

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN Y**  
**HUMANIDADES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE HUMANIDADES**



**TESIS**

**“HABILIDADES SOCIALES Y COMPROMISO DOCENTE EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA CHAMPAGNAT - TACNA, 2019”**

Para optar el Título Profesional de:

**Licenciada en Psicología**

Presentado por:

**Bach. Quispe Pari, Katherine Alice**

Asesor (a):

Mag. Cristina Beatriz Flores Rosado

TACNA – PERU

2020

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN Y**  
**HUMANIDADES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE HUMANIDADES**  
**Carrera de Psicología**



**“HABILIDADES SOCIALES Y COMPROMISO DOCENTE EN LA**  
**INSTITUCIÓN EDUCATIVA CHAMPAGNAT - TACNA, 2019”**

**TESIS**

Presentado por:

**Bach. Quispe Pari, Katherine Alice**

Para optar el Título Profesional de:

**Licenciada en Psicología**

TACNA – PERU

2020

### **Dedicatoria**

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes llegue hasta aquí y convertírnos en lo que somos. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser su hija, son los mejores padres.  
A mis hermanos por estar siempre presentes, acompañarme y por el apoyo moral, que nos brindaron a lo largo de esta etapa de mi vida.

A mi novio Nilthon y a nuestro futuro hijo por acompañarme en este proceso, tu afecto y tu cariño son los detonantes de mi felicidad sobre todo de mi esfuerzo y mis ganas de buscar lo mejor para nosotros.

### **Agradecimiento**

A la Universidad Privada de Tacna por el dictado de la carrera profesional, lo cual se ha efectuado de acuerdo a lo planificado en el estudio, y cuyos contenidos de los cursos cumplen las exigencias del mercado laboral.

A todos los docentes por todos los conocimientos teóricos y prácticos proporcionados en las sesiones de clase, los cuales me han permitido tener una adecuada formación de competencias profesionales.

**Título**

**“HABILIDADES SOCIALES Y COMPROMISO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CHAMPAGNAT - TACNA, 2019”**

**Autor:**

Bach. Quispe Pari, Katherine Alice

**Asesor:**

Mag. Psic. Cristina Beatriz Flores Rosado

**Línea de Investigación:**

Medición de condiciones de vida psicológicas, social y cultural de la comunidad regional

**Sub línea de investigación Salud ocupacional:**

Su campo de conflicto de la sub línea de salud ocupacional es la prevención, promoción y mantenimiento del bienestar físico psicológico y social de los trabajadores de todas las profesiones. Y tiene como objetivo contribuir a mejorar la salud ocupacional a través de trabajos de investigación sobre el bienestar físico, psicológico y social de los trabajadores de todas las profesiones.

## Índice de Contenido

	Pág.
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	13
<b>CAPITULO I</b>	
<b>EL PROBLEMA</b>	
1.1.Descripción del problema	15
1.2.Formulación del problema	17
1.2.1.Problema general	17
1.2.2.Problemas específicos	17
1.3.Objetivos	18
1.3.1.Objetivo general	18
1.3.2.Objetivos específicos	18
1.4.Hipótesis	18
1.4.1.Hipótesis general	18
1.4.2.Hipótesis específicas	18
1.5.Justificación	19
<b>CAPITULO II</b>	
<b>MARCO TEÓRICO</b>	
2.1.Antecedentes	23
2.1.1.Antecedentes internacionales	23
2.1.2.Antecedentes nacionales	24
2.1.3.Antecedentes locales	25
2.2.Fundamentos teóricos	26
2.2.1.Definición de habilidades sociales	26

2.2.1.1.Funciones de las habilidades sociales	27
2.2.1.2.Dimensiones de habilidades sociales	28
2.2.1.3.Análisis de las habilidades sociales en el personal docente	29
2.2.2.Definición de compromiso con la entidad	30
2.2.2.1.Componentes o dimensiones del compromiso	31
2.2.2.2.Aspectos a evaluar en el compromiso del docente	33
2.2.2.3.Elementos que afectan el compromiso del docente	33
2.3.Definiciones básicas	35
<b>CAPITULO III</b>	
<b>METODOLOGIA</b>	
3.1. Identificación y operacionalización de variables	36
3.2. Enfoque, tipo y diseño de la investigación	36
3.3. Ámbito de estudio	37
3.4.Población y muestra	38
3.4.1.Población	38
3.4.2.Muestra	39
3.5.Técnicas e instrumentos	39
3.6. Procedimientos de la investigación	42
<b>CAPITULO IV</b>	
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	
4.1.Resultados	43
4.1.1.Resultados del análisis descriptivo de la variable “Habilidades sociales”	43
4.1.2.Resultados del análisis descriptivo de la variable “Compromiso docente”	49
4.2. Contrastación de hipótesis	53
4.2.1.Contraste de las hipótesis específicas	53
4.2.2.Contraste de la hipótesis general	56
4.3.Discusión	57
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS	64

ANEXOS



## Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de variables	36
Tabla 2. Variable “Habilidades sociales”	43
Tabla 3. Variable “Habilidades sociales” (por dimensión)	44
Tabla 4. Dimensión “Comportamiento asertivo”	45
Tabla 5. Dimensión “Comportamiento asertivo” (por ítem)	79
Tabla 6. Dimensión “Comunicación eficaz”	46
Tabla 7. Dimensión “Comunicación eficaz” (por ítem)	80
Tabla 8. Dimensión “Sentimiento de autoestima”	47
Tabla 9. Dimensión “Sentimiento de autoestima” (por ítem)	81
Tabla 10. Dimensión “Toma de decisiones oportuna”	48
Tabla 11. Dimensión “Toma de decisiones oportuna” (por ítem)	82
Tabla 12. Variable “Compromiso docente”	49
Tabla 13. Variable “Compromiso docente” (por dimensión)	50
Tabla 14. Dimensión “Compromiso afectivo”	50
Tabla 15. Dimensión “Compromiso afectivo” (por ítem)	84
Tabla 16. Dimensión “Compromiso continuo”	51
Tabla 17. Dimensión “Compromiso continuo” (por ítem)	85
Tabla 18. Dimensión “Compromiso normativo”	52
Tabla 19. Dimensión “Compromiso normativo” (por ítem)	86
Tabla 20: Contraste de la hipótesis específica 1	54
Tabla 21: Contraste de la hipótesis específica 2	55
Tabla 22: Contraste de la hipótesis específica 3	56
Tabla 23: Contraste de la hipótesis general	57

## Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1. Dimensiones del compromiso docente	32
Figura 2. Elementos que afectan al compromiso docente	34
Figura 3. Variable “Habilidades sociales”	43
Figura 4. Dimensión “Comportamiento asertivo”	45
Figura 5. Dimensión “Comunicación eficaz”	46
Figura 6. Dimensión “Sentimiento de autoestima”	47
Figura 7. Dimensión “Toma de decisiones oportuna”	48
Figura 8. Variable “Habilidades sociales”	49
Figura 9. Dimensión “Compromiso afectivo”	51
Figura 10. Dimensión “Compromiso continuo”	52
Figura 11. Dimensión “Compromiso normativo”	53

## Resumen

La investigación efectuada tiene como principal objetivo el determinar la relación entre las habilidades sociales y el compromiso docente en la Institución Educativa Champagnat Tacna, 2019; donde el tipo es básico o puro, siendo el nivel correlacional, respecto al diseño es no experimental, los datos se recabaron por corte transversal, la muestra fue de 62 docentes, la técnica es la encuesta, el instrumento fue el cuestionario, el enfoque cuantitativo.

Se encontró que el 93,5% de los docentes consideran que su nivel de habilidades sociales es adecuado, siendo la dimensión más destacada el “Sentimiento de autoestima” y para mejorar fue el “Comportamiento asertivo”; el 61,3% consideran que su nivel de compromiso con la entidad es adecuado, siendo la dimensión más destacada el “Compromiso afectivo” y a mejorar el “Compromiso continuo”.

Se concluye que las habilidades sociales se relacionan directamente con el compromiso docente en un valor de 0,384; de forma similar existe relación directa entre las habilidades sociales y cada una de las dimensiones como: Compromiso afectivo en un valor de 0,366, compromiso continuo en un valor de 0,210 y compromiso normativo en un valor de 0,281.

*Palabras clave:* Habilidades sociales, compromiso docente.

## **Abstract**

The main objective of the research carried out is to determine the relationship between social skills and teaching commitment at the Champagnat Tacna Educational Institution, 2019; where the type is basic or pure, being the correlational level, with respect to the design is non-experimental, the data was collected by cross-section, the sample was 62 teachers, the technique is the survey, the instrument was the questionnaire, the quantitative approach.

It was found that 93.5% of the teachers consider that their level of social skills is adequate, the most outstanding dimension being the "Feeling of self-esteem" and to improve it was the "Assertive behavior"; 61.3% consider that their level of commitment to the entity is adequate, the most important dimension being "Affective commitment" and to improve "Continuous commitment".

It is concluded that social skills are directly related to teaching commitment at a value of 0.384; similarly, there is a direct relationship between social skills and each of the dimensions such as affective commitment at a value of 0.366, continuous commitment at a value of 0.210 and normative commitment at a value of 0.281.

*Keywords:* Social skills, teaching commitment.

## INTRODUCCIÓN

La investigación efectuada tuvo como principal objetivo el determinar la relación entre las habilidades sociales y el compromiso docente en la Institución Educativa Champagnat Tacna, 2019; puesto que para efectuar la labor docente, es importante el conocimiento de las estrategias pedagógicas para transmitir el conocimiento, pero de forma paralela se deberían contar con un conjunto de habilidades sociales para mejorar la interacción con sus estudiantes y demás docentes, pues ello generaría un mejor servicio educativo.

De forma paralela, los directivos de las instituciones educativas cuentan con sus documentos de gestión donde se detallan los objetivos, metas y acciones estratégicas, los cuales son monitoreados con frecuencia, y para su cumplimiento un factor importante es contar con un personal docente comprometido con su labor, que cuente además con las facilidades de equipamiento y las oportunidades de poder participar en la toma de decisiones.

Es por ello, que la presente investigación se realiza, puesto que resulta relevante para los directivos de la entidad educativa contar con información sobre el nivel de habilidades sociales que caracterizan a los docentes, además de su nivel de compromiso con la institución, que permita proponer algunas opciones de mejora conducente a contar con un personal docente satisfecho.

La presente investigación considera en el capítulo I la descripción de la situación problemática a investigar, se lograron identificar los objetivos y las hipótesis, además de detallar la relevancia del trabajo efectuado.

En el capítulo II, se efectúa el desarrollo del marco teórico, precisando los antecedentes internacionales, nacionales y locales, además se detallaron las bases teóricas para cada una de las variables estudiadas, finalmente se identificaron los principales términos básicos.

El capítulo III abarca la metodología de la investigación utilizada, resaltando el tipo, nivel y diseño de la investigación, se operacionalizó las dimensiones y variables, se identificó la población y la muestra, se detallaron la técnica y el instrumento, y se detallaron los estadísticos usados para el análisis de los resultados.

Finalmente, el capítulo IV abarca el análisis los resultados de ambas variables de estudio, presentando tablas y figuras para cada dimensión y de forma general, se efectuó la contratación de las hipótesis y la discusión de los resultados; precisando las conclusiones y recomendaciones.

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.1. Descripción del problema**

El principal objetivo de las organizaciones es buscar satisfacer las necesidades de sus clientes o usuarios, para lo cual buscan invertir en infraestructura, equipamiento, tecnología, fortalecimiento de capacidades del personal, otros; y ello porque el nivel de competitividad es cada vez más elevado, y se requiere de personal que no solamente tenga un conocimiento teórico de sus funciones, sino que cuente con un conjunto de habilidades blandas relacionadas con el buen trato, interrelación, comunicación, empatía, otros, que permita que el usuario perciba que el trato es personalizado; al respecto Goleman (1998) sostiene que desarrollo de las habilidades sociales se ha convertido en un condición indispensable para que las organizaciones busquen proporcionar un servicio de calidad, y específicamente precisa que se trata de la capacidad de la persona para relacionarse de forma adecuada con los demás.

