Empatía, Asertividad y Resolución de problemas.
Niveles y Rango:	Bajo=1-30, Regular=31-60 y Alta=61-90.
Confiabilidad:	$\alpha = 0,78$.
Escala de medición:	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), y Siempre (5).
Cantidad de ítems:	18 en total
Tiempo:	20 minutos

Por otro lado, para la segunda variable Satisfacción docente se estableció como instrumento un cuestionario siendo elaborado y validado por Franco, et al, (2020), el cual fue adaptado al contexto de la institución, además se procedió su validación del contenido. Este instrumento [Anexo C2] constó de 5 dimensiones, 12 indicadores y 25 ítems medidos en escala de likert de 5 valores, su aplicación fue de manera virtual y tuvo apropiadamente una duración 10 minutos.

Baremación de la variable: se consideró Bajo cuando la puntuación alcanzó entre 1-42 puntos; regular entre 43-83 puntos, y alta entre 84-125 puntos.

Baremación por dimensiones: para la dimensión reconocimiento social se consideró bajo entre 1-12 puntos, regular de 13-23 puntos y alto de 24-35 puntos, para la dimensión valor intrínseco se consideró bajo entre 1-10 puntos, regular de 11-19 puntos y alto de 20-30 puntos, para la dimensión ambiente laboral se consideró bajo entre 1-12 puntos, regular de 13-23 puntos y alto de 24-35 puntos,

para la dimensión salario se consideró bajo entre 1-3 puntos, regular de 4-6 puntos, y alto de 7 a 10 puntos, para la dimensión desarrollo y crecimiento se consideró bajo entre 1-5 puntos, regular de seis a diez puntos y alto once a quince puntos.

Validez del segundo instrumento: se aplicó a través del juicio de expertos en número de tres, indicando que los ítems del instrumento cumplieron con todos los criterios. [Anexo D2]. Además, se pone como evidencia el grado académico de cada uno de los expertos [Anexo E].

Confiabilidad del segundo instrumento: se procedió a aplicar una prueba piloto en quince docentes, la cual la información fue procesada en una base de datos del software estadístico, y se empleó el coeficiente de alfa de Cronbach siendo los datos politómicos, basándose en la literatura de Taber (2018), la cual el objetivo de emplear dicho coeficiente era para determinar la confiabilidad, la cual arrojó $\alpha = 0,840$ por lo que tenía una confiabilidad muy buena [Anexo F2].

Ficha técnica

Satisfacción docente

Nombre: Cuestionario para medir el nivel de Satisfacción docente	
Autor:	Franco, J., Arango, D. y López, H.
Año:	2020
Lugar:	Colombia
Objetivo:	Medir el nivel de satisfacción docente
Dimensiones:	Reconocimiento social, Valor intrínseco, Ambiente laboral, Salario y Crecimiento y Desarrollo.
Niveles y Rango:	Bajo=1-42, Regular=43-83, y Alta= 84-125.
Confiabilidad:	Reconocimiento social=0.613, Valor intrínseco=0.702, Ambiente laboral=0.613, Salario= 0.655, Crecimiento y Desarrollo=0.693
Escala de medición:	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), y Siempre (5).
Cantidad de ítems:	25 en total
Tiempo:	20 minutos

3.5 Procedimientos

Para el inicio de la recolección de la información se necesitó la autorización del director del centro educativo, por lo que se ejecutó una carta de presentación a la coordinación de la Universidad con el objeto de presentarme ante el centro educativo, seguidamente se ejecutó el trámite de autorización con la institución educativa. Posterior a ello se le solicitó al director el apoyo para poder conseguir los correos o número de celular de cada docente, una vez adquirida esta información se ejecutó la investigación, para ello se emplearon dos cuestionarios que tuvieron una duración de aproximadamente 10 minutos cada uno, los cuestionarios fueron ejecutados de modo virtual por medio del formulario de google forms, donde primero se contactó con los docentes, se les explicó el objeto del estudio y de manera amable se le invitó a participar; se les envió el link pertinente a cada uno de los docentes, la cual tuvo una presentación e información de manera general, un consentimiento informado y las preguntas de cada instrumento, empezando por la primera variable habilidades sociales y terminando con la segunda variable satisfacción docente, se les solicitó a los docentes que sus respuestas sean anotadas de manera sincera..

3.6. Método de análisis de datos:

Una vez que se dio por finalizada el trabajo de campo de manera virtual, se organizaron los datos y se evaluaron los cuestionarios en el programa Microsoft Excel 2019, siendo está representada como la base de datos del trabajo de campo, la información fue transferida en el programa IBM SPSS 26.0 para ser procesada.

Se empleó la estadística descriptiva y para el análisis inferencial primero se optó en buscar la distribución normal a las variables con el test de Shapiro Wilk ($N < 50$), empleando así la correlación de Pearson; posterior a ello se ejecutó la significancia estadística.

3.7. Aspectos éticos:

Se emplearon tanto las guías, técnicas y métodos para la investigación. Se utilizó el manual APA séptima edición en el procedimiento de redacción, además de respetar la confidencialidad de datos.

Se basó en el informe de Belmont: Beneficencia, las decisiones de los docentes fueron respetadas, siendo beneficiados al ejecutar los cuestionarios con la meta de medir sus niveles de habilidades sociales y satisfacción docente; Justicia, donde el trato hacia los docentes fue de manera equitativa; Autonomía, donde no se les faltó el respeto a los docentes, y no maleficencia, donde no hubo ningún daño (Bioética y Derecho, 2017).

Consentimiento informado, los docentes fueron libres de decidir su participación, y declinarla en caso sea necesario (Goldenberg, et al, 2019).

En relación al código de ética de la UCV, fueron respetados los principios en mención al capítulo II; Art N°3: el respeto a la individualidad y autonomía de los participantes, del cual se reconoce que el bienestar humano está por encima siempre de los intereses científicos, la búsqueda del bienestar mencionado en el Art. N° 4, donde se buscó el bienestar de los sujetos de la investigación, el principio de justicia mencionado en el Art. N° 5, en el que se trató a los participantes fue forma justa, el principio de honestidad mencionado en el Art. N° 6, se cumplió el principio de rigor científico mencionado en el Art. N° 7, que exige la disponibilidad de pruebas científicas relevantes para el avance de la investigación, se respetó el principio de competencia profesional y científica mencionado en el Art. N° 8 y el principio mencionado en el Art. N°9: Responsabilidad (Consejo Universitario de la Universidad Cesar Vallejo, 2017)

Fueron aplicados los principios en mención en el título II capítulo I art. N°6, además de respetar lo mencionado en el capítulo II art N°7 al art N°16; por otro lado fueron respetados los derechos morales indicados en el subcapítulo I art. N°19 (Universidad César Vallejo, 2021).

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Distribución de frecuencia de las Habilidades sociales

Según la tabla 1 se evidencia que del 100% de los participantes, el 95,6 % (43) alcanzaron nivel de alto de Habilidades sociales, mientras que el 4,4% (2) alcanzaron nivel regular, evidenciando que los docentes manifiestan las habilidades sociales prevaleciendo en una tendencia al nivel alto.

Tabla 1

Distribución de frecuencia de las Habilidades sociales

		N	%
Niveles	Regular	2	4,4%
	Alto	43	95,6%
Total		45	100,0%

Distribución de frecuencia de las dimensiones de las Habilidades sociales

Según la tabla 2 se evidencia que en la primera dimensión Empatía el 100,0% de los participantes alcanzaron nivel alto, por otro lado, con respecto a la segunda dimensión asertividad el 17,8% alcanzó nivel regular y el 82,2% nivel alto, y por último en la tercera dimensión resolución de problemas el 4,4% alcanzó nivel regular y el 95,6% nivel alto, evidenciando que los docentes manifiestan empatía, asertividad y resolución de problemas prevaleciendo en una tendencia al nivel alto.

Tabla 2

Distribución de frecuencia de las dimensiones de las Habilidades sociales

		Dimensión Empatía		Dimensión Asertividad		Dimensión Resolución de problemas	
		N	%	N	%	N	%
Niveles	Regular	0	0,0%	8	17,8%	2	4,4%
	Alto	45	100.0%	37	82,2%	43	95,6%
Total		45	100%	45	100%	45	100%

Distribución de frecuencia de la satisfacción docente

Según la tabla 3 se observa que del 100% de los participantes, el 86,7 % (39) alcanzaron nivel alto en satisfacción docente, mientras que el 13,3% (6) alcanzaron nivel regular, evidenciando que los docentes manifiestan la satisfacción docente prevaleciendo en una tendencia al nivel alto.

Tabla 3

Distribución de frecuencia de la satisfacción docente

		N	%
Niveles	Regular	6	13,3%
	Alto	39	86,7%
Total		45	100,0%

Distribución de frecuencia de las dimensiones de la satisfacción docente

Según la tabla 4 se evidencia que en la primera dimensión reconocimiento social el 22,2% de los participantes alcanzaron nivel regular y el 77,8% nivel alto, con respecto a la segunda dimensión valor intrínseco el 6,7% alcanzó nivel regular y el 93,3% nivel alto, con respecto a la tercera dimensión ambiente laboral el 15,6% alcanzó nivel regular y el 84,4% nivel alto, en la cuarta dimensión salario el 20,0% alcanzaron tanto niveles de bajo como alto y el 60,0% alcanzó nivel regular, y en la quinta dimensión crecimiento y desarrollo el 13,3% alcanzó nivel regular y el 86,7% nivel alto, evidenciando que los docentes manifiestan el reconocimiento, social el valor intrínseco, ambiente laboral y crecimiento laboral prevaleciendo en una tendencia al nivel alto, sin embargo el salario tuvo una tendencia de regular a bajo.

Tabla 4

Distribución de frecuencia de las dimensiones de la satisfacción docente

		Dimensión Reconocimiento social		Dimensión Valor intrínseco		Dimensión Ambiente laboral		Dimensión Salario		Dimensión Crecimiento y desarrollo	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nivel	Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	9	20,0%	0	0%
	Regular	10	22,2%	3	6,7%	7	15,6%	27	60,0%	16	13,3%
	Alto	35	77,8%	42	93,3%	38	84,4%	9	20,0%	29	86,7%
Total		45	100%	45	100%	45	100%	45	100%	45	100%

4.2. Prueba de normalidad

En la tabla 5, se observa la prueba de normalidad de Shapiro Wilk ($N < 50$), donde se evidencia que las variables Habilidades sociales, Asertividad, resolución de problemas y satisfacción docente son simétricas, por lo que se aplicó la prueba de Correlación de Pearson para establecer las correlaciones, mientras que la variable Empatía no cuenta con distribución normal por el cual se empleó la prueba de Correlación de Spearman.

Tabla 5

Prueba de normalidad para la variable Habilidades sociales y sus dimensiones relación a la variable satisfacción docente

Variable	Shapiro-Wilk			Distribución normal
	Estadístico	gl	p-valor	
Habilidades Sociales	,979	45	,575	Si
Empatía	,928	45	,008	No
Asertividad	,978	45	,539	Si
Resolución de problemas	,970	45	,280	Si
Satisfacción docente	,978	45	,559	Si

Se utilizó la tabla de Bizquera (2009), para determinar el nivel de correlación.

Tabla 6

Tipos de correlación según Bizquera.

Rango	Tipo de correlación
$r = 1$	Correlación perfecta
$0,8 < r < 1$	Correlación muy alta
$0,6 < r < 0,8$	Correlación alta
$0,4 < r < 0,6$	Correlación moderada
$0,2 < r < 0,4$	Correlación baja
$0 < r < 0,2$	Correlación muy baja
$r = 0$	Correlación nula

Nota: Tomado de Bizquera (2009). Metodología de la Investigación Educativa

4.3. Análisis inferencial y contrastación de las hipótesis

Relación entre las Habilidades sociales y la Satisfacción docente

Objetivo general: Determinar de qué manera se relacionan las habilidades sociales y la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022.

En la Tabla 7, se muestra los resultados de la prueba de hipótesis general donde se observa que, al analizar R de Pearson, existe una correlación alta ($R=0,697$) entre las variables y además de ser altamente significativa ($p<0,01$). Por lo que se llega a la conclusión que las habilidades sociales se relacionan de manera directa y altamente significativa con la satisfacción docente. Además, se evidencia que las habilidades sociales explican a la satisfacción docente en 21,41%, a través de la subsecuente ecuación: (Gráfico 1)

$$\text{Satisfacción docente} = 20,38 + 1,03 \text{ Habilidades sociales.}$$

Tabla 7

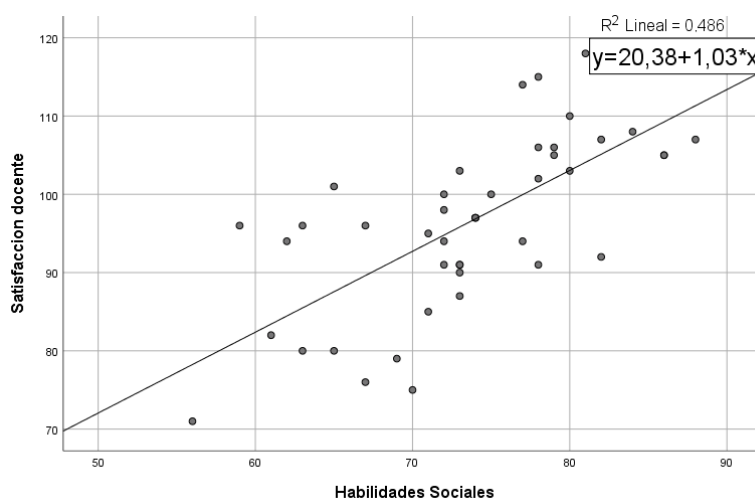
Relación entre las habilidades sociales y la satisfacción docente

			Satisfacción docente
R de Pearson	Habilidades sociales	Coefficiente de correlación	.697**
		Sig. (bilateral)	.000
N			45

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

Gráfico 1

Gráfico de dispersión de los puntajes de habilidades sociales y satisfacción docente



Relación entre la dimensión Empatía y la variable satisfacción docente

Objetivo específico 01: Determinar la relación entre la empatía con la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022.

En la Tabla 8, se muestra los resultados de la prueba de hipótesis específica 01 en la cual se observa que, al analizar R de Spearman, existe una correlación moderada ($Rho=0,588$) entre la dimensión empatía y la variable satisfacción docente y además de ser altamente significativa ($p<0,01$). Por lo que se llega a la conclusión que existe una relación directa, moderada y altamente significativa entre la empatía con la satisfacción docente. Además, se evidencia que la dimensión empatía explica a la variable satisfacción docente en 26,56%, a través de la subsecuente ecuación: (Gráfico 2)

$$\text{Satisfacción docente} = 24,25 + 2,31 \text{ Dimensión empatía.}$$

Tabla 8

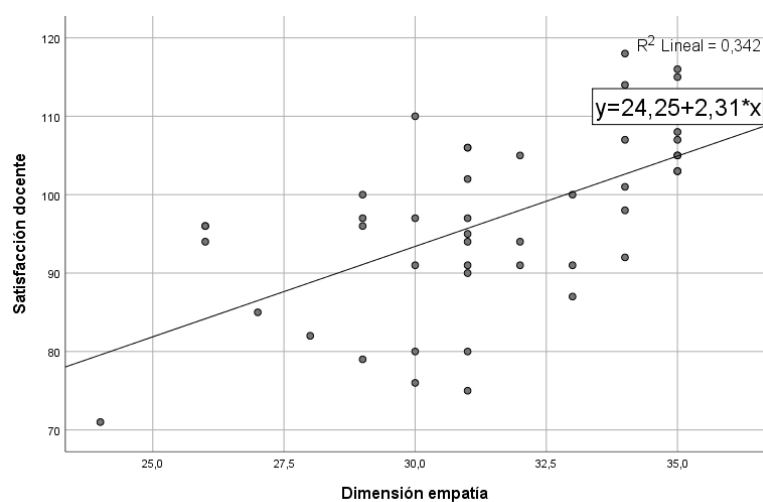
Relación entre la dimensión empatía y la satisfacción docente

			Satisfacción docente
R de Spearman	Dimensión Empatía	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.588** .000
N			45

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

Gráfico 2

Gráfico dispersión de los puntajes de la dimensión empatía y la variable satisfacción docente.



Relación entre la dimensión Asertividad y la variable satisfacción docente

Objetivo específico 02: Determinar la relación entre la asertividad con la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022.

En la Tabla 9, se muestra los resultados de la prueba de hipótesis específica 02 en donde se observa que, al analizar R de Pearson, existe una correlación alta ($R=0,694$) entre la dimensión asertividad y la variable satisfacción docente y además de ser altamente significativa ($p<0,01$). Por lo que se llega a la conclusión que existe una relación directa y altamente significativa entre la asertividad con la satisfacción docente. Además, se evidencia que la dimensión asertividad explica a la variable satisfacción docente en 41,82%, a través de la subsecuente ecuación: (Gráfico 3)

$$\text{Satisfacción docente} = 39,69 + 2,13 \text{ Dimensión asertividad.}$$

Tabla 9

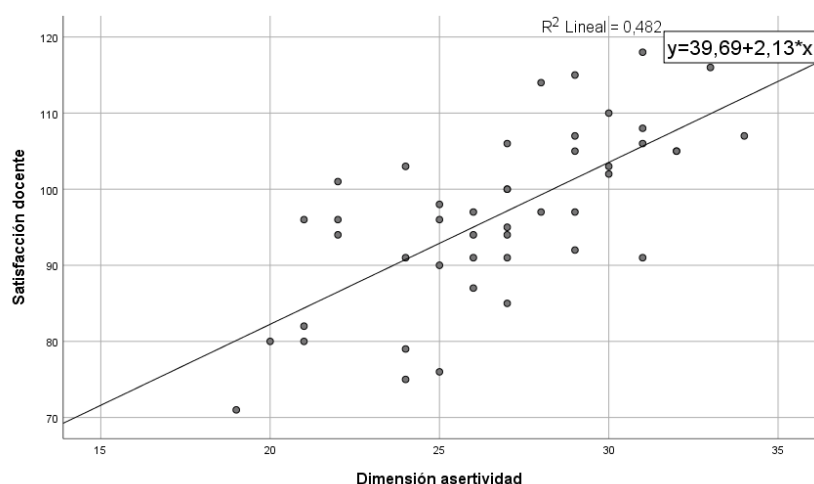
Relación entre la dimensión asertividad y la satisfacción docente

			Satisfacción docente
R de Pearson	Dimensión Asertividad	Coefficiente de correlación	.694**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	45

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

Gráfico 3

Gráfico de dispersión de los puntajes de la dimensión asertividad y la variable satisfacción docente.



Relación entre la dimensión Resolución de problemas y la variable satisfacción docente

Objetivo específico 03: Determinar la relación entre la resolución de problemas con la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022.