Lo descrito previamente, también sucede en el sector educación, puesto que el proceso de enseñar es un servicio que debe proporcionarse adecuadamente, para lo cual el Ministerio de Educación se encuentra en una etapa de transición, puesto que ya no solamente le está dando prioridad a que se cuente con infraestructura educativa y laboratorios bien implementados, sino que está priorizando que el personal docente no solamente cuente con las competencias afines al proceso de enseñar y aprender, sino que se caracterice por un comportamiento empático y busque analizar las causas de la diferencia en el rendimiento académico dentro del aula; además de ello ha propiciado que se

cuenta con personal de formación profesional psicológica que aporte a la existencia de un clima laboral adecuado, una interrelación adecuada entre el profesor y los alumnos, otros.

Pero si bien se ha logrado avanzar, siguen existiendo problemas en las instituciones educativas de país, relacionados no solamente con equipamiento e infraestructura educativa, sino con las competencias del docente para lograr interrelacionarse con los colegas, con el trabajar en equipo, con el caracterizarse por un comportamiento más empático; es decir existe deficiencias en el nivel de habilidades sociales que caracterizan a los docentes.

Además, la remuneración que reciben los profesores no es la adecuada, lo cual obliga a que necesariamente se tengan que gestionar otras fuentes de ingreso familiar, que mayormente no son afines a su labor profesional, lo cual genera que no logre invertir horas de su tiempo disponible a investigar, a capacitarse, a mejorar las estrategias de enseñanza, otros; es decir, existe un escenario donde el docente principalmente busca cumplir con sus horas de clase, y no dispone de otro tiempo para seguir fortaleciendo sus competencias puesto que tiene que buscar ingresos en otras actividades, lo cual afecta directamente al compromiso que debería caracterizar la labor del docente para con la consecución del objetivo de formar personas para la vida.

En Tacna, existe una institución educativa pública que se ha logrado distinguir por sus logros obtenidos en el siglo XX, se trata de la Institución Educativa “Champagnat”, pero que en los últimos años tal posicionamiento regional ha decrecido, y en base a la revisión de su Proyecto Educativo Institucional y a la conversación con los directivos de la entidad, ello se debería a que se requiere una nueva infraestructura y mejor equipamiento, pero además de ello de fortalecer las habilidades sociales del personal docente, ello se denota en la poca interrelación que existe entre colegas, en el no desarrollar actividades de equipo, el privilegiar los intereses personales sobre los institucionales, otros; y a ello se adhiere el bajo nivel de compromiso del docente para con la entidad,



puesto que principalmente se limita a cumplir sus horarios de clase y se retira de la entidad, además de ser renuente a conformar comisiones de trabajo para analizar la problemática institucional y proponer opciones de mejora; por tanto, la problemática que se pretende analizar a través de esta investigación es cómo se logra relacionar las habilidades sociales del docente con su nivel de compromiso para con la institución educativa; puesto que de continuar esta situación, se afectará significativamente los niveles de rendimiento académico de los estudiantes, que en los últimos años se han visto superados por otras instituciones educativas, al revisar los resultados por ejemplo de las evaluaciones censales anuales desarrolladas por el Ministerio de Educación.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Existe relación entre habilidades sociales y compromiso docente en la Institución Educativa Champagnat Tacna, 2019?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a) ¿Cuál es la relación entre habilidades sociales y compromiso afectivo docente en la Institución Educativa Champagnat Tacna, 2019?
- b) ¿Cuál es la relación entre habilidades sociales y compromiso continuo docente en la Institución Educativa Champagnat Tacna, 2019?
- c) ¿Cuál es la relación entre habilidades sociales y compromiso normativo docente en la Institución Educativa Champagnat Tacna, 2019?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre habilidades sociales y compromiso docente en la Institución Educativa Champagnat Tacna, 2019.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar la relación entre habilidades sociales y compromiso afectivo docente en la Institución Educativa Champagnat Tacna, 2019.
- b) Establecer la relación entre habilidades sociales y compromiso continuo docente en la Institución Educativa Champagnat Tacna, 2019.
- c) Analizar la relación entre habilidades sociales y compromiso normativo docente en la Institución Educativa Champagnat Tacna, 2019.

### **1.4. Hipótesis**

#### **1.4.1. Hipótesis general**

Existe relación directa y significativa entre habilidades sociales y compromiso docente en la Institución Educativa Champagnat Tacna, 2019.

#### **1.4.2. Hipótesis específicas**

- a) Las habilidades sociales se relacionan directamente con el compromiso afectivo docente en la Institución Educativa Champagnat Tacna, 2019.

b) Las habilidades sociales se relacionan de forma directa con el compromiso continuo docente en la Institución Educativa Champagnat Tacna, 2019.

c) Las habilidades sociales se relacionan de forma directa y significativa con el compromiso normativo docente en la Institución Educativa Champagnat Tacna, 2019.

### **1.5. Justificación**

Roca (2008), resalta la importancia para las organizaciones de contar con un personal que tenga habilidades sociales, que permita mejorar la interacción entre los compañeros de trabajo y que velen por la satisfacción de los clientes o usuarios; resalta además que son muy importantes para que el personal se sienta valorado y aceptado; y de forma específica, sobre el compromiso con la entidad, señala que la entidades deben buscar implementar estrategias para mejorar el nivel de identificación del personal con la entidad, que permita que valoren mucho el forma parte de una institución y principalmente que logren percibir el beneficio del servicio que proporciona.

De lo descrito en el párrafo anterior, se desprende la importancia de la presente investigación, puesto que para la mejora de la gestión y la calidad de servicio proporcionada en la Institución Educativa “Champagnat” de la región Tacna, le resulta prioritario contar con un diagnóstico sobre el nivel de habilidades sociales que caracterizan a los docentes de la entidad, además de identificar el nivel de compromiso con la institución; pues ello permitirá mejorar la satisfacción del docente de formar parte de un colegio que prioriza la mejora de la atmósfera de trabajo, de la interacción entre los colegas, del efectuar una mayor labor de equipo, entre otros, lo cual redundará en el brindar un mejor servicio educativo.

Complementando lo anterior, Robbins (2009), resalta que la existencia de las relaciones sociales forman parte de la forma de ser de las personas, y que

siempre están presentes, tanto en el ámbito personal, familiar, laboral, otros, es por ello que cuando existen evaluaciones para reclutar a nuevos integrantes para la organización, se considera mucho la forma de desenvolverse de las personas con otras personas, haciendo hincapié en su comportamiento empático, en la priorización de los intereses de los demás por sobre los intereses personales, el ser proactivo, el impulsar la existencia de una comunicación frecuente con los demás, otros.

Sigue Robbins (2009), precisando aspectos relacionados con las habilidades sociales, donde previamente recalca que es necesario tener clara la diferencia entre las “soft skills” (que son un conjunto de características afines a la persona, que son vitales para que exista la interacción con otras personas) y las “hard skills” (las cuales se refieren principalmente a los aspectos académicos de la persona, a lo relacionado con la experiencia en diversas organizaciones, a los aspectos técnicos que permiten desarrollar ciertas actividades, otros); y luego procede a describir un conjunto de sugerencias que permiten potenciar las habilidades sociales de las personas, que son:

- Habilidades comunicativas: Implica el saber interactuar con las demás personas, lo cual abarca desde una adecuada ortografía hasta desenvolverse en público en donde se de algún discurso o se planteen ideas; para lo cual es muy importante trabajar en la generación de confianza en la persona que le permita estar segura de lo que expresa frente a los demás.
- Lenguaje corporal: Hace referencia que el impactar a los demás a través del mensaje, debe complementarse con el desarrollo de elementos no verbales que implica el desarrollo de una imagen personal frente a los demás.
- Iniciativa: Ello implica que tan contento se encuentra la persona con la oportunidad laboral que la entidad le ha dado, puesto que se ve evidenciado en su nivel de responsabilidad y cumplimiento de las tareas encargadas, por tanto, al cumplimiento de lo encargado, se sugiere que se establezcan nuevos retos y que

existe una participación más frecuente en las reuniones de trabajo a través de la generación de aportes e ideas.

- Flexibilidad: Implica que las personas deben estar dispuestas a constantemente aceptar nuevos retos que le de la vida o la entidad, puesto que en el extorno existen contantemente cambios, por tanto, las personas deben estar claros en que en algún momento se implementarán cambios que requieren que uno esté preparado para ello, que facilite su adaptación ante esos escenarios.

- Empatía: Ello hace referencia a la capacidad de la persona de ser capaz de saber escuchar a los demás, para que pueda emitir una clara opinión y generar un consejo, por tanto, implica el poder ponerse en el lugar de la otra persona lo cual es clave para el trabajar en equipo.

- Trabajo en equipo: Implica que se requiere una persona cooperativa con sus compañeros, que priorice el logro de objetivos comunes a los demás, otros, pues ello permitirá conformar grupos de trabajo interdisciplinarios centrados en alcanzar metas en común prioritarios para la entidad.

Por tanto, el trabajo de investigación propuesto es importante porque permitirá a los directivos de la institución educativa tener un conocimiento descriptivo sobre las habilidades sociales que caracterizan al personal docente, que permita proponer alguna estrategia para mejorar el nivel de interrelación y relaciones laborales; y también conocer el nivel de compromiso que caracteriza al docente para con su entidad, y principalmente para con la mejora del nivel de rendimiento académico de sus estudiantes, para lo cual se requiere una mayor entrega del docente para con la mejora de sus competencias.

En resumen, la investigación es relevante por:

Impacto teórico; dado que se analizó las habilidades sociales y compromiso que caracterizan a los docentes en base a autores referentes, que permitió proponer algunas opciones de mejora relacionadas con el servicio educativo.

Impacto práctico; dado que permitirá a los directivos de la Dirección Regional Sectorial de Educación de Tacna, impulsar un proyecto de inversión pública que se centre en el fortalecimiento de las habilidades sociales de los docentes de la región.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes**

A continuación, se precisan los diversos antecedentes afines a la presente investigación, se tiene:

##### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Barrientos (2016), investigó las “Habilidades sociales y emocionales del profesorado de educación infantil relacionadas con la gestión del clima de aula”; tesis doctoral con mención en educación de la Universidad Complutense de Madrid; el objetivo fue analizar la relación entre las habilidades socioemocionales de los docentes y el clima existente en el aula; el tipo fue aplicado y el nivel fue correlacional, el diseño fue no experimental, siendo la muestra de 68 docentes; se logra concluir que no existe relación entre las habilidades sociales y emocionales del docente y el nivel del clima en el aula.

Domínguez e Ybañez (2016), investigaron la “Adicción a las redes sociales y habilidades sociales en estudiantes de una institución educativa privada”; artículo de la Revista Dialnet (España); donde el principal objetivo fue analizar cómo la adicción a las redes sociales se logra relacionar con las habilidades sociales; siendo el diseño no experimental, donde el tipo fue descriptivo y correlacional, la muestra fue de 205 alumnos; se concluyó que existe relación inversa y significativa entre la adicción a las redes sociales del internet y

las habilidades sociales (valor de  $p < 0,01$ ), que implica que a mayor adicción a las redes existe un nivel bajo de habilidades sociales.

León, Felipe, Mendo e Iglesias (2015), investigaron las “Habilidades sociales en equipos de aprendizaje cooperativo en el contexto universitario”; docentes de la Universidad de Extremadura (España); siendo el objetivo lograr construir un instrumento para analizar las habilidades sociales en los equipos, y analizar la influencia de trabajar en equipo sobre las habilidades sociales; el tipo fue básico de nivel explicativo, de diseño no experimental y de corte transversal, la muestra fue de 1040 estudiantes universitarios; se concluyó con la construcción de un instrumento para analizar las habilidades sociales considerando tres factores: Las habilidades de autoafirmación, las habilidades de recepción de información y las habilidades de emisión de información; y que influencia significativa del trabajo en equipo sobre las habilidades sociales.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Reyes (2016), investigó la “Relación entre habilidades sociales y desempeño docente desde la percepción de estudiantes adultos de Universidad Privada en Lima, Perú”; docente de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; donde el objetivo fue determinar la relación entre las habilidades sociales y el desempeño del docente; de tipo básico y de nivel correlacional, de diseño no experimental, la muestra fue de 100 estudiantes; se concluye que existe relación positiva y significativa ( $Rho = 0,74$ ).

Mamani (2016), investigó el “Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015”; tesis de la Universidad Peruana Unión, el objetivo fue analizar la relación entre el compromiso laboral del docente y su nivel de satisfacción laboral; el tipo fue básico de nivel correlacional, la muestra fue de 71 docentes; se



concluye que existe relación directa y significativa entre el compromiso del docente y la satisfacción laboral, de forma similar en cada una de las dimensiones (compromiso afectivo, continuo y normativo)

Flores, García, Calsina y Yapuchura (2016), investigaron “Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno”; artículo de la Revista Comuniación; donde el principal objetivo fue analizar cómo las habilidades sociales se logran correlacionar con la comunicación interpersonal; donde el tipo fue básico, el nivel usado fue correlacional, el diseño fue el de no experimentar, la muestra fue de 606 personas; se concluyó que existe relación directa entre las habilidades sociales y la comunicación interpersonal.

### **2.1.3. Antecedentes locales**

Ramos y Saravia (2018), investigaron el “Clima social familiar y las habilidades sociales en estudiantes de tercero de secundaria de instituciones educativas del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna, 2017”, tesis de la Universidad Privada de Tacna; donde el principal objetivo fue determinar la relación entre el clima social familiar y las habilidades sociales; siendo el tipo puro o básica, de nivel descriptiva y correlacional, donde el diseño es no experimental, de corte transeccional, la muestra fue de 505 estudiantes de tercer año de secundaria de seis colegios; se concluye que se percibe el clima social familiar de nivel regular y las habilidades sociales de nivel bajo, y que existe relación directa y significativa entre las dimensiones “Desarrollo” y “Estabilidad” con las habilidades sociales, y no existe relación entre la dimensión “Relaciones” con las habilidades sociales.

Pocco (2018), investigó “El compromiso docente y el desempeño pedagógico en la institución educativa 40025 Santa Dorotea – 2017”; tesis para el grado de maestro en gerencia y administración de la educación de la Universidad

Nacional Jorge Basadre Grohmann; donde el objetivo central fue analizar cómo el compromiso docente se relaciona con el desempeño pedagógico; siendo el tipo puro, de diseño no experimental, donde el nivel fue correlacional, la muestra considerada fue de 16 docentes; se concluye que el compromiso docente se relaciona de forma directa y moderada con el desempeño pedagógico ( $Rho = 0,541$  y  $p = 0,000$ ), el 62,5% percibe de nivel elevado su compromiso docente y el 81,3% señala de nivel elevado su nivel de desempeño pedagógico.

Espinoza (2013), efectuó una investigación denominada el “Nivel de ansiedad y su relación con habilidades sociales en el personal asistencial y administrativo de la región de salud de la policía nacional - Tacna 2013”; tesis de la Universidad José Carlos Mariátegui; siendo el principal objetivo el analizar como los niveles de ansiedad se logran relacionar con las habilidades sociales que caracterizan al personal; donde el tipo fue básico o puro, el nivel fue correlacional, se recabaron los datos de forma transversal, siendo de diseño no experimental, la muestra fue de 52 personas; se encontró que existe un bajo nivel de ansiedad, siendo el indicador de mayor ansiedad el “Área Conductual”, además considera que es de nivel adecuado las habilidades sociales, siendo la “Autoestima” el indicador más destacado; se concluye que los niveles de ansiedad se relacionan de forma inversa y significativa con las habilidades sociales del personal.

## **2.2. Fundamentos teóricos**

### **2.2.1. Definición de habilidades sociales**

Roca (2010), conceptualiza las habilidades sociales como un conjunto de hábitos que le permiten a las personas mejorar las diferentes relaciones en las cuales logra interactuar con los demás, sentirse bien con uno mismo, y principalmente hacer frente a las dificultades que se encuentran en la búsqueda de

conseguir los objetivos; por tanto, se resalta la importancia de que exista una adecuada interacción entre los compañeros de trabajo que permita a la organización lograr sus metas de mejor manera.

Monjas (1996), logra definir las habilidades sociales como un conjunto de conductas y destrezas sociales que se requieren para cumplir con las especificaciones de las tareas relacionadas con aspectos interpersonales; además precisa que dichas habilidades se logran aprender a medida que se logra una mayor interrelación con su entorno, y se logran expresar a través de sentimientos, conductas, actitudes, otros, que impulsen la existencia de autonomía, comportamiento empático, tolerancia, cooperación, respeto a los demás.

En lo referente al campo educativo, se resalta la definición dada por Muñoz (2009), quien precisa que las habilidades sociales que caracterizan al docente son un conjunto de hábitos o conductas que le permiten al docente lograr manejar de forma adecuada sus diversas emociones en los diferentes escenarios sociales, profesionales y familiares, siendo sus principales elementos los de tipo conductivos (el saber actuar), los de tipo cognitivos (saber razonar y percibir), los de tipo fisiológicos (manifestaciones del cuerpo) y los de tipo emocionales (saber expresar sentimientos); siendo los aspectos más frecuentes, el que el docente se caracterice por una actitud de saber escuchar a sus estudiantes los diversos problemas que atraviesan, el saber levantar los ánimos y motivar que impulse el tener una actitud activa, otros.

#### **2.2.1.1. Funciones de las habilidades sociales**

Aranda (2007), describe algunas funciones del lograr desarrollar habilidades sociales en las personas:

- El poder lograr el conocerse uno mismo, el lograr formar un auto concepto que permita valorarse para poder vincularse con las personas de su entorno, por tanto, permite desarrollar la autoestima y el autoconcepto.
- El lograr identificar las diversas conductas y emociones que caracterizan a las personas con las cuales existe una determinada relación, surgiendo por tanto el comportamiento empático, la colaboración y el buscar trabajar en equipo.
- El saber controlar la propia conducta, el saber regular sus propias acciones, donde cumple un rol importante el desarrollar una retroalimentación constante de nuestros actos.
- El conseguir un apoyo emocional de calidad, es decir lograr conseguir buenas relaciones con su entorno, el desarrollar un comportamiento recíproco.

#### **2.2.1.2. Dimensiones de habilidades sociales**

Goleman (1998), desarrolla cinco aptitudes emocionales que permiten analizar y comprender el nivel de inteligencia emocional de las personas: Autoconsciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales; dentro de las cuales se describe las principales dimensiones que conforman la variable considerada en la presente investigación, por tanto, para el manejo de las relaciones con el entorno (habilidades sociales) se considera lo siguiente:

- Autoestima: Hace referencia a que las personas deben valorarse, quererse uno mismo, que permita darle seguridad para hacerle frente a las dificultades de la vida.
- Asertividad: Hace referencia a la capacidad de poder comunicarse con los demás de forma objetiva y centrada, donde se valore el saber enfrentar los problemas existentes.
- Comunicación: Implica el lograr interrelacionarse con los demás, a través del desarrollo de una escucha abierta y de logra transmitir diversos mensajes, los cuales deben caracterizarse por ser convincentes.

- Toma de decisiones: Para lo cual se hace necesario analizar el escenario existente, plantear algunas opciones de mejora y elegir la alternativa que haga frente a la problemática abordada de mejor manera.

La variable de estudio “Habilidades sociales”, según Goleman (1998), presenta las siguientes categorías: Sentimiento de autoestima, comportamiento asertivo, comunicación eficaz, toma de decisiones oportuna; las cuales han servido de base para la identificación de las dimensiones a utilizar.

### **2.2.1.3. Análisis de las habilidades sociales en el personal docente**

Reyes (2016), efectuó un trabajo de investigación donde los estudiantes universitarios respondían preguntas sobre su percepción respecto a las habilidades sociales de sus docentes, donde se utilizaron las siguientes dimensiones:

a) Comunicación asertiva: Implica que el docente debe caracterizarse por poseer algunas habilidades socio psicológicas, que le faciliten el entablar una comunicación fluida con sus estudiantes, en diferentes espacios que no necesariamente sean en aulas de clase y de temas pedagógicos, además de la capacidad de lograr en sus estudiantes de que puedan reflexionar sobre sí mismos, de impulsar el desarrollo de la creatividad y de buscar novedades; por tanto, para que se genere una comunicación asertiva, necesariamente el docente debe tener conocimiento de los valores, expectativas, deseos, entre otros, de sus estudiantes, es en base a ello que Zurita (2013) precisa que la comunicación dentro del salón de las clases es un proceso de emitir y recibir sentimiento a través de los mensajes, los cuales se encuentran influenciados por la trama ideológica y social de los interlocutores (meta comunicación, relación afectiva entre el docente y el estudiante).

b) **Liderazgo:** Implica la capacidad de influir del docente en sus alumnos, lo cual es independiente de la metodología que aplique para transmitir el conocimiento, puesto que el objetivo es lograr el aprendizaje y la satisfacción estudiantil; al respecto Ribes (2011), es específico al señalar que un docente se diferencia de un líder pedagógico, principalmente en lo que origina su autoridad en el aula, puesto que el primero tiene autoridad a consecuencia de la formalidad laboral que se le ha dado para dictar clases, mientras que en el caso del segundo se origina desde el reconocimiento y respeto de los estudiantes.

c) **Resolución de conflictos:** Considera la habilidad del docente que le permita diagnosticar las causas e implementar estrategias que le permitan enfrentar escenarios de conflictos dentro del aula, que genere no afectar el proceso de enseñar y aprender; complementa ello Caballero (2011), al precisar que se debe otorgar las herramientas y metodologías a los estudiantes para que dichos conflictos sean resueltos por ellos.

d) **Planificación:** Implica el detallar los objetivos y estrategias a utilizar para el proceso de transmisión del conocimiento, considerando las aptitudes y el contexto afines a los estudiantes de la localidad por ello, se identifica de forma detallada las actividades a desarrollar en aula en el plan de clases y los recursos a utilizar.

### **2.2.2. Definición de compromiso con la entidad**

Robbins (2009), define el compromiso del personal como un estado en el cual el trabajador se logra identificar con las metas priorizadas por la entidad, por ello desea seguir formando y se siente orgulloso de laborar ahí.

Davis y Newstrom (2001), define el compromiso del personal para con su entidad como el grado en que el trabajador logra identificarse con la visión,

objetivos, estrategias que impulsa la gestión para lograr mejorar su nivel de posicionamiento en el mercado meta.

Choi y Tang (2009), desarrollan una definición más específica en lo que concierne a los objetivos de la presente investigación, logran conceptualizar el compromiso del docente para con su institución educativa como un vínculo psicológico, el cual incide en la actitud y el comportamiento del docente dentro del colegio y en el aula de clase, que permita aportar en la búsqueda de dar un servicio educativo de calidad; por tanto, se entiende que el contar con un docente comprometido implica que no solamente usará su capacidad profesional para la mejora de los aprendizajes de sus estudiantes, sino también debe formar parte de las comisiones de trabajo que buscan hacer frente al reto de cómo mejorar el servicio educativo.

Por tanto, el docente tiene un rol importante en la sociedad, el cual es lograr formar y transformar la mentalidad de las personas, para lo cual debe transmitir el conocimiento, el cual debe actualizarse de forma constante, soportados en el uso de las TIC.