En la Tabla 10, se muestra los resultados de la prueba de hipótesis específica 03 en donde se observa que, al analizar R de Pearson, existe una correlación moderada ($R=0,428$) entre la dimensión resolución de problemas y la variable satisfacción docente y además de ser altamente significativa ($p<0,01$). Por lo que se llega a la conclusión que existe una relación directa, moderada y altamente significativa entre la resolución de problemas con la satisfacción docente. Además, se evidencia que la dimensión resolución de problemas explica a la variable satisfacción docente en 68,51%, a través de la subsecuente ecuación: (Gráfico 4)

$$\text{Satisfacción docente} = 66,59 + 1,92 \text{ Dimensión resolución de problemas.}$$

Tabla 10

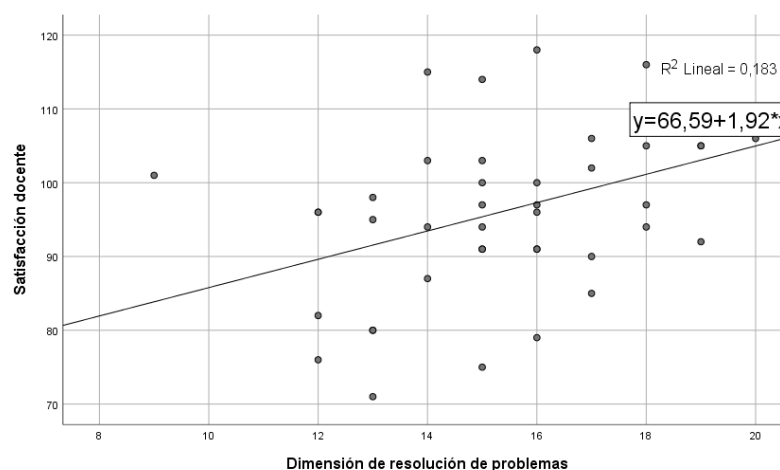
Relación entre la dimensión resolución de problemas y la satisfacción docente

			Satisfacción docente
R de Pearson	Dimensión Resolución de problemas	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.428**
			.000
N			45

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

Gráfico 4

Gráfico de dispersión de los puntajes de la dimensión resolución de problemas y la variable satisfacción docente.



V. DISCUSIÓN

Se evidenció con respecto a las Habilidades sociales mostraron una tendencia al nivel alto en un 95,6 %, mientras que el 4,4% nivel regular, siendo esto mostrado en la Tabla 1; siendo los resultados similares a los de la investigación de Castillo (2021), quien evidenció que, de un total de 61 docentes, el 100% alcanzó niveles de alto en Habilidades sociales; sin embargo los resultados difieren a los del estudio de Celeste, et al, (2019), quienes evidenciaron un nivel moderado de habilidades sociales en el 47,3% de los participantes.

Los resultados se relacionan con la teoría de Skinner (1977) en el conductismo radical en la cual indica los seres humanos se involucran en el mundo a través de sus acciones, manifestándose en el comportamiento humano y en su entorno, es decir que la interacción social del ser humano vinculada con las habilidades sociales permiten comprender el comportamiento de la persona dentro del entorno en el cual se llevan a cabo, de esta manera se puede apreciar que los docentes se encuentran en pleno conocimiento que sus habilidades sociales además de fomentar la empatía entre ellos.

Se evidenció que el 100% mostró una tendencia alta en la empatía, el 82,2% mostró una tendencia alta en la asertividad y el 95,6% de igual manera mostró una tendencia al alta en la resolución de problemas, resultados similares de los del estudio de Castillo (2021), quien evidenció una tendencia a la alta en la empatía en un 100% de los docentes, de igual manera una tendencia a la alta en la asertividad en el 98,4% de los docentes, y una tendencia a la alta en la resolución de problemas en el 100% de los participantes.

Con respecto a la satisfacción docente el 86,7 % mostraron una tendencia al nivel alto, mientras que el 13,3% alcanzaron nivel regular, dichos datos pueden ser visualizados en la Tabla 3; coincidiendo con de Franco, et al, (2020), quienes sustentan que una satisfacción en el ámbito docente es esencial para lograr una educación de calidad, y desempeñar así de una manera idónea el desarrollo del procedimiento enseñanza-aprendizaje para los educandos y así de esta manera

llegar a resultados correctos acerca de las metas planteadas en la educación; estos resultados plasman que existe una alta satisfacción en la labor docente que desempeñan los maestros, quienes realizan una comunicación entre ellos mismos, con naturalidad, fortaleciendo de esta manera sus capacidades y logrando una calidad en el desempeño de sus actividades.

De igual manera los resultados evidencian similitud a los del estudio de Celeste, et al, (2019), quienes evidenciaron un nivel alto de la satisfacción en el 57% de los participantes; sin embargo los resultados difieren al estudio de Vicente, et al, (2019), quien descubrió que gran parte de los maestros tenían un grado de satisfacción moderado con sus condiciones de trabajo en un 41,2%, concluyendo que en general, los profesores tienen un nivel moderado de satisfacción con su labor como docente; así mismo difieren con los resultados del estudio de Seje, et al, (2021), quienes evidenciaron que la satisfacción básica predominaba con un 67,9% de los docentes, además también difieren al estudio de Escobedo (2020), quien evidenció niveles de satisfacción de moderados a bajos con respecto a la labor como docente.

Se evidenció que el 77,8% mostró una tendencia alta en el reconocimiento social, se evidenció que los docentes tuvieron una tendencia alta tanto en el valor intrínseco, ambiente laboral y crecimiento desarrollo, con un 93,3%, 84,4% y 86,7% respectivamente, mientras que el 60,0 % tuvieron una tendencia regular en la dimensión salario, por lo que la gran mayoría de docentes tuvieron tendencia a los niveles altos en cuatro dimensiones.

Resultados similares de los del estudio de Franco, et al, (2020), quienes manifiestan que un buen ambiente laboral, un valor intrínseco, un reconocimiento y crecimiento y desarrollo, inspiran al desarrollo de habilidades infiriendo de este modo, que aquellos que se encuentran satisfechos con su labor como docente manifiestan todas sus habilidades inclusive podrán resolver conflictos de manera calmada y tranquila sin alterar su buen desenvolvimiento.

Con respecto al objetivo general la cual fue determinar de qué manera se relacionan las habilidades sociales y la satisfacción docente, al aplicar el análisis estadístico inferencial con la prueba paramétrica de Correlación de Pearson se llegó a la conclusión que las habilidades sociales se relacionan de manera directa ($R_{\text{Pearson}} = 0,697$) y altamente significativa ($p < 0,01$) con la satisfacción docente, resultados los cuales concuerdan con el estudio de Castillo (2021), quien encontró que las habilidades sociales se relacionan directa y significativamente con la satisfacción de los docentes ($p < 0,01$) sin embargo encontraron una correlación moderada entre las variables ($R_{\text{Spearman}} = 0,502$).

Esta correlación moderada en el estudio de Castillo (2021), puede haberse dado a que su investigación se aplicó en un contexto social diferente siendo su estudio aplicado en Ecuador, la población fue mayor a la trabajada en el presente estudio ($N=61$), y además la institución donde se ejecutó su investigación era del sector privado; si bien es cierto las habilidades sociales dependen del grupo humano, de las interrelaciones entre sí, de la comunicación, y el clima institucional donde laboran los docentes, así mismo su satisfacción con respecto al salario, donde los docentes del sector público tienen mayores ingresos económicos que en el sector privado, un factor importante que también determina la satisfacción del maestro de escuela.

Así mismo los resultados concuerdan con el estudio de Sukarman y Sembiring (2019), quienes encontraron que la comunicación interpersonal siendo considerada como una habilidad social, determina la variación de la satisfacción docente, concluyendo que existe una influencia de las relaciones interpersonales con la satisfacción de los docentes ($p=0,378$); sin embargo, los resultados difieren a los del estudio de Mohd, et al. (2019), si bien encontraron una relación directa y significativa entre las variables, evidenciaron una correlación muy alta ($R_{\text{Pearson}} = 0,857$), así mismo difieren al estudio de Celeste, et al. (2019), quienes concluyeron que las correlaciones entre las habilidades sociales y satisfacción se mostraron negativas.

Se puede afirmar entonces, que a mayor son las habilidades sociales mayor es la satisfacción de los docentes, por ende existe una clara evidencia en el cual los docentes a través de sus acciones, actitudes, decisiones, comportamientos pueden manifestar un ambiente adecuado dentro de su quehacer laboral, fortaleciendo de esta manera las habilidades sociales, tanto como la empatía, la comunicación, la asertividad, las relaciones sociales o la resolución de problemas, además de fortalecer el desarrollo del procedimiento enseñanza-aprendizaje para sus estudiantes y así de esta manera llegar a resultados correctos sobre las metas planteadas en la educación, un docente que lleva de manera correcta sus habilidades sociales tiene adecuados niveles de satisfacción por su labor como maestro de escuela.

En relación al objetivo específico 01, la cual fue determinar la relación entre la empatía con la satisfacción docente, al aplicar el análisis estadístico inferencial con la prueba no paramétrica de correlación de Spearman se llegó a la conclusión que existe una relación directa, moderada ($R_{\text{Spearman}}=0,588$) y altamente significativa ($p<0,01$) entre la empatía con la satisfacción docente, las cuales concuerdan con el estudio de Tapia y Cubo (2017) quienes reconocen a la empatía como una habilidad social para desenvolverse de manera satisfactoria tanto personal y profesionalmente, de igual manera similar al estudio de Castillo (2021), quien evidenció una correlación positiva moderada entre la dimensión empatía con la variable satisfacción ($R_{\text{Spearman}}=0,437$).