#### **2.2.2.1. Componentes o dimensiones del compromiso docente**

Meyer y Allen (1991), desarrollan tres dimensiones o componentes para analizar el compromiso del personal con la entidad, los cuales son considerados para el análisis en la presente investigación:

- Compromiso afectivo (deseo): Considera la formación de los lazos emotivos que el personal desarrolla al formar parte de una institución, principalmente cuando sus expectativas son satisfechas, ello genera que se sienta orgulloso de formar parte de la entidad.

- Compromiso continuo (necesidad): Considera el deseo de seguir formando parte de la entidad, ello principalmente porque existen no muchas opciones laborales, además de ello cuando el personal evalúa la opción de dejar la entidad, logra analizar el tiempo y el costo invertido que lo hace evaluar mucho más la posibilidad de cambiar de trabajo, por tanto, se forma un sentimiento fuerte de apego institucional.
- Compromiso normativo (deber): Considera principalmente la lealtad hacia la institución que está brindando la opción laboral, se genera un sentimiento de estar en deuda y de no fallar a la confianza otorgada.

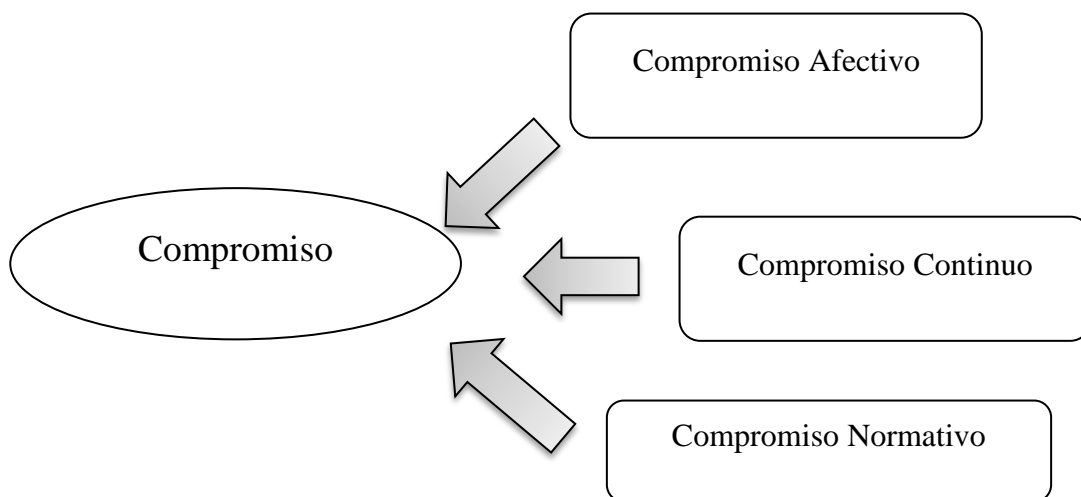


Figura 1. *Dimensiones del compromiso docente*

Fuente: Meyer y Allen (1991)

La variable de estudio “Compromiso docente”, según Meyer y Allen (1991), presenta las siguientes categorías: Afecto hacia la entidad, deseo de continuar laborando, lealtad a la entidad; las cuales han servido de base para la identificación de las dimensiones aplicadas.



#### **2.2.2.2. Aspectos a evaluar en el compromiso del docente**

Tang y Choi (2011), señalan que, si el profesor se encuentra comprometido con su profesión, ello implica que necesariamente su desempeño pedagógico debe ser destacado, puesto que se caracterizan por su pasión por la enseñanza.

Consideran que un profesor comprometido, es aquel profesional dedicado a tiempo completo a su labor docente, y que está constantemente preocupado por verificar que sus estudiantes realmente están aprendiendo (Gupta y Kulshreshtha, 2009).

Como sostiene Day (2007), resalta que un profesor comprometido se percibe en las características de la calidad del trabajo pedagógico, en su disciplina, en las diversas estrategias que utiliza para enseñar, sus valores, entre otros.

Analizar el compromiso del docente, es necesario considerar su nivel de compromiso con el colegio, con el capacitarse para enseñar mejor y con el verificar que el aprendizaje se dio en los estudiantes (Atak, 2011).

#### **2.2.2.3. Elementos que afectan el compromiso del docente**

El compromiso docente se sustenta principalmente en un fuerte componente relacional, dado que debe atender el articular relaciones principalmente con el enseñar, con sus estudiantes, con la profesión y con la institución educativa, lo cual contribuye de forma significativa para su construcción, siendo necesaria para su consolidación la solidez de las relaciones con dichos componentes de la comunidad educativa (Fuentealba e Imbarack, 2014).

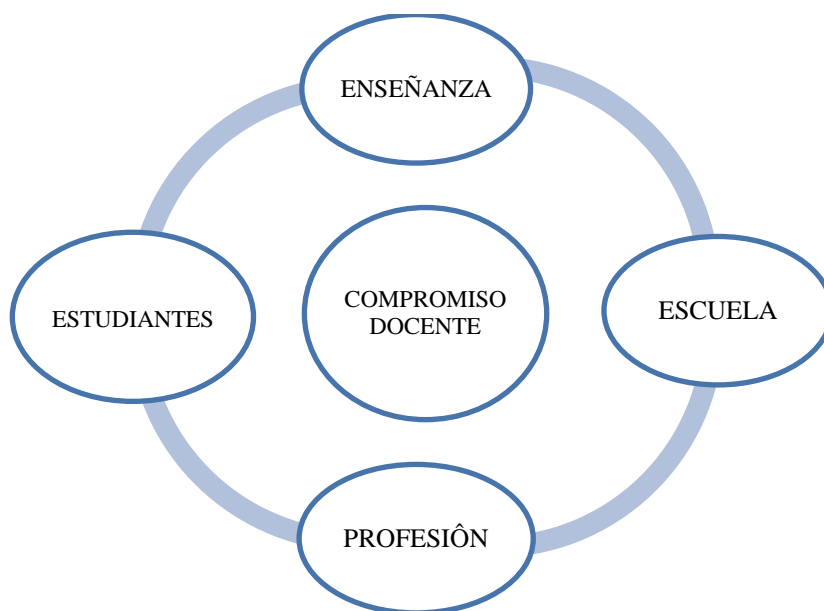


Figura 2. *Elementos que afectan al compromiso docente*

Fuente: Fuentealba e Imbarack (2014)

El estar comprometido con tu entidad educativa, traspasa el rol del docente referente a transmitir el conocimiento generado por otros actores, representa principalmente la esencia del por qué se es profesor, es por ello que el compromiso afecta en la generación de su identidad profesional.

Larraín (2005), precisa que la labor del docente es eminentemente social y de interacción frecuente con la comunidad educativa, ello le permite transformar y al mismo tiempo ser transformado; lo cual le permite construir su propia identidad profesional, que resulta ser la base para determinar el nivel de compromiso con su labor y la responsabilidad asumida.

Los integrantes de la comunidad educativa los que proveen al docente de un conjunto de argumentos para la construcción de quien es, cuál es su rol en la sociedad, y que de la eficiencia de su trabajo depende la formación de personas para la vida, lo cual implica que la formación de la identificación genera que el compromiso se convierta en un imán que tributa a la existencia de la identidad profesional del docente (Ávalos y Sotomayor, 2012).

Galaz (2011), resalta la importancia del reconocimiento social de la labor docente, precisando que el compromiso hace referencia a la existencia de un “Ethos profesional”, que implica principalmente la forma de comportarse del docente, que es la base de la profesionalidad al ejecutar su labor de enseñar, que le genera satisfacción por el impacto de su profesión.

### **2.3. Definiciones básicas**

A continuación, se detallan las principales definiciones básicas:

- a) Habilidades sociales: Conjunto de conductas y destrezas sociales que se requieren para cumplir con las especificaciones de las tareas relacionadas con aspectos interpersonales (Monjas, 1996).
- b) Compromiso laboral: Vínculo psicológico, el cual incide en la actitud y el comportamiento del docente dentro del colegio y en el aula de clase, que permita aportar en la búsqueda de dar un servicio educativo de calidad (Choi y Tang, 2009).

## CAPÍTULO III METODOLOGÍA

### 3.1. Identificación y operacionalización de variables

En la tabla se describen las dimensiones e indicadores para medir ambas variables de estudio:

Tabla 1. *Operacionalización de variables*

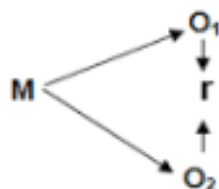
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	CATEGORÍA	ESCALA
Variable 1:	- Comportamiento asertivo.	- Ser objetivo, centrado. - Interrelación, transmitir.	- Inadecuado - Regular	- Ordinal
<b>Habilidades sociales</b>	- Comunicación eficaz. - Sentimiento de autoestima. - Toma de decisiones oportuna.	- Valorarse, autoconocimiento. - Análisis, elección.	- Adecuado	
Variable 2:	- Compromiso afectivo. - Compromiso continuo.	- Orgullo, pertenencia. - Inversión, sigo laborando.	- Inadecuado - Regular	- Ordinal
<b>Compromiso docente</b>	- Compromiso normativo.	- Fidelidad, valores.	- Adecuado	

Fuente: Elaboración Propia

### 3.2. Enfoque, tipo y diseño de la investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo, puesto que se utilizaron instrumentos de preguntas cerradas con cinco opciones de respuesta (considerando la Escala de Likert); respecto al tipo de la investigación se precisa que fue básica o

pura, puesto que se buscó aportar al conocimiento existente (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), siendo el nivel correlacional puesto que se efectuó un análisis descriptivo de las variables, para luego relacionarlas, siendo su esquema:



- M = Muestra.
- O<sub>1</sub> = Datos de la variable “Habilidades sociales”.
- O<sub>2</sub> = Datos de la variable “Compromiso docente”.
- r = Correlación.

Sobre el diseño de la investigación fue no experimental, puesto que ninguna variable fue alterada de forma deliberada; y de corte transversal, dado que se recabó la información en un momento del tiempo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

### 3.3. **Ámbito de estudio**

El trabajo de campo fue en la Institución Educativa pública “Champagnat” de la ciudad de Tacna – Perú; la cual fue fundada por la congregación de los Hermanos Maristas en el año 1963, siendo regentada hasta el año 1978; siendo el lema del colegio “Todo Jesús por María y todo a María para Jesús”. El colegio es de régimen estatal, sustentado en los principios cristianos de la axiología marista.

El día jubilar de la entidad es el seis de junio, en la actualidad tiene 57 años de brindar el servicio educativo a la niñez y adolescencia en la región de

Tacna; a través de la R.M. N° 054-2011-ED se reconoce a la entidad como una “Institución educativa emblemática”.

La Institución Educativa “Champagnat” se define como una Institución Educativa inclusiva de Jornada Escolar Completa, cimentada en la pedagogía marista que brinda una formación integral, basado en el desarrollo de las competencias con una cultura ambiental y tecnológica para el logro del perfil del egreso insertándolos en el mundo actual. La institución educativa se proyecta al 2023 se proyecta como una Institución Educativa que fortalece la práctica de valores cristianos y éticos con espíritu democrático e innovador en armonía con el medio ambiente y una cultura de prevención que contribuya a la formación integral del estudiante.

En la actualidad la dirección de la Institución Educativa “Champagnat” se encuentra a cargo del Prof. Valentín Yrinio Jarro Quispe, finalmente la institución cuenta con un solo turno, a 996 estudiantes; 415 en el nivel primario, distribuidos en 14 secciones y 581 en el nivel secundario, distribuidos en 20 secciones, para lo cual cuenta con una plana docente de 17 profesores de aula en el nivel primario y 45 profesores por horas en el nivel secundario, asimismo, con un plana administrativa, auxiliares de educación y personal de mantenimiento conformada por 16 servidores.

### **3.4. Población y muestra**

#### **3.4.1. Población**

La población de estudio son los docentes de Institución Educativa Pública “Champagnat”, con respecto al muestreo, este es no probabilístico de carácter intencional, el cual lo conformaron los 62 docentes que están distribuidos en 17 docentes del nivel primario y 45 docentes de nivel secundario

Respecto a los criterios de inclusión e exclusión se ha considerado lo siguiente:

#### *Criterios de inclusión*

- Docentes pertenecientes a la Institución Educativa “Champagnat”.
- Docentes que pertenezcan al nivel primario y secundario de la Institución Educativa “Champagnat”.
- Docentes nombrados o contratados de la Institución Educativa “Champagnat”.
- Docentes hombres y mujeres de la Institución Educativa “Champagnat”.
- Docentes que estén en las edades 24 a 60 años de edad.

#### *Criterios de exclusión*

- Docentes no pertenecientes a la Institución Educativa “Champagnat”.
- Docentes que no enseñen en los niveles de primaria y secundaria de la Institución Educativa “Champagnat”.
- Personal administrativo y de mantenimiento de la Institución Educativa “Champagnat”.
- Docentes que no tengan la edad de 24 a 60 años de edad.

### **3.4.2. Muestra**

Puesto que se trata de un número manejable, se encuestaron a los 62 docentes de la Institución Educativa Pública “Champagnat”, por las consideraciones ya expuestas.

### **3.5. Técnicas e instrumentos**

La técnica de recolección de los datos fue la encuesta. Sobre los instrumentos, se utilizaron los siguientes:

-Variable “Habilidades sociales”:

Para medir la variable Habilidades Sociales se contó con el instrumento “Habilidades Sociales del Docente”, elaborado por Goleman (1998) siendo sus dimensiones: Sentimiento de autoestima, comportamiento asertivo, comunicación eficaz, toma de decisiones oportuna, el cual presenta un total de 20 ítems, este cuestionario puede aplicarse tanto de forma colectiva como individual.

-Variable “Compromiso docente”:

Para medir la variable Compromiso Docente se contó con el instrumento “Compromiso del Docente para con la Institución Educativa”, elaborado por Meyer y Allen (1991), siendo sus dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo, lo cual presenta un total de 15 ítems, este cuestionario puede aplicarse tanto de forma colectiva como individual.

En lo referente a la fuente de información se tiene que fue primaria, puesto que fue otorgada por los docentes de la institución educativa “Champagnat” de Tacna. Sobre la confiabilidad de los instrumentos utilizados, se detalla que se utilizó una Prueba Piloto que consideró a 10 docentes, cuyos resultados exponen valores del Alpha de Cronbach de 0,869 para la variable “Habilidades sociales” y de 0,795 para la variable “Compromiso docente” (se anexan los reportes), puesto que dichos valores son superiores al valor de 0,70, se concluye que los instrumentos son aceptables para efectuar el trabajo de campo (George y Mallery, 2003).

A continuación, se asocia la numeración de los ítems aplicados para analizar cada una de las dimensiones de ambas variables, se tiene:

a) Variable “Habilidades sociales”:

- Comportamiento asertivo (ítems 01, 02, 03, 04, 05).
- Comunicación eficaz (ítems 06, 07, 08, 09, 10).
- Sentimiento de autoestima (ítems 11, 12, 13, 14, 15)



- Toma de decisiones oportuna (ítems 16, 17, 18, 19, 20)

Dichos niveles se obtuvieron generando intervalos de valores de similar amplitud, como se detalla a continuación:

Variable “Habilidades sociales”: (20 – 46) es inadecuado, (47 – 73) es regular y (74 – 100) es adecuado.

- Comportamiento asertivo: (5 – 11) es inadecuado, (12 – 18) es regular y (19 – 25) es adecuado.
- Comunicación eficaz: (5 – 11) es inadecuado, (12 – 18) es regular y (19 – 25) es adecuado.
- Sentimiento de autoestima: (5 – 11) es inadecuado, (12 – 18) es regular y (19 – 25) es adecuado.
- Toma de decisiones oportuna: (5 – 11) es inadecuado, (12 – 18) es regular y (19- 25) es adecuado.

b) Variable “Compromiso docente”:

- Compromiso afectivo (ítems 01, 02, 03, 04, 05).
- Compromiso continuo (ítems 06, 07, 08, 09, 10).
- Compromiso normativo (ítems 11, 12, 13, 14, 15)

Dichos niveles se obtuvieron generando intervalos de valores de similar amplitud, como se detalla a continuación:

Variable “Compromiso docente”: (20 – 46) es inadecuado, (47 – 73) es regular y (74 – 100) es adecuado.

- Compromiso afectivo: (5 – 11) es inadecuado, (12 – 18) es regular y (19 – 25) es adecuado.
- Compromiso continuo: (5 – 11) es inadecuado, (12 – 18) es regular y (19 – 25) es adecuado.

- Compromiso normativo: (5 – 11) es inadecuado, (12 – 18) es regular y (19 – 25) es adecuado.

En lo que respecta al análisis de las respuestas obtenidas, se detalla que se utilizó la escala de Likert de cinco opciones de respuesta: Nunca (valor = 1), casi nunca (valor = 2), a veces (valor = 3), casi siempre (valor = 4) y siempre (valor = 5). De acuerdo a dichos valores, y dado que las variables de estudio son cualitativas, se han planteado tres niveles que permiten analizar descriptivamente las dimensiones y las variables: Inadecuado, regular y adecuado.

### **3.6. Procedimientos de la investigación**

Para el desarrollo del trabajo de campo, se efectuaron las coordinaciones respectivas con la Institución Educativa para solicitar la autorización respectiva, luego se efectuó una reunión con el personal docente para explicarle la finalidad del trabajo de investigación y analizar el contenido de los instrumentos.

En lo que respecta al procesamiento de los datos, se precisa que se utilizó el software estadístico SPSS versión 24,0 (en español), y para su análisis, se usaron las siguientes técnicas estadísticas: Tablas de frecuencias, diagrama de barras y el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall para el contraste de las hipótesis, puesto que se trata de variables cualitativas se usó dicha prueba no paramétrica (se usaron niveles, análisis ordinal).

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Resultados

##### 4.1.1. Resultados del análisis descriptivo de la variable “Habilidades sociales”

Tabla 2. Variable “*Habilidades sociales*”

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	4	6,5%
Adecuado	58	93,5%
Total	62	100,0%

Fuente: Cuestionario “Habilidades sociales”

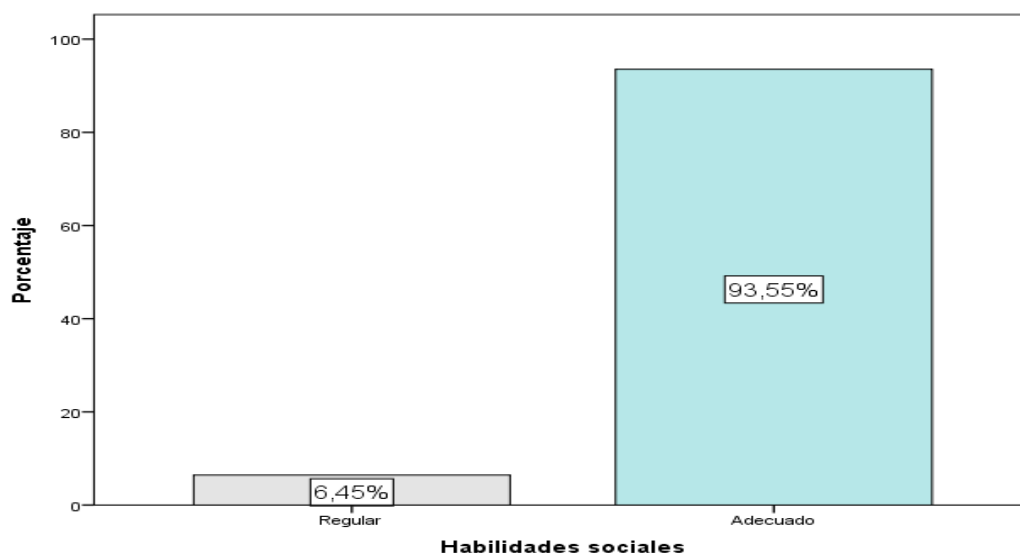


Figura 3. Variable “*Habilidades sociales*”

Fuente: Tabla 2.

En la Tabla 2 se presentan los resultados de la variable “Habilidades sociales”, de donde el 93,5% de los docentes de la Institución Educativa “Champagnat” consideran que su nivel de habilidades sociales es adecuado y el 6,5% precisa que es de nivel regular.

Tabla 3. Variable “Habilidades sociales” (por dimensión)

Dimensión		Recuento	% de N columnas
Comportamiento asertivo	Inadecuado	2	3,2%
	Regular	9	14,5%
	Adecuado	51	82,3%
Comunicación eficaz	Inadecuado	0	0,0%
	Regular	7	11,3%
	Adecuado	55	88,7%
Sentimiento de autoestima	Inadecuado	0	0,0%
	Regular	2	3,2%
	Adecuado	60	96,8%
Toma de decisiones oportuna	Inadecuado	0	0,0%
	Regular	5	8,1%
	Adecuado	57	91,9%

Fuente: Cuestionario “Habilidades sociales”

En la Tabla 3 se hace un análisis comparativo del comportamiento de la frecuencia de respuestas por dimensiones, siendo el más destacado el “Sentimiento de autoestima” con un 96,8%, siendo el focalizado a mejorar el “Comportamiento asertivo” con un 82,3%.

Tabla 4. *Dimensión “Comportamiento asertivo”*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	2	3,2%
Regular	9	14,5%
Adecuado	51	82,3%
Total	62	100,0%

Fuente: Cuestionario “Habilidades sociales”

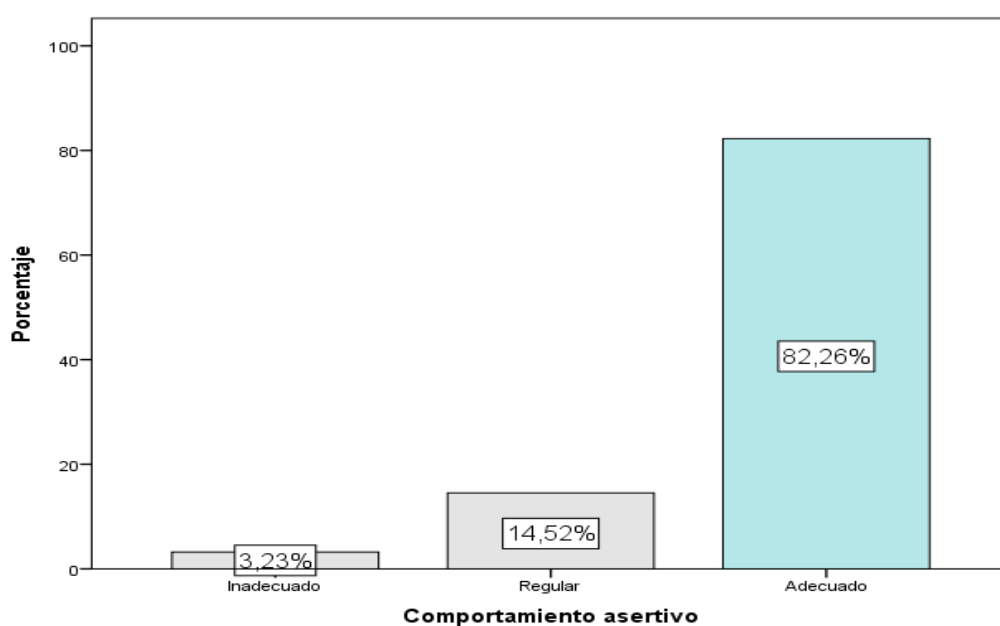


Figura 4. *Dimensión “Comportamiento asertivo”*

Fuente: Tabla 4.