En relación al objetivo específico 02, la cual fue determinar la relación entre la asertividad con la satisfacción docente, al aplicar el análisis estadístico inferencial con la prueba paramétrica de correlación de Pearson se llegó a la conclusión que existe relación directa ($R_{\text{Pearson}}=0,694$) y altamente significativa ($p<0,01$), entre la asertividad con la satisfacción docente, concordando con Pereira y Espada (2019), quienes señalan que el comportamiento comunicacional de los docentes no se somete, sino que se libera y fluye de manera espontánea, de este modo se puede inferir que la asertividad está relacionada con la satisfacción de los docentes y que la misma puede favorecer o perjudicar su entorno laboral.

Sin embargo, los resultados difieren al estudio de Castillo (2021), quien si bien encontró que la asertividad se encuentra relacionada de manera directa y significativa con la satisfacción de los docentes ($p < 0,01$), evidenció una correlación moderada en las variables ($R \text{ Spearman} = 0,437$).

En relación al objetivo específico 03, la cual fue determinar la relación entre la resolución de problemas con la satisfacción docente, al aplicar el análisis estadístico inferencial con la prueba paramétrica de correlación de Pearson se llegó a la conclusión que existe relación directa, moderada ($R \text{ Pearson} = 0,428$) y altamente significativa ($p < 0,01$) entre la resolución de problemas con la satisfacción docente, resultados similares a los de Castillo (2021), quien encontró que la resolución de problemas se encontraba relacionada de manera directa y significativa con la satisfacción de los docentes ($p < 0,01$) evidenciando una correlación moderada ($R \text{ Spearman} = 0,502$).

Estos resultados también son similares con el estudio de Pereira y Espada (2019), quienes señalan que la resolución adecuada de los conflictos o problemas que puedan ocurrir en el entorno laboral están encaminados al bienestar común, así se puede inferir que al aplicar decisiones correctas al momento de resolver un problema dentro del entorno laboral se logra una satisfacción tanto social como personal en los docentes, además de que la resolución de conflictos se considera una habilidad social importante para la interacción y la sana convivencia en el ámbito profesional y personal, se puede sugerir que tener una relación armoniosa permite tomar las decisiones correctas para manejar los posibles conflictos laborales.

Las habilidades de resolución de problemas son el conjunto de conductas cognitivo-conductuales, que permiten al individuo encontrar o crear nuevos enfoques para los retos o formas eficientes de afrontar los problemas, según Galindo et al. (2016) citado por Guillén y Santa María (2020), indican que una solución adecuada para un problema estaría vinculada a una alta probabilidad de experimentar sentimientos de felicidad y bienestar psicoemocional, empatía entre las personas, etc., siendo estas consideradas como Habilidades sociales; sin

embargo una respuesta inadecuada a la resolución de problemas estaría vinculada a un resultado contrario.

Con respecto a las debilidades que se pudieron evidenciar durante el desarrollo de la investigación, fue que hubo poca disposición de los colegas para colaborar en el llenado del cuestionario, dado a que se tuvo que insistir reiteradas veces y en algunas ocasiones hasta visitarlos para que puedan colaborar con la investigación, la duración de la recolección de información duró aproximadamente dos semanas y media, pero esta limitación no afectó en así el desarrollo del presente estudio.

Dentro de las fortalezas encontradas en la investigación, fue la predisposición para avanzar poco a poco en el trabajo, a pesar de las dificultades económicas y el tiempo debido a la carga laboral que demanda; por otro lado la investigación aportó a determinar cómo se comportaron las variables, identificando tanto los niveles de habilidades sociales como la satisfacción docente de los maestros, demostrando así que estas tienen relación una con la otra, por lo que el presente estudio aportará a la comunidad científica como base para futuras investigaciones, dado a que a nivel tanto nacional como local no hay suficientes investigaciones sobre el tema, contribuyendo así a la teoría de la educación.

Como experiencia vivida como autora al momento de realizar este trabajo de investigación para obtener el grado académico de maestro, ha sido para mí una de las experiencias más arduas a las que me enfrentado desde el inicio de mi carrera, dado a la predisposición de tiempo y pericia que con conlleva aplicar un estudio que amerita mucho esfuerzo, controlando así mis emociones y asumiendo retos para lograr superar las dificultades presentadas con el apoyo de la familia y amistades del entorno; esta experiencia me ayudo a ser perseverante con el único fin de lograr una meta trazada.

La investigación fue de suma relevancia dado a que se evidenció como se manifestaron las habilidades sociales de los maestros en relación con su satisfacción, determinando así que estas dos variables se relacionaban de manera

directa y altamente significativa, entonces podemos decir que a mayor habilidades sociales mayor es la satisfacción de los docentes, al tener adecuadas habilidades sociales se tiene niveles de satisfacción docente altos, este estudio además contribuiría a la comunidad científica debido a que a nivel local no hay suficientes investigaciones sobre el tema siendo estas escasas, adicionalmente esta investigación podría ser empleada como antecedente para investigaciones futuras.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se determinó que las habilidades sociales se relacionan de manera directa (R Pearson= 0,697) y altamente significativa ($p < 0,01$) con la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022. Siendo la ecuación de regresión la siguiente: Satisfacción docente= $20,38 + 1,03$ Habilidades sociales, por lo que las habilidades sociales explican a la satisfacción docente en 21,41%. Esto indica que a mayores habilidades sociales mayor es la satisfacción docente.

Segunda:

Se determinó que existe una relación directa, moderada (R Spearman=0,588) y altamente significativa ($p < 0,01$) entre la empatía con la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022. Siendo la ecuación de regresión la siguiente: Satisfacción docente= $24,25 + 2,31$ Dimensión empatía, por lo que la dimensión empatía explica a la variable satisfacción docente en 26,56%. Esto indica que a mayor empatía mayor es la satisfacción docente.

Tercera:

Se determinó que existe una relación directa (R Pearson=0,694) y altamente significativa ($p < 0,01$), entre la asertividad con la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022. Siendo la ecuación de regresión la siguiente: Satisfacción docente= $39,69 + 2,13$ Dimensión asertividad, por lo que la dimensión asertividad explica a la variable satisfacción docente en 41,82%. Esto indica que a mayor asertividad mayor es la satisfacción docente.

Cuarta:

Se determinó que existe una relación directa, moderada (R Pearson=0,428) y altamente significativa ($p < 0,01$) entre la resolución de problemas con la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022. Siendo la ecuación de regresión la siguiente: Satisfacción docente= $66,59 + 1,92$ Dimensión resolución de problemas, por lo que la dimensión resolución de problemas explica a la variable satisfacción docente en 68,51%. Esto indica que a mayor resolución de problemas mayor es la satisfacción docente.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se aconseja y recomienda al señor director, profesores y los asistentes de educación practicar y compartir con los demás los resultados obtenidos, dado a que se evidenció entre las variables una relación.

Segunda:

Se recomienda continuar practicando de manera constante la empatía entre los docentes para una correcta relación afectiva, dado a que se evidenció una correlación moderada entre esta dimensión con la variable estudiada.

Tercera:

Se recomienda al directivo y docentes continuar practicando de manera constante las habilidades sociales relacionadas a la asertividad con la satisfacción docente, dado a que se evidenció una correlación alta entre esta dimensión con la variable estudiada.

Cuarta:

Se recomienda al directivo hacer gestión sobre capacitaciones relacionadas a la resolución de problemas con la satisfacción docente, dado a que se evidenció una correlación moderada entre esta dimensión con la variable estudiada.

REFERENCIAS

- Aguilar Durán, L. A. (2015). Conductismo radical de Skinner: coordenadas ontoepistemológicas y visión del ser humano. *Revista Universitaria de Investigación y Diálogo Académico*, 14(2), 1-49. <https://bit.ly/3BdkCfS>
- Aguinaga Vázquez, S. J. & Sánchez Tarrillo, S. J. (2020). Social skills and the ability to manage interpersonal conflicts among higher education faculty members. *Educare et comunicare*, 8(2), 78-87. <https://bit.ly/3Bu2lfy>
- Álvarez Hevia, D. M. (2018). Aproximación crítica a la Inteligencia Emocional como discurso dominante en el ámbito educativo. *Revista Española de Pedagogía*, 75(269), 7–23. <https://bit.ly/3SalxVm>
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL. <https://bit.ly/3Mf67vM>
- Bandura A. (1977). *Social learning theory*. Stanford University. <https://bit.ly/3Y4lxIS>
- Bioética y Derecho. (2017, 18 de abril). *Informe Belmont*. Observatori de Bioética i Dret. Recuperado el 10 de septiembre del 2022, de <https://bit.ly/3u42Dou>
- Bisquerra Alzina, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. La muralla. <http://bit.ly/3V0zBCI>
- Bravo Cedeño, G. R, Saltos Solórzano, A. L., Calderón Lucas, S. V., y Vélez Santana, A. G. (2020). Habilidades sociales de estudiantes con discapacidad auditiva y visual. Caso: Universidad Técnica de Manabí. *Dominio de Las Ciencias*, 6(2), 1–29. <http://bit.ly/3F4iEBF>
- Bravo Carrasco, I. Y., Diaz Mujica, A., Navarrete Bustos, C. E., Pérez Villalobos, M. V., Cuevas Tamarin, C. A., Nova Olave, C., y Albornoz Medel, M. A. (2017). Valoración de la influencia de un programa de acompañamiento directivo sobre la percepción y satisfacción laboral de docentes y directivos. *Universitas Psychologica*, 16(2), 1–10. <http://bit.ly/3GWiqr>
- Castillo Castro, N. Y. (2021). *Habilidades sociales y satisfacción laboral de los profesores de la Unidad Especial de Educación “La Providencia de Azogues”* [Tesis para maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://bit.ly/3DdTnd>