En la Tabla 4 y la Figura 4 se presentan los resultados de la dimensión “Comportamiento asertivo”, de donde el 82,3% de los docentes de la Institución Educativa “Champagnat” consideran que su nivel de comportamiento asertivo es adecuado, el 14,5% precisa que es de nivel regular y solamente el 3,2% que es de nivel inadecuado.

Tabla 6. Dimensión “Comunicación eficaz”

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	7	11,3%
Adecuado	55	88,7%
Total	62	100,0%

Fuente: Cuestionario “Habilidades sociales”

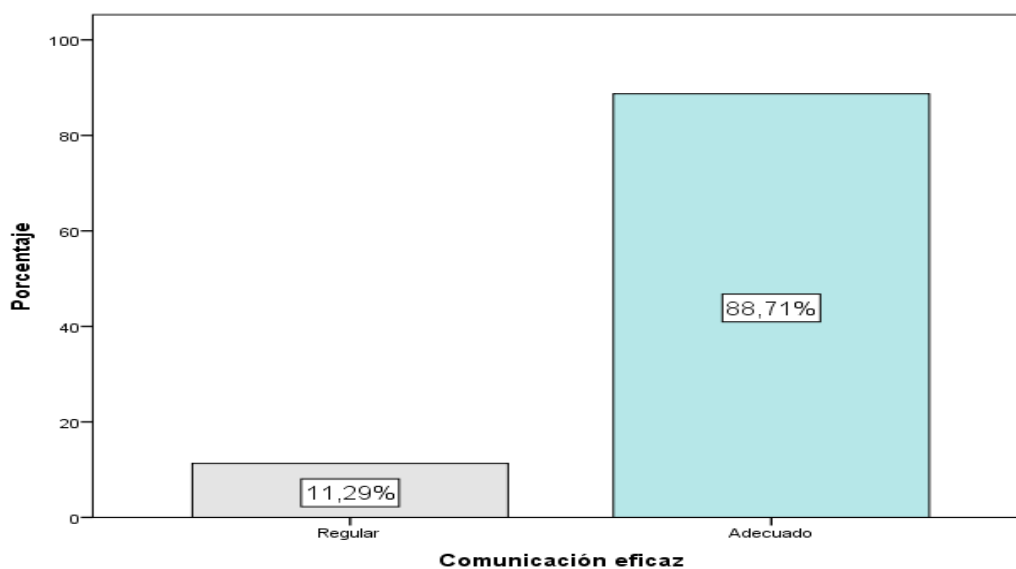


Figura 5. Dimensión “Comunicación eficaz”

Fuente: Tabla 6.

En la Tabla 6 y la Figura 5 se presentan los resultados de la dimensión “Comunicación eficaz”, de donde el 88,7% de los docentes de la Institución Educativa “Champagnat” consideran que su nivel de comunicación eficaz es adecuado y el 11,3% precisa que es de nivel regular.

Tabla 8. Dimensión “Sentimiento de autoestima”

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	2	3,2%
Adecuado	60	96,8%
Total	62	100,0%

Fuente: Cuestionario “Habilidades sociales”

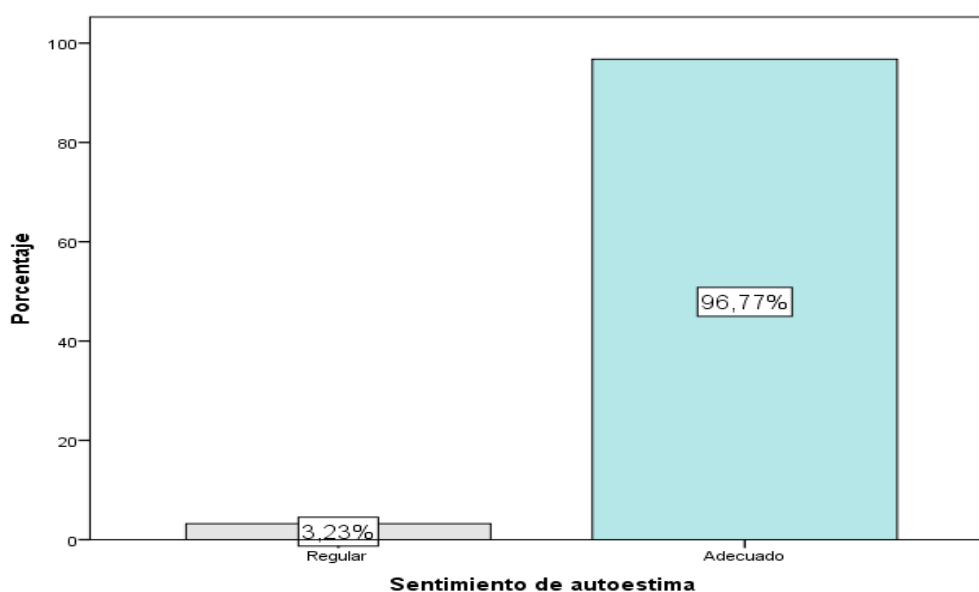


Figura 6. Dimensión “Sentimiento de autoestima”

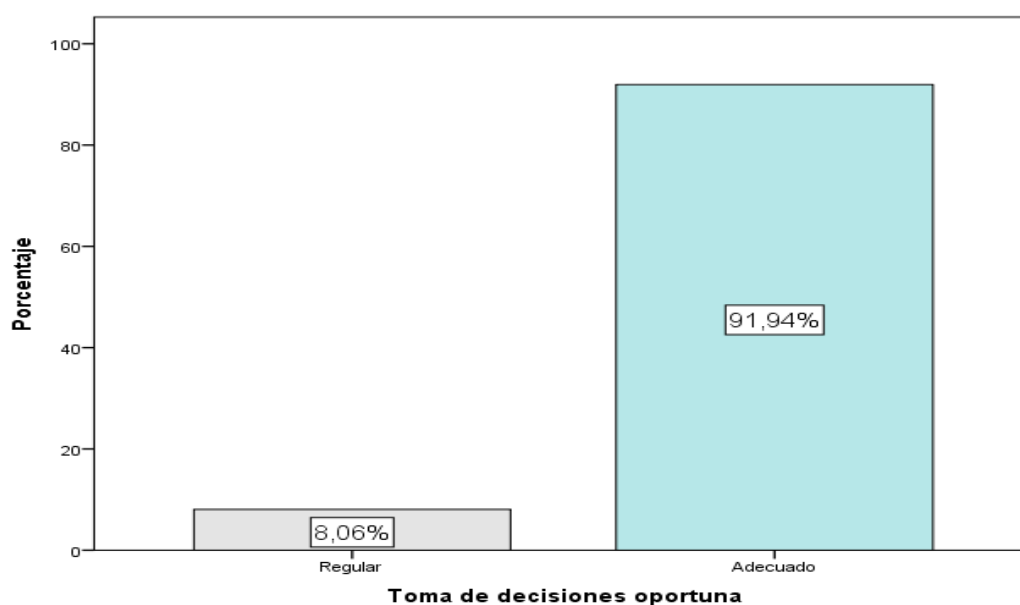
Fuente: Tabla 8.

En la Tabla 8 y la Figura 6 se presentan los resultados de la dimensión “Sentimiento de autoestima”, de donde el 96,8% de los docentes de la Institución Educativa “Champagnat” consideran que su nivel de autoestima es adecuado y el 3,2% precisa que es de nivel regular.

Tabla 10. *Dimensión “Toma de decisiones oportuna”*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	5	8,1%
Adecuado	57	91,9%
Total	62	100,0%

Fuente: Cuestionario “Habilidades sociales”

Figura 7. *Dimensión “Toma de decisiones oportuna”*

Fuente: Tabla 10.

En la Tabla 10 y la Figura 7 se presentan los resultados de la dimensión “Toma de decisiones oportuna”, de donde el 91,9% de los docentes de la Institución Educativa “Champagnat” consideran que su nivel de toma de decisiones oportuna es adecuado y el 8,1% precisa que es de nivel regular.



#### 4.1.2. Resultados del análisis descriptivo de la variable “Compromiso docente”

Tabla 12. Variable “Compromiso docente”

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	24	38,7%
Adecuado	38	61,3%
Total	62	100,0%

Fuente: Cuestionario “Compromiso docente”

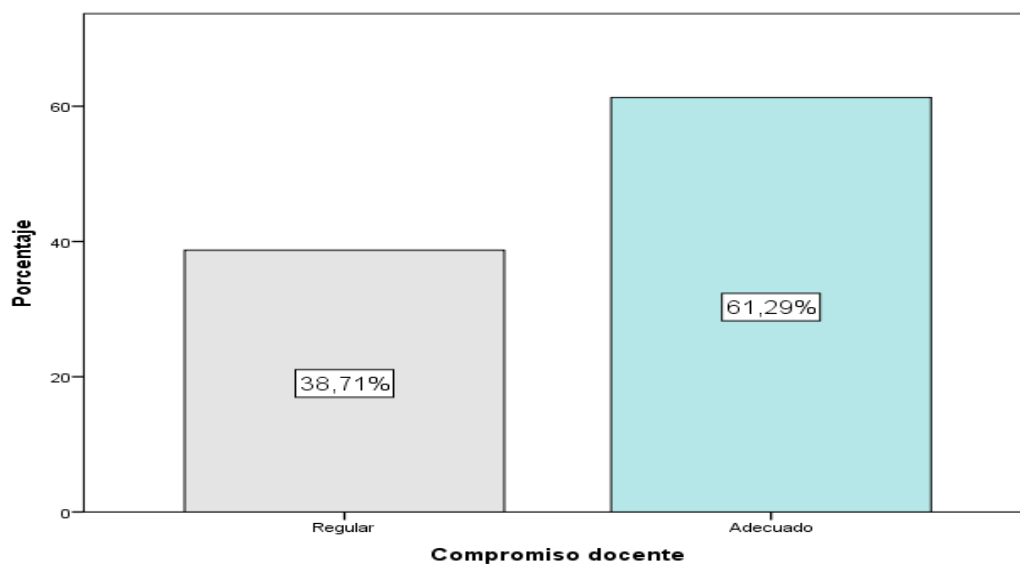


Figura 8. Variable “Compromiso docente”

Fuente: Tabla 12.

En la Tabla 12 y la Figura 8 se presentan los resultados de la variable “Compromiso docente”, de donde el 61,3% de los docentes de la institución educativa “Champagnat” consideran que su nivel de compromiso con la entidad es adecuado y el 38,7% señala que es de nivel regular

Tabla 13. Variable “Compromiso docente” (por dimensión)

		Recuento	% de N columnas
Compromiso afectivo	Inadecuado	0	0,0%
	Regular	11	17,7%
	Adecuado	51	82,3%
Compromiso continuo	Inadecuado	4	6,5%
	Regular	36	58,1%
	Adecuado	22	35,5%
Compromiso normativo	Inadecuado	3	4,8%
	Regular	20	32,3%
	Adecuado	39	62,9%

Fuente: Cuestionario “Compromiso docente”

En la Tabla 13 se presente el análisis comparativo del comportamiento de las dimensiones, de donde la más destacada fue el “Compromiso afectivo” con un 82,3% y siendo el focalizado a mejorar el “Compromiso continuo” con un 35,5% de adecuado .

Tabla 14. Dimensión “Compromiso afectivo”

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	11	17,7%
Adecuado	51	82,3%
Total	62	100,0%

Fuente: Cuestionario “Compromiso docente”

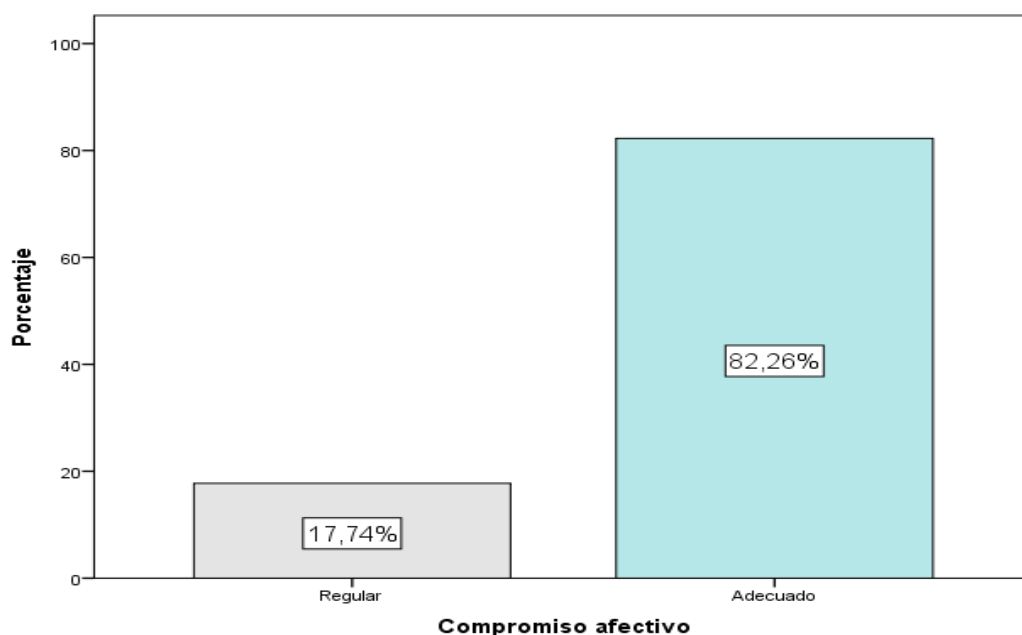


Figura 9. Dimensión “Compromiso afectivo”

Fuente: Tabla 14.

En la Tabla 14 y la Figura 9 se presentan los resultados de la dimensión “Compromiso afectivo”, de donde el 82,3% de los docentes de la institución educativa “Champagnat” consideran que su nivel de compromiso afectivo es adecuado y el 17,7% precisa que es de nivel regular.

Tabla 16. Dimensión “Compromiso continuo”

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	4	6,5%
Regular	36	58,1%
Adecuado	22	35,5%
Total	62	100,0%

Fuente: Cuestionario “Compromiso docente”

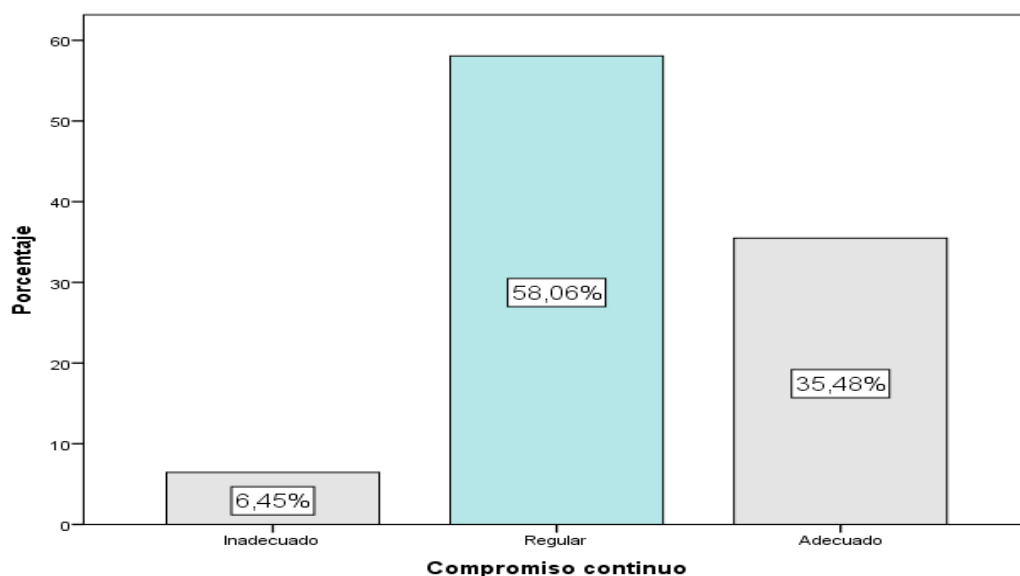


Figura 10. *Dimensión “Compromiso continuo”*

Fuente: Tabla 16.

En la Tabla 16 y la Figura 10 se presentan los resultados de la dimensión “Compromiso continuo”, de donde el 58,1% de los docentes de la Institución Educativa “Champagnat” consideran que su nivel de compromiso continuo es regular, el 35,5% señala que es de nivel adecuado y el 6,5% precisa que es de nivel inadecuado.

Tabla 18. *Dimensión “Compromiso normativo”*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	3	4,8%
Regular	20	32,3%
Adecuado	39	62,9%
Total	62	100,0%

Fuente: Cuestionario “Compromiso docente”

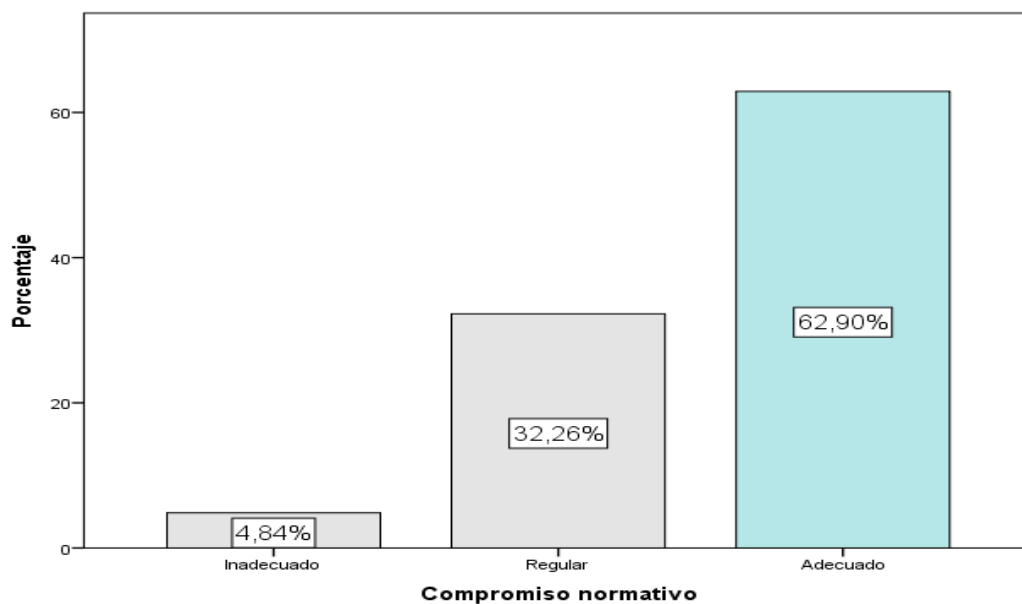


Figura 11. *Dimensión “Compromiso normativo”*

Fuente: Tabla 18.

En la Tabla 18 y la Figura 11 se presentan los resultados de la dimensión “Compromiso normativo”, de donde el 62,9% de los docentes de la institución educativa “Champagnat” consideran que su nivel de compromiso normativo es adecuado, el 32,3% señala que es de nivel regular y el 4,8% precisa que es de nivel inadecuado.

## 4.2. Contrastación de hipótesis

### 4.2.1. Contraste de las hipótesis específicas

a) La primera hipótesis específica es “Las habilidades sociales se relacionan directamente con el compromiso afectivo docente en la Institución Educativa Champagnat Tacna, 2019”.

$H_0$ : No existe relación

$H_1$ : Existe relación

Tabla 20: *Contraste de la hipótesis específica 1*

			Habilidades sociales	Compromiso afectivo
Tau_b de Kendall	Habilidades sociales	Coefficiente de correlación	1,000	0,366**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	62	62
	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	0,366**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

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

Fuente: Elaboración propia basado en instrumentos aplicados

Donde se obtuvo un valor de Tau-b de Kendall de 0,366 y un valor de p de 0,000, lo cual implica que como el valor de p resultó ser inferior al 5% de significancia, ello permite concluir que las habilidades sociales se relacionan directamente con el compromiso afectivo docente en la Institución Educativa Champagnat Tacna, 2019.

b) La segunda hipótesis específica es “Las habilidades sociales se relacionan de forma directa con el compromiso continuo docente en la institución educativa Champagnat - Tacna, 2019”.

$H_0$ : No existe relación

$H_1$ : Existe relación

Tabla 21: *Contraste de la hipótesis específica 2*

			Habilidades sociales	Compromiso continuo
Tau_b de Kendall	Habilidades sociales	Coeficiente de correlación	1,000	0,210*
		Sig. (bilateral)	.	0,023
		N	62	62
	Compromiso continuo	Coeficiente de correlación	0,210*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,023	.
		N	62	62

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

Fuente: Elaboración propia basado en instrumentos aplicados

En la tabla 21 se obtuvo un valor de Tau-b de Kendall de 0,210 y un valor de p de 0,023, lo cual implica que como el valor de p resultó ser inferior al 5% de significancia, ello permite concluir que las habilidades sociales se relacionan de forma directa con el compromiso continuo docente en la Institución Educativa Champagnat Tacna, 2019.

c) La tercera hipótesis específica es “Las habilidades sociales se relacionan de forma directa y significativa con el compromiso normativo docente en la Institución Educativa Champagnat Tacna, 2019”.

$H_0$ : No existe relación

$H_1$ : Existe relación

Tabla 22: *Contraste de la hipótesis específica 3*

			Habilidades sociales	Compromiso normativo
Tau_b de Kendall	Habilidades sociales	Coefficiente de correlación	1,000	0,281 **
		Sig. (bilateral)	.	0,002
		N	62	62
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	0,281 **	1,000
		Sig. (bilateral)	0,002	.
		N	62	62

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

Fuente: Ambos instrumentos

Donde se obtuvo un valor de Tau-b de Kendall de 0,281 y un valor de p de 0,002, lo cual implica que como el valor de p resultó ser inferior al 5% de significancia, ello permite concluir que las habilidades sociales se relacionan de forma directa y significativamente con el compromiso normativo docente en la Institución Educativa Champagnat Tacna, 2019.

#### 4.2.2. Contraste de la hipótesis general

La hipótesis general es “Las habilidades sociales se relacionan directa y significativamente con el compromiso docente en la Institución Educativa Champagnat - Tacna, 2019”.

H<sub>0</sub>: No existe relación

H<sub>1</sub>: Existe relación



Tabla 23: *Contraste de la hipótesis general*

		Habilidades sociales	Compromiso docente
Tau_b de Kendall	Habilidades sociales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,384**
		N	. 62
	Compromiso docente	Coeficiente de correlación	0,384**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	0,000 62

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

Fuente: Ambos instrumentos

Donde se obtuvo un valor de Tau-b de Kendall de 0,384 y un valor de p de 0,000, lo cual implica que como el valor de p resultó ser inferior al 5% de significancia, ello permite concluir que las habilidades sociales se relacionan directa y significativamente con el compromiso docente en la institución educativa Champagnat - Tacna, 2019.

### 4.3. Discusión

La presente investigación tuvo como principal objetivo el determinar la relación entre las habilidades sociales y el compromiso docente en la Institución Educativa Champagnat Tacna, 2019; de acuerdo a los resultados obtenidos en el trabajo de campo se obtuvo a través del contraste de hipótesis que existe relación directa entre las habilidades sociales y el compromiso docente, dado que se obtuvo un valor del Tau-b de Kendall de 0,384 y un valor de p de 0,000; lo cual implica que la mejora en los niveles de comportamiento asertivo, comunicación eficaz, sentimiento de autoestima y toma de decisiones oportuna generaría que el nivel de compromiso e identificación del personal docente para con su institución se incremente.