- Celeste, T., Pinela, N., Verónica, J., Guadalupe, E., Lady, J., y Amaya, R. (2019). Habilidades sociales como factor crítico en la satisfacción laboral. *Podium*, 36(36), 89–102. <https://bit.ly/3qplxnl>
- Chambilla Durán, S. (2020). *Habilidades sociales y estilos de aprendizaje en estudiantes de la escuela profesional de educación inicial, UNA –Puno* [Tesis para doctorado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional UNA. <https://bit.ly/3tdo2Md>
- Consejo Universitario de la Universidad Cesar Vallejo. (2017). *Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV*. <https://bit.ly/3h2497P>
- Echeverría Molina, I., y Sánchez Cabrero, R. (2021). La satisfacción del docente de educación secundaria en España a través de TALIS. *Revista Fuentes*, 3(23), 341–352. <https://bit.ly/3h6m11x>
- Escobedo Gálvez, F. (2020). Clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las MYPES del sector educación Tumbes. *ECA Sinergia*, 11(3), 19. <https://bit.ly/3S8j0Db>
- Escobar Callejas, P. H. y Bilbao Ramírez, J. L. (2020). *Investigación y Educación Superior*. Universidad Metropolitana. <http://bit.ly/3Vnxj06>
- Estévez Daza, E. A. (2017). *Lista de comprobación de habilidades sociales de Goldstein ha sido modificada para Ecuador* [Tesis para licenciatura, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Institucional UCE. <https://bit.ly/3QMH19F>
- Franco López, J. A., López Arellano, H., & Arango Botero, D. (2020). The satisfaction of being a teacher: A correlational type study. *Revista Complutense de Educacion*, 31(1), 55–67. <https://bit.ly/3DcGmLh>
- Froxán, M. (2020). *Análisis funcional de la conducta humana*. Pirámide. <https://bit.ly/3S89bgV>
- Goldenberg, A. J., Brothers, K. B., Rivera, S. M., Cadigan, R. J. & Sharp R. (2019). A Belmont Reboot: Building a Normative Foundation for Human Research in the 21st Century. *The Journal of Law, Medicine & Ethics*, 47(1), 165–172. <https://bit.ly/3MHuQKU>

- Grebe Barros, B. (2018). Investigación científica e investigación aplicada en el instituto de salud pública de Chile. *Revista del instituto de Salud Pública de Chile*, 2(1), 38-43. <http://bit.ly/3gDwqSg>
- Guillén Fuster, D. E. & Santa María Relaiza, H. R. (2020). New functional model of research skills in social problem solving. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 12(1), 442-451. <https://bit.ly/3UknlGw>
- Hernández Escobar, A. A., Ramos Rodríguez, M. P., Placencia López, B. M., Indacochea Ganchozo, B., Quimis Gómez, A. J. y Moreno Ponce, L. A. (2018). *Metodología de la Investigación Científica*. 3Ciencias. <https://bit.ly/3f5s2u8>
- Jaramillo Hernández, H. T., Obregón Alzamora, N. I., y Pinedo Reyes, A. H. (2021). Habilidades sociales y capacidad de manejo de conflictos interpersonales en docentes de un Instituto superior. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de La Educación*, 5(19), 843–853. <https://bit.ly/3U2VVLB>
- López Castro, M., y Pantoja Vallejo, A. (2018). Escala para valorar la percepción y grado de satisfacción del profesorado de educación primaria de la comunidad autónoma de andalucía respecto a los procesos tutoriales. *Revista Complutense de Educacion*, 29(1), 287–306. <https://bit.ly/3qLvRYc>
- Mar Orozco, C. E., Barbosa Moreno, A. y Molar Orozco, J. F. (2020). *Metodología de la Investigación, métodos y técnicas*. Patria educación. <http://bit.ly/3OKfoic>
- Maldonado Pinto, J. E. (2018). *Metodología de la Investigación social*. Ediciones de la U. <https://bit.ly/3yk7uF7>
- Mohd, E., Mohd, A., Othman A. & Md-Yusof, M. (2019). The Relationship Between Job Satisfaction and Social Skill. *Jurnal Intelek*, 14(2), 251-256. <https://bit.ly/3yNst3g>
- Morales Díaz de Villegas, L., Salvador Jiménez, R. L., Mesa Carpio, N., y Veitía Arrieta, I. J. (2021). El desarrollo de habilidades para la vida desde la promoción de salud. *Edumecentro*, 13(1), 236–251. <https://bit.ly/3DRnvo7>
- Naeem, M., Ullah, A., Habib, A., Fatima, K., & Kumari, N. (2021). Teacher's Emotional Intelligence and its Impact on Teacher ' s Job Satisfaction. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*, 18(4), 6152-6166.

<https://bit.ly/3qBkfXH>

Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J. y Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa-cualitativa*. Ediciones de la U. <https://bit.ly/3D1emd4>

Núñez Hernández, C. E., Hernández del Salto, V. S., Jerez Camino, D. S., Rivera Flores, D. G., y Núñez Espinoza, M. W. (2018). Las habilidades sociales en el rendimiento académico en adolescentes. *Revista de Comunicación de La SEECI*, 47, 37–49. <https://bit.ly/3FKIYm7>

Ontoria Millán, M. (2018). *Social Skills*. Editex. <https://bit.ly/3QQGXFR>

Pereira, J. & Espada, J. (2019). Habilidades sociales: una definición y delimitación del término. *Instituto Salamanca*. <https://bit.ly/3DwK2YM>

Pérez García, R. (2022). *Autoeficacia docente vinculada al contexto socioeducativo: análisis desde los centros de especial dificultad*. [Tesis doctoral, Universidad de Zaragoza]. Repositorio Institucional UDZ. <https://bit.ly/3f1np4x>

Pérez Sáez, G. A. (2022). Influencia de las habilidades sociales y práctica de valores en las relaciones conductuales interpersonales en los docentes de la I.E. “José Abelardo Quiñonez” del distrito de san juan bautista, Ayacucho - 2020. *Rev Inv UNSCH*, 29(1), 11-18. <https://bit.ly/3cXOPrn>

Ramos Díaz, R., Viña Romero, M. M., y Gutiérrez Nicolás, F. (2020). Investigación aplicada en tiempos de COVID-19. *Revista de la OFIL*, 30(2), 93–93. <https://bit.ly/3MSPz9O>

Robalino Campos, M. (2017). *Una Mirada tiene la profesión docente en el Perú: futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*. Ministerio de Educación del Perú. <https://bit.ly/3T2rK5N>

Rodríguez Sánchez, Y. (2020). *Metodología de la Investigación*. Soluciones Educativas. <https://bit.ly/3g7MBXp>

Seje Jallorana, A. M., Gonzales Sánchez, A., Rivera Cuzco, M., y Huaranga Tello, L. (2021). Satisfacción Docente Y Práctica Pedagógica Durante La Emergencia Sanitaria. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 5(19), 854–862. <https://bit.ly/3Wt12pS>

- Skinner, B. & Ardila, R. (1977). *Sobre el conductismo*. Ediciones Martínez Roca.
<http://bit.ly/3OKH4TR>
- Skinner, B. (1938). *Teorías del aprendizaje*. Somos pedagogía. Recuperado el 10 de septiembre del 2022, <https://bit.ly/3CQCz4u>
- Sukarman, S. & Sembiring E. (2019). Influence of interpersonal communication, work environment and locus of control on teachers' job satisfaction. *Malaysian Online Journal of Educational Managament*. 7(4), 64–81. <https://bit.ly/3MGHCJj>
- Taber, K. S. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, 48, 1273-1296. <https://bit.ly/3VLJlKL>
- Tapia Gutiérrez, C. P., y Cubo Delgado, S. (2017). Relevant social skills: Perceptions of multiple educational actors. *Magis*, 9(19), 133–148. <https://bit.ly/3B3Ciub>
- Tuapanta Dacto, J. V., Duque Vaca, M. A. y Mena Reinoso A. P. (2017). Alfa de cronbach para validar un cuestionario de uso de tic en docentes universitarios. *Descubre*, 10, 37-48. <https://bit.ly/3JTg8xj>
- Universidad César Vallejo. (2021). *Reglamento de Propiedad Intelectual de la Universidad César Vallejo*. <https://bit.ly/3EvoTyr>
- UNESCO. (2021). *Habilidades socioemocionales en América Latina y el Caribe. Estudio Regional Comparativo y Explicativo (ERCE 2019)*. Educación 2030. <https://bit.ly/3iOibdZ>
- Vásquez Campos, S. A., Lozano Huari, A. H., y Huanca Callasaca, H. R. (2019). Satisfacción y desempeño laborales, en los docentes de una asociación educativa en Lima Este. *Paidagogo*, 1(1), 3–21. <https://bit.ly/3eTzSsqz>
- Vicente Coronado, M. S., López Arroyo, P., Trejo Martín, C., y González Ballester, S. (2019). Satisfacción docente y su influencia en la satisfacción del alumnado. *International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista INFAD de Psicología.*, 3(1), 37. <https://bit.ly/3KY>

Zacarías, H y Supo, J. (2020). *Metodología de la Investigación Científica: Para las Ciencias de la Salud y las Ciencias Sociales*. Bioestadístico
<https://bit.ly/3yCP0Qs>

ANEXOS

ANEXO A MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: "Habilidades sociales y satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022"

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
Problema general ¿De qué manera se relacionan las habilidades sociales y la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022?	Objetivo general Determinar de qué manera se relacionan las habilidades sociales y la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022.	Hipótesis General Las habilidades sociales se relacionan de manera directa y altamente significativa con la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022.
Problemas específicos ¿De qué manera se relaciona la empatía con la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022?	Objetivos específicos Determinar la relación entre la empatía con la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022.	Hipótesis específicas Existe una relación directa y altamente significativa entre la empatía con la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022.
¿De qué manera se relaciona la asertividad con la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022?	Determinar la relación entre la asertividad con la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022.	Existe una relación directa y altamente significativa entre la asertividad con la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022.
¿De qué manera se relaciona la resolución de problemas con la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022?	Determinar la relación entre la resolución de problemas con la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022.	Existe una relación directa y altamente significativa entre la resolución de problemas con la satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022.

<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Satisfacción docente</p>	<p>Se describe como la complacencia que implica en la labor del profesor; al mismo tiempo, constituye los principales conflictos para las organizaciones, ya que los logros, las metas y los objetivos alcanzados dependen dicha labor (Echevarría y Sánchez, 2021).</p>	<p>Para fines de investigación la satisfacción docente se analizará en cinco dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Reconocimiento social. 2) Valor intrínseco 3) Ambiente laboral 4) Salario 5) Crecimiento y Desarrollo (Franco, Arango y López, 2020). 	<p>Reconocimiento social</p> <p>Valor intrínseco</p> <p>Ambiente laboral</p> <p>Salario</p> <p>Crecimiento y desarrollo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Reconocimiento - Supervisión - Función - Eficacia - Eficiencia - Apoyo - Condiciones de trabajo. - Trabajo colaborativo - Ingreso económico - Desempeño - Desarrollo profesional 	<p>Ordinal</p> <p>Con una escala tipo Likert:</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>
---	--	--	---	--	--

ANEXO C. INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ANEXO C1: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE HABILIDADES SOCIALES

Edad: _____ Sexo: _____

Se le presentan a usted unas preguntas a las que debe responder con sinceridad, con la ayuda de una "X" marque la respuesta que considere correcta. Las siguientes opciones pueden servir para evaluar el nivel de apreciación de su respuesta:

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

ITEMS	DIMENSIÓN: EMPATÍA	1	2	3	4	5
1	Respeto	¿Cree que es importante mantener el respeto entre los docentes de la institución para crear empatía en los mismos?				
2		¿Cree usted que se mantiene el respeto entre sus compañeros de la institución?				
3		¿Son respetadas las aportaciones por sus compañeros?				
4	Buena actitud	¿Considera necesario mantener una buena actitud entre los docentes para incrementar las habilidades blandas?				
5		¿Su actitud es positiva frente a la crítica de sus compañeros?				
6	Cortesía	¿La cortesía es necesaria para crear la empatía entre los docentes?				
7		¿Predomina la cortesía en la intercomunicación con sus colegas?				

ITEMS	DIMENSIÓN: ASERTIVIDAD		1	2	3	4	5
8	Habilidades comunicativas	¿Existe habilidades comunicativas entre los docentes de la institución?					
9	Inteligencia emocional	¿Se fomenta la inteligencia emocional entre los docentes de la institución educativa para lograr un asertividad entre sus miembros?					
10		¿La institución educativa realiza actividades para fortalecer la inteligencia emocional de sus colaboradores?					
11	Comunicación efectiva	¿Considera usted, que la comunicación efectiva aumenta el asertividad?					
12		¿Mantiene una comunicación efectiva con sus compañeros sobre la asignatura que imparte?					
13	Falta de interés relacional	¿Le ha afectado en su ámbito laboral el no relacionarse con sus compañeros?					
14		¿La falta de interés en las relaciones sociales entre los docentes impide un asertividad de estos?					

ITEMS	DIMENSIÓN: RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS		1	2	3	4	5
15	Deficiencia comunicativa	¿La deficiencia en la comunicación de los docentes impide una resolución de problemas?					
16		¿Afecta la falta de comunicación en la transmisión de la información adecuadamente?					
17	Toma de decisiones e implementación de soluciones	¿Toma decisiones adecuada en el momento de resolver problemas con sus compañeros?					
18		¿Presenta soluciones que sea aceptadas por ambas partes al momento de resolver los problemas?					

Autor original: Castillo (2021)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ANEXO C2. CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE SATISFACCIÓN DOCENTE

Edad: _____ Sexo: _____

Se le presentan a usted unas preguntas a las que debe responder con sinceridad, con la ayuda de una "X" marque la respuesta que considere correcta. Las siguientes opciones pueden servir para evaluar el nivel de apreciación de su respuesta:

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

ITEMS	DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO SOCIAL	1	2	3	4	5	
1	Motivación	¿Los profesores mantienen su actualización en conocimiento de los métodos y estrategias para fortalecer un ambiente motivador en clase?					
2		¿Cree usted que la docencia es una carrera muy respetada?					
3		¿Los docentes se sienten emocionados cuando alcanzan las metas educativas?					
4	Reconocimiento	¿El trabajo que realiza ha sido reconocido justamente?					
5		¿Ha recibido incentivos justos que corresponden a su desempeño como docente?					
6	Supervisión	¿Cree usted que las metas educativas han llegado a alcanzar una educación de calidad?					
7		¿Los métodos educativos que aplica en el proceso de enseñanza-aprendizaje alcanzan la calidad educativa?					

ITEMS	DIMENSIÓN: VALOR INTRÍNSECO		1	2	3	4	5
8	Función	¿Las funciones que desempeña son las que corresponden a su puesto?					
9		¿Las funciones que desempeña son las apropiadas para su preparación profesional?					
10	Eficacia	¿Han existido errores originarios por fallos en la comunicación docente?					
11		¿De manera eficaz cumple con todos los procesos de enseñanza?					
12	Eficiencia	¿Considera que la actualización de metodología activa es de gran importancia en su desempeño?					
13		¿Cumple con todos los procesos de enseñanza eficientemente?					

ITEMS	DIMENSIÓN: AMBIENTE LABORAL		1	2	3	4	5
14	Apoyo	¿Considera usted que un programa ejecutado para fortalecer la pedagogía alcanza eficazmente los logros esperados?					
15		¿Recibe apoyo continuo por parte de sus colegas y directivos en su área de labor?					
16		¿Los directivos de la institución promueven y apoyan a mejorar la práctica docente?					
17	Condiciones de trabajo	¿Cree usted que las condiciones materiales en las que labora son las adecuadas para realizar su quehacer docente?					
18		¿Considera usted que las interrelaciones en su institución son cordiales y respetuosas, por ende, los profesionales construyen un ambiente laboral eficaz?					
19	Trabajo colaborativo	¿Cree que los docentes intercambian ideas, estrategias y métodos de trabajo para fortalecer la práctica educativa?					
20		¿Cree que los docentes fomentan el en las actividades que ejercen el trabajo colaborativo?					

ITEMS	DIMENSIÓN: SALARIO		1	2	3	4	5
21	Ingreso económico	¿El salario que percibe es justo?					
22		¿El salario que percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades?					

ITEMS	DIMENSIÓN: CRECIMIENTO Y DESARROLLO		1	2	3	4	5
23	Desempeño	¿Cree usted que la institución favorece y fortalece el desempeño docente en todas las áreas de trabajo y socialización?					
24	Desarrollo profesional	¿Cree usted que los docentes tienen conocimiento de las necesidades educativas de los alumnos, mismas que necesitan el empleo de estrategias de la actualidad?					
25		¿Los directivos ayudan en actualizar métodos y técnicas educativas para mejorar la labor docente?					

Autor original: Franco, et al. (2020).

ANEXO D. CERTIFICADO DE VALIDACIÓN POR MEDIO DE JUICIO DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS
ANEXO D1. CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL PRIMER INSTRUMENTO “HABILIDADES SOCIALES”



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE HABILIDADES SOCIALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EMPATÍA								
1	¿Cree que es importante mantener el respeto entre los docentes de la institución para crear empatía en los mismos?	X		X		X		No hay sugerencias.
2	¿Cree usted que se mantiene el respeto entre sus compañeros de la institución?	X		X		X		No hay sugerencias.
3	¿Son respetadas las aportaciones por sus compañeros?	X		X		X		No hay sugerencias.
4	¿Considera necesario mantener una buena actitud entre los docentes para incrementar las habilidades blandas?	X		X		X		No hay sugerencias.
5	¿Su actitud es positiva frente a la crítica de sus compañeros?	X		X		X		No hay sugerencias.
6	¿La cortesía es necesaria para crear la empatía entre los docentes?	X		X		X		No hay sugerencias.
7	¿Predomina la cortesía en la intercomunicación con sus colegas?	X		X		X		No hay sugerencias.
DIMENSIÓN 2: ASERTIVIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Existen habilidades comunicativas entre los docentes de la institución?	X		X		X		No hay sugerencias.
9	¿Se fomenta la inteligencia emocional entre los docentes de la institución educativa para lograr un asertividad entre sus miembros?	X		X		X		No hay sugerencias.
10	¿La institución educativa realiza actividades para fortalecer la inteligencia emocional de sus colaboradores?	X		X		X		No hay sugerencias.
11	¿Considera usted, que la comunicación efectiva aumenta el asertividad?	X		X		X		No hay sugerencias.
12	¿Mantiene una comunicación efectiva con sus compañeros sobre la asignatura que imparte?	X		X		X		No hay sugerencias.
13	¿Le ha afectado en su ámbito laboral el no relacionarse con sus compañeros?	X		X		X		No hay sugerencias.
14	¿La falta de interés en las relaciones sociales entre los docentes impide un asertividad de estos?	X		X		X		No hay sugerencias.
DIMENSIÓN 3: RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS		Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿La deficiencia en la comunicación de los docentes impide una resolución de problemas?	X		X		X		No hay sugerencias.
16	¿Afecta la falta de comunicación en la transmisión de la información adecuadamente?	X		X		X		No hay sugerencias.
17	¿Toma decisiones adecuada en el momento de resolver problemas con sus compañeros?	X		X		X		No hay sugerencias.
18	¿Presenta soluciones que sea aceptadas por ambas partes al momento de resolver los problemas?	X		X		X		No hay sugerencias.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente por lo tanto es adecuado para la investigación.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Magister Pecho Torres de Mendoza Jesús Isidora **DNI:** 22283803

Especialidad del validador: Maestro en ciencias de la educación con mención en administración y planificación de la educación

28 de septiembre del 2022

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

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

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

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


Jesús Pecho Torres
Mag. en Ciencias de la Educación

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE HABILIDADES SOCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EMPATÍA								
1	¿Cree que es importante mantener el respeto entre los docentes de la institución para crear empatía en los mismos?	X		X		X		
2	¿Cree usted que se mantiene el respeto entre sus compañeros de la institución?	X		X		X		
3	¿Son respetadas las aportaciones por sus compañeros?	X		X		X		
4	¿Considera necesario mantener una buena actitud entre los docentes para incrementar las habilidades blandas?	X		X		X		
5	¿Su actitud es positiva frente a la crítica de sus compañeros?	X		X		X		
6	¿La cortesía es necesaria para crear la empatía entre los docentes?	X		X		X		
7	¿Predomina la cortesía en la intercomunicación con sus colegas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ASERTIVIDAD								
8	¿Existe habilidades comunicativas entre los docentes de la institución?	X		X		X		
9	¿Se fomenta la inteligencia emocional entre los docentes de la institución educativa para lograr un asertividad entre sus miembros?	X		X		X		
10	¿La institución educativa realiza actividades para fortalecer la inteligencia emocional de sus colaboradores?	X		X		X		
11	¿Considera usted, que la comunicación efectiva aumenta el asertividad?	X		X		X		
12	¿Mantiene una comunicación efectiva con sus compañeros sobre la asignatura que imparte?	X		X		X		
13	¿Le ha afectado en su ámbito laboral el no relacionarse con sus compañeros?	X		X		X		
14	¿La falta de interés en las relaciones sociales entre los docentes impide un asertividad de estos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS								
15	¿La deficiencia en la comunicación de los docentes impide una resolución de problemas?	X		X		X		
16	¿Afecta la falta de comunicación en la transmisión de la información adecuadamente?	X		X		X		
17	¿Toma decisiones adecuada en el momento de resolver problemas con sus compañeros?	X		X		X		
18	¿Presenta soluciones que sea aceptadas por ambas partes al momento de resolver los problemas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE POR LO TANTO ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: SANTOS JUANA LA ROSA GUERRA DNI: 22241139

Especialidad del validador: MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

30 de 09 del 2022

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

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

 
S. Juana La Rosa Guerra
SUB DIRECTORA (R)

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE HABILIDADES SOCIALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EMPATÍA								
1	¿Cree que es importante mantener el respeto entre los docentes de la institución para crear empatía en los mismos?	X		X		X		
2	¿Cree usted que se mantiene el respeto entre sus compañeros de la institución?	X		X		X		
3	¿Son respetadas las aportaciones por sus compañeros?	X		X		X		
4	¿Considera necesario mantener una buena actitud entre los docentes para incrementar las habilidades blandas?	X		X		X		
5	¿Su actitud es positiva frente a la crítica de sus compañeros?	X		X		X		
6	¿La cortesía es necesaria para crear la empatía entre los docentes?	X		X		X		
7	¿Predomina la cortesía en la intercomunicación con sus colegas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ASERTIVIDAD								
8	¿Existe habilidades comunicativas entre los docentes de la institución?	X		X		X		
9	¿Se fomenta la inteligencia emocional entre los docentes de la institución educativa para lograr un asertividad entre sus miembros?	X		X		X		
10	¿La institución educativa realiza actividades para fortalecer la inteligencia emocional de sus colaboradores?	X		X		X		
11	¿Considera usted, que la comunicación efectiva aumenta el asertividad?	X		X		X		
12	¿Mantiene una comunicación efectiva con sus compañeros sobre la asignatura que imparte?	X		X		X		
13	¿Le ha afectado en su ámbito laboral el no relacionarse con sus compañeros?	X		X		X		
14	¿La falta de interés en las relaciones sociales entre los docentes impide un asertividad de estos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS								
15	¿La deficiencia en la comunicación de los docentes impide una resolución de problemas?	X		X		X		
16	¿Afecta la falta de comunicación en la transmisión de la información adecuadamente?	X		X		X		
17	¿Toma decisiones adecuada en el momento de resolver problemas con sus compañeros?	X		X		X		

18	¿Presenta soluciones que sea aceptadas por ambas partes al momento de resolver los problemas?	X		X		X	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE POR LO TANTO ES ADECUADO PARA LA INVESTIGACION

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: JHONY EDINSON LUYO QUISPE DNI: 41731382

Especialidad del validador: MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

...30 de 09 del 2022


 Mg. Jhony Edinson Luyo Quispe
 DIRECTOR (•)

 Firma del Experto Informante.

ANEXO D2. CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL SEGUNDO INSTRUMENTO “SATISFACCIÓN DOCENTE”



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE SATISFACCIÓN DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RECONOCIMIENTO								
1	¿Los profesores mantienen su actualización en conocimiento de los métodos y estrategias para fortalecer un ambiente motivador en clase?	X		X		X		No hay sugerencias.
2	¿Cree usted que la docencia es una carrera muy respetada?	X		X		X		No hay sugerencias.
3	¿Los docentes se sienten emocionados cuando alcanzan las metas educativas?	X		X		X		No hay sugerencias.
4	¿El trabajo que realiza ha sido reconocido justamente?	X		X		X		No hay sugerencias.
5	¿Ha recibido incentivos justos que corresponden a su desempeño como docente?	X		X		X		No hay sugerencias.
6	¿Cree usted que las metas educativas han llegado a alcanzar una educación de calidad?	X		X		X		No hay sugerencias.
7	¿Los métodos educativos que aplica en el proceso de enseñanza-aprendizaje alcanzan la calidad educativa?	X		X		X		No hay sugerencias.
DIMENSIÓN 2: VALOR INTRÍNSECO		Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Las funciones que desempeña son las que corresponden a su puesto?	X		X		X		No hay sugerencias.
9	¿Las funciones que desempeña son las apropiadas para su preparación profesional?	X		X		X		No hay sugerencias.
10	¿Han existido errores originarios por fallos en la comunicación docente?	X		X		X		No hay sugerencias.
11	¿De manera eficaz cumple con todos los procesos de enseñanza?	X		X		X		No hay sugerencias.
12	¿Considera que la actualización de metodología activa es de gran importancia en su desempeño?	X		X		X		No hay sugerencias.
13	¿Cumple con todos los procesos de enseñanza eficientemente?	X		X		X		No hay sugerencias.
DIMENSIÓN 3: AMBIENTE LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Considera usted que un programa ejecutado para fortalecer la pedagogía alcanza eficazmente los logros esperados?	X		X		X		No hay sugerencias.
15	¿Recibe apoyo continuo por parte de sus colegas y directivos en su área de labor?	X		X		X		No hay sugerencias.
16	¿Los directivos de la institución promueven y apoyan a mejorar la práctica docente?	X		X		X		No hay sugerencias.
17	¿Cree usted que las condiciones materiales en las que labora son las adecuadas para realizar su quehacer docente?	X		X		X		No hay sugerencias.

18	¿Considera usted que las interrelaciones en su institución son cordiales y respetuosas, por ende, los profesionales construyen un ambiente laboral eficaz?	X		X		X		No hay sugerencias.
19	¿Cree que los docentes intercambian ideas, estrategias y métodos de trabajo para fortalecer la práctica educativa?	X		X		X		No hay sugerencias.
20	¿Cree que los docentes fomentan el en las actividades que ejercen el trabajo colaborativo?	X		X		X		No hay sugerencias.
DIMENSIÓN 4: SALARIO		Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿El salario que percibe es justo?	X		X		X		No hay sugerencias.
22	¿El salario que percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades?	X		X		X		No hay sugerencias.
DIMENSIÓN 5: CRECIMIENTO Y DESARROLLO		Si	No	Si	No	Si	No	
23	¿Cree usted que la institución favorece y fortalece el desempeño docente en todas las áreas de trabajo y socialización?	X		X		X		No hay sugerencias.
24	¿Cree usted que los docentes tienen conocimiento de las necesidades educativas de los alumnos, mismas que necesitan el empleo de estrategias de la actualidad?	X		X		X		No hay sugerencias.
25	¿Los directivos ayudan en actualizar métodos y técnicas educativas para mejorar la labor docente?	X		X		X		No hay sugerencias.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente por lo tanto es adecuado para la investigación.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Magister Pecho Torres de Mendoza Jesús Isidora **DNI:** 22283803

Especialidad del validador: Maestro en ciencias de la educación con mención en administración y planificación de la educación

28 de septiembre del 2022

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

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

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

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


Jesús Pecho Torres
 Mag. en Ciencias de la Educación

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE SATISFACCIÓN DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RECONOCIMIENTO								
1	¿Los profesores mantienen su actualización en conocimiento de los métodos y estrategias para fortalecer un ambiente motivador en clase?	X		X		X		
2	¿Cree usted que la docencia es una carrera muy respetada?	X		X		X		
3	¿Los docentes se sienten emocionados cuando alcanzan las metas educativas?	X		X		X		
4	¿El trabajo que realiza ha sido reconocido justamente?	X		X		X		
5	¿Ha recibido incentivos justos que corresponden a su desempeño como docente?	X		X		X		
6	¿Cree usted que las metas educativas han llegado a alcanzar una educación de calidad?	X		X		X		
7	¿Los métodos educativos que aplica en el proceso de enseñanza-aprendizaje alcanzan la calidad educativa?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: VALOR INTRÍNSECO								
8	¿Las funciones que desempeña son las que corresponden a su puesto?	X		X		X		
9	¿Las funciones que desempeña son las apropiadas para su preparación profesional?	X		X		X		
10	¿Han existido errores originarios por fallos en la comunicación docente?	X		X		X		
11	¿De manera eficaz cumple con todos los procesos de enseñanza?	X		X		X		
12	¿Considera que la actualización de metodología activa es de gran importancia en su desempeño?	X		X		X		
13	¿Cumple con todos los procesos de enseñanza eficientemente?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: AMBIENTE LABORAL								
14	¿Considera usted que un programa ejecutado para fortalecer la pedagogía alcanza eficazmente los logros esperados?	X		X		X		
15	¿Recibe apoyo continuo por parte de sus colegas y directivos en su área de labor?	X		X		X		
16	¿Los directivos de la institución promueven y apoyan a mejorar la práctica docente?	X		X		X		
17	¿Cree usted que las condiciones materiales en las que labora son las adecuadas para realizar su quehacer docente?	X		X		X		

18	¿Considera usted que las interrelaciones en su institución son cordiales y respetuosas, por ende, los profesionales construyen un ambiente laboral eficaz?	X		X		X	
19	¿Cree que los docentes intercambian ideas, estrategias y métodos de trabajo para fortalecer la práctica educativa?	X		X		X	
20	¿Cree que los docentes fomentan el en las actividades que ejercen el trabajo colaborativo?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: SALARIO		Si	No	Si	No	Si	No
21	¿El salario que percibe es justo?	X		X		X	
22	¿El salario que percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades?	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: CRECIMIENTO Y DESARROLLO		Si	No	Si	No	Si	No
23	¿Cree usted que la institución favorece y fortalece el desempeño docente en todas las áreas de trabajo y socialización?	X		X		X	
24	¿Cree usted que los docentes tienen conocimiento de las necesidades educativas de los alumnos, mismas que necesitan el empleo de estrategias de la actualidad?	X		X		X	
25	¿Los directivos ayudan en actualizar métodos y técnicas educativas para mejorar la labor docente?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE POR LO TANTO ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: SANTOS JUANA LA ROSA GUERRA DNI: 22241139

Especialidad del validador: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

30 de 09 del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


M^{te}. S. Juana La Rosa Guerra
SUB DIRECTORA (e)

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE SATISFACCIÓN DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RECONOCIMIENTO								
1	¿Los profesores mantienen su actualización en conocimiento de los métodos y estrategias para fortalecer un ambiente motivador en clase?	X		X		X		
2	¿Cree usted que la docencia es una carrera muy respetada?	X		X		X		
3	¿Los docentes se sienten emocionados cuando alcanzan las metas educativas?	X		X		X		
4	¿El trabajo que realiza ha sido reconocido justamente?	X		X		X		
5	¿Ha recibido incentivos justos que corresponden a su desempeño como docente?	X		X		X		
6	¿Cree usted que las metas educativas han llegado a alcanzar una educación de calidad?	X		X		X		
7	¿Los métodos educativos que aplica en el proceso de enseñanza-aprendizaje alcanzan la calidad educativa?	X		X				
DIMENSIÓN 2: VALOR INTRÍNSECO								
8	¿Las funciones que desempeña son las que corresponden a su puesto?	X		X		X		
9	¿Las funciones que desempeña son las apropiadas para su preparación profesional?	X		X		X		
10	¿Han existido errores originarios por fallos en la comunicación docente?	X		X		X		
11	¿De manera eficaz cumple con todos los procesos de enseñanza?	X		X		X		
12	¿Considera que la actualización de metodología activa es de gran importancia en su desempeño?	X		X		X		
13	¿Cumple con todos los procesos de enseñanza eficientemente?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: AMBIENTE LABORAL								
14	¿Considera usted que un programa ejecutado para fortalecer la pedagogía alcanza eficazmente los logros esperados?	X		X		X		
15	¿Recibe apoyo continuo por parte de sus colegas y directivos en su área de labor?	X		X		X		
16	¿Los directivos de la institución promueven y apoyan a mejorar la práctica docente?	X		X		X		
17	¿Cree usted que las condiciones materiales en las que labora son las adecuadas para realizar su quehacer docente?	X		X		X		
18	¿Considera usted que las interrelaciones en su institución son	X		X		X		

	cordiales y respetuosas, por ende, los profesionales construyen un ambiente laboral eficaz?	X		X		X	
19	¿Cree que los docentes intercambian ideas, estrategias y métodos de trabajo para fortalecer la práctica educativa?	X		X		X	
20	¿Cree que los docentes fomentan el en las actividades que ejercen el trabajo colaborativo?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: SALARIO	Si	No	Si	No	Si	No
21	¿El salario que percibe es justo?	X		X		X	
22	¿El salario que percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: CRECIMIENTO Y DESARROLLO	Si	No	Si	No	Si	No
23	¿Cree usted que la institución favorece y fortalece el desempeño docente en todas las áreas de trabajo y socialización?	X		X		X	
24	¿Cree usted que los docentes tienen conocimiento de las necesidades educativas de los alumnos, mismas que necesitan el empleo de estrategias de la actualidad?	X		X		X	
25	¿Los directivos ayudan en actualizar métodos y técnicas educativas para mejorar la labor docente?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE POR LO TANTO ES ADECUADO PARA LA INVESTIGACIÓN

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: JHONY EDINSON LUYO QUISPE DNI: 41731382

Especialidad del validador: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

...30...de...09...del 2022


Mg. Jhony Edinson Luyo Quisp
DIRECTOR (e)

Firma del Experto Informante.

E. FICHA DE SUNEDU DE LOS EXPERTOS

GRADUADO PECHO TORRES DE
MENDOZA, JESUS ISIDORA
DNI 22283803

**GRADO O TÍTULO MAESTRO EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN
ADMINISTRACION Y
PLANIFICACION DE LA
EDUCACION**
Fecha de diploma: 28/02/18
Modalidad de
estudios: PRESENCIAL

Fecha matrícula: 15/03/2014
Fecha egreso: 31/12/2015

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD
NACIONAL DE HUANCAMELICA
PERU

GRADUADO LA ROSA GUERRA,
SANTOS JUANA
DNI 22241139

**GRADO O TÍTULO MAGISTER
EN ADMINISTRACION DE LA
EDUCACION**
-

Fecha de diploma: 15/04/2014
Modalidad de estudios: -

Fecha matrícula: Sin
información (***)
Fecha egreso: Sin información
(***)

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD
PRIVADA CÉSAR VALLEJO
PERU

GRADUADO LUYO QUISPE,
JHONY EDINSON
DNI 41731382

**GRADO O TÍTULO MAGISTER
EN ADMINISTRACION DE LA
EDUCACION**

Fecha de diploma: 23/09/2014
Modalidad de estudios: -

Fecha matrícula: Sin
información (***)
Fecha egreso: Sin información
(***)

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD
PRIVADA CÉSAR VALLEJO
PERU

F. RESULTADOS DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD
ANEXO F1. RESULTADO DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL PRIMER
INSTRUMENTO “HABILIDADES SOCIALES”

Según Tuapanta, Duque y Mena (2017), si se supera el intervalo $0.61 < \alpha < 1$ = datos fiables; $0.61 - 0.80$ = confiabilidad es alta; si $\alpha: 0.81-1.00$ = confiabilidad muy alta.

Tabla 11

Total de casos para la primera variable

Casos		
	N	%
Válido	15	100.0
Total	15	100.0

Nota: Base de resultados del programa SPSS. 26.0.

En la tabla 11, se evidencia que hubo 15 casos evaluados en la prueba piloto.

Tabla 12

Prueba de confiabilidad para la primera variable

Estadísticas	
α de Cronbach	N° de ítems por cuestionario
.715	18

Nota: Base de resultados del programa SPSS. 26.0.

En la tabla 12, se evidencia que α arrojó 0.715, por ende, el instrumento tiene una confiabilidad “Muy Alta”.

**ANEXO F2. RESULTADO DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL
SEGUNDO INSTRUMENTO “SATISFACCIÓN DOCENTE”**

Tabla 13

Total de casos para la segunda variable

	Casos	
	N	%
Válido	15	100.0
Total	15	100.0

Nota: Base de resultados del programa SPSS. 26.0.

En la tabla 13, se evidencia que hubo 15 casos evaluados en la prueba piloto.

Tabla 14

Prueba de confiabilidad para la segunda variable.

Estadísticas	
α de Cronbach	N° de ítems por cuestionario
.840	20

Nota: Base de resultados del programa SPSS. 26.0.

En la tabla 14, se evidencia, que α arrojo 0.840, por ende, el instrumento tiene una confiabilidad “Muy Alta”.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades sociales y satisfacción docente de una institución educativa de nivel primaria de la ciudad de Pisco 2022", cuyo autor es FIESTAS TUME JANNET DEL ROSARIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 10 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO DNI: 22973751 ORCID: 0000-0002-7543-2495	Firmado electrónicamente por: CALBORNOZJ el 10- 01-2023 20:30:05

Código documento Trilce: TRI - 0516607