Dichos resultados no concuerdan con lo encontrado por Barrientos (2016), quien concluye que no existe relación entre las habilidades sociales y emocionales del docente y el nivel del clima en el aula; puesto que en la presente investigación se encontró que existe relación entre las habilidades sociales del docente y su compromiso con la entidad, y para que se dé esto último necesariamente debe existir un adecuado clima en el aula de clases, que implica que se cuente con el equipamiento necesario para la labor docente y una adecuada interrelación entre los estudiantes y el docente.

Por el contrario existe concordancia con los resultados hallados por Reyes (2016), quien concluye que existe relación entre las habilidades sociales y el desempeño del docente desde la percepción de estudiantes de la Universidad Privada en Lima (valor de Rho = 0,74); puesto que en la presente investigación se encontró un valor de Tau-b de Kendall = 0,384 ( $p = 0,000$ ) que implica que existe relación positiva entre las habilidades sociales de los docentes de la Institución Educativa “Champagnat” y su nivel de compromiso.

También existe concordancia con los resultados hallados por Mamani (2016), quien concluye que existe relación directa y significativa entre el compromiso laboral del docente (compromiso afectivo, continuo y normativo) y su nivel de satisfacción laboral en las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa; puesto que en el presente trabajo se encontró que el compromiso laboral de los docentes se relaciona con sus habilidades sociales, siendo una de sus dimensiones la “Comunicación eficaz” que es uno de los aspectos relevantes cuando existe un nivel adecuado de satisfacción laboral.

De forma similar existe concordancia con los resultados de Domínguez e Ybañez (2016), quienes concluyen que existe relación inversa y significativa entre la adicción a las redes sociales del internet y las habilidades sociales (valor de  $p < 0,01$ ), que implica que a mayor adicción a las redes existe un nivel bajo de habilidades sociales; puesto que en la presente investigación se halló que existe

una relación directa entre el nivel de habilidades sociales del docente y su nivel de compromiso, que implica que al existir un mayor compromiso del docente con su entidad ello implicará priorizará su tiempo para que exista un uso adecuado de las redes sociales.

También existe concordancia con los resultados hallados por Flores, García, Calsina y Yapuchura (2016), quienes concluyen que existe una relación directa entre las habilidades sociales y la comunicación interpersonal; y en la presente investigación también se encontró que las habilidades sociales se relacionan con el adecuado nivel de compromiso del docente para con su institución, puesto que al existir un mejor nivel de habilidades para socializar en el docente ello implicará que existirá una comunicación con los colegas y sus estudiantes más frecuente, lo que contribuya a la mejora de la atmósfera de trabajo.

También existe similitud con los resultados hallados por Ramos y Saravia (2018), quienes concluyen que existe relación directa entre las habilidades sociales y el clima social familiar; puesto que en el presente trabajo se encontró que existe relación directa entre las habilidades sociales del docente y su nivel de compromiso con la institución, por tanto ello podría contribuir a la existencia de una adecuada atmósfera de trabajo, que tributa a la existencia una buena interacción entre los colegas y ello contribuye a que el docente pueda incidir en la existencia de un clima familiar más adecuado.

De forma similar existe concordancia con el trabajo efectuado por Pocco (2018), quien concluye que el compromiso docente se relaciona de forma directa y moderada con el desempeño pedagógico ( $Rho = 0,541$  y  $p = 0,000$ ); puesto que en la investigación efectuada se encontró que las habilidades sociales del docente se relacionan de forma directa con el adecuado compromiso para con la institución educativa, lo que contribuye a la existencia de un mejor nivel de desempeño del docente dentro de la entidad.

Finalmente, también existe coincidencia con los resultados encontrados por Espinoza (2013), quien concluye que los niveles de ansiedad se relacionan de forma inversa y significativa con las habilidades sociales del personal; puesto que en la investigación desarrollada se encontró que existe relación directa entre las habilidades sociales del docente y su nivel de compromiso para con la entidad, por tanto, ello podría contribuir a que los niveles de ansiedad del docente tendieran a disminuir.

## CONCLUSIONES

- Primera: Las habilidades sociales se relacionan directa y significativamente entre habilidades sociales y compromiso docente en la Institución Educativa Champagnat Tacna, 2019 (valor Tau-b de Kendall de 0,384 y valor de p de 0,000), lo cual implica que hay mejora en el nivel de habilidades sociales de los docentes que genera un adecuado nivel de compromiso y entrega del docente hacia el estudiante.
- Segunda: Las habilidades sociales se relacionan directamente con el compromiso afectivo docente en la Institución Educativa Champagnat Tacna, 2019 (valor Tau-b de Kendall de 0,366 y valor de p de 0,000), lo cual genera un adecuado nivel de habilidades sociales de los docentes que generaría una mejora en su nivel de compromiso afectivo.
- Tercera: Las habilidades sociales se relacionan de forma directa con el compromiso continuo docente en la Institución Educativa Champagnat Tacna, 2019 (valor Tau-b de Kendall de 0,210 y valor de p de 0,023), lo cual refleja el nivel de habilidades sociales de los docentes generaría una mejora en su nivel de compromiso continuo.
- Cuarta: Se encontró que las habilidades sociales se relacionan de forma directamente y significativa con el compromiso normativo docente en la Institución Educativa Champagnat Tacna, 2019 (valor Tau-b de Kendall de 0,281 y valor de p de 0,002), esto refleja una mejora en el nivel de habilidades sociales de los docentes que genera un adecuado nivel de compromiso normativo.

## RECOMENDACIONES

Primera: A Los directivos de la Institución Educativa “Champagnat” se les sugiere desarrollar charlas dictadas por los especialistas del sector educación UGEL, para mejorar el nivel de habilidades sociales de sus docentes deberían centrarse en el fortalecimiento de su comportamiento asertivo, para lo cual se requiere que se brinden facilidades para que con frecuencia puedan expresar sus opiniones sobre la gestión educativa, el proceso de enseñanza – aprendizaje, entre otros, que puedan ser usados para la mejora en la entidad, saber reconocer el esfuerzo ante una labor destacada del docente, o permitir que se puedan compartir los sentimientos y experiencias entre los docentes; ello permitiría mejorar el nivel de compromiso laboral del docente para con su institución.

Segunda: A los directivos de la Institución Educativa “Champagnat” se les sugiere realizar charlas dictadas por los especialista del sector educación UGEL mediante la cual permita mejorar el nivel de compromiso afectivo y se centren en el fortalecimiento de la ligazón sentimental con la entidad, para lo cual se deberían dar facilidades para que los docentes puedan capacitarse frecuentemente, que les permita mejorar su desempeño laboral, el apoyar el desarrollo personal a través del acompañamiento para el logro de las metas individuales, entre otros.

Tercera: A los directivos de la Institución Educativa “Champagnat” se le sugiere desarrollar actividades de extensión que estén guiadas por el profesional de la área de psicología de la institución educativa, dichas actividades puedan mejorar el nivel de compromiso continuo, se centren en saber reconocer en cada uno de los docentes, su esfuerzo y el tiempo invertido en el logro del prestigio del cual goza la entidad y demás implementarse estrategias que generen una satisfacción personal de buscar permanecer en la institución año tras año, focalizadas en la preocupación genuina por

apoyar en el desenvolvimiento personal, familiar, profesional y comunitario del docente.

Cuarta: A los directivos de la Institución Educativa “Champagnat” se le sugiere desarrollar charlas dictadas por el especialista de la área de psicología, para mejorar el nivel de compromiso normativo, se centren en predicar con el ejemplo, ello implica el velar que realmente se implementen y apliquen los valores y principios de la institución educativa, los cuales deben practicar todos los días, ello permitirá que los docentes emulen dicho comportamiento que tribute a la mejorar del nivel de fidelidad con la entidad.

## Referencias

- Aranda, R. (2007). *Evaluación diagnóstica sobre las habilidades sociales de los alumnos de educación infantil*. Proyecto de formación del profesorado en centros (Centro La Inmaculada de Hortaleza): Primera parte. *Tendencias Pedagógicas*, (12), 111-150.
- Atak, M. (2011). A research on the relation between organizational commitment and learning organization. *African Journal of Business Management*, vol.5, n.14, 5612-5616.
- Ávalos, B. y Sotomayor, C. (2012). Cómo ven su identidad los docentes chilenos. *Perspectiva educacional*, vol.51, n.1, 77-95. DOI: 10.4151/07189729.
- Barrientos, A. (2016). *Habilidades sociales y emocionales del profesorado de educación infantil relacionadas con la gestión del clima de aula*; (tesis doctoral) para optar al grado de Doctor en Educación de la Universidad Complutense de Madrid; disponible en <https://eprints.ucm.es/40450/1/T38117.pdf>
- Caballero, M. (2011). *Talleres sociales: Habilidades sociales, resolución de conflictos, control emocional y autoestima*. México D.F.: Editorial CCS.
- Choi, P., & Tang, S. (2009). Teacher commitment trends: Cases of Hong Kong teachers from 1997 to 2007. *Teaching and Teacher Education*, vol.25, n.5, 767-777. DOI: 10.1016/j.tate.2009.01.005.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2001). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. 9º Edición.
- Day, C. (2007). Committed for life? Variations in teachers' work, lives and effectiveness. *Journal of Educational Change*, vol.9, n.3, 243-260.
- Domínguez, J. e Ybañez, J. (2016). Adicción a las redes sociales y habilidades sociales en estudiantes de una institución educativa privada; *artículo de la Revista Dialnet (España)*; disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5693203>



- Espinoza, B. (2013). *Nivel de ansiedad y su relación con habilidades sociales en el personal asistencial y administrativo de la región de salud de la policía nacional - Tacna 2013*; (tesis) Universidad José Carlos Mariátegui para optar al grado académico de maestro en administración y gestión estratégica; disponible en <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/ujcm/30/browse?type=dateissued>
- Flores, E.; García, M.; Calsina, W. y Yapuchura, A. (2016). Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno; *artículo de la Revista Comuniación V.7, N.2, Jul. – Dic.*; disponible en <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v7n2/a01v7n2.pdf>
- Fuentealba, R.e Imbarack, P. (2014). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. *Artículo de la Revista Estudios Pedagógicos*; vol. XL, número especial 1: 257-273; disponible en <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v40nEspecial/art15.pdf>
- Galaz, A. (2011). El profesor y su identidad profesional ¿Facilitadores u obstáculos del cambio educativo? *Estudios Pedagógicos*, vol.37, n.2, 89-107.
- George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A Simple Guide and Reference*. Boston: Allyn & Bacon. 11.0, 4ta Edición.
- Goleman, D. (1998). *Inteligencia emocional*. New York: Bantam Books. Disponible en [http://www.resumido.com/autor/daniel\\_goleman](http://www.resumido.com/autor/daniel_goleman)
- Gupta, M., & Kulshreshtha, P. (2009). Professional Commitment of the primary school teachers. *The Primary Teacher*, vol.34, n.3, 80-86.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana. 6º Edición.
- Larraín, J. (2005). *¿América Latina Moderna? Globalización e identidad*. Santiago de Chile: LOM.
- León, B.; Felipe, E.; Mendo, S. e Iglesias, D. (2015). Habilidades sociales en equipos de aprendizaje cooperativo en el contexto universitario; *artículo de docentes de la Universidad de Extremadura (España)*. *Psicología del*

- comportamiento / Psicología Conductual, Vol. 23, N° 2, 2015, págs. 191 – 213.* Disponible en [https://www.researchgate.net/publication/285198652\\_Habilidades\\_sociales\\_en Equipos\\_de\\_aprendizaje\\_cooperativo\\_en\\_el\\_contexto\\_universitario](https://www.researchgate.net/publication/285198652_Habilidades_sociales_en Equipos_de_aprendizaje_cooperativo_en_el_contexto_universitario)
- Mamani, A. (2016). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015*; (tesis) de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Peruana Unión; disponible en <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/429>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment.* Human Resource Management Review, Vol. 1, pp. 61-98.
- Monjas, M. (1996). *Programa de enseñanza de habilidades de interacción social.* Madrid (España): Editorial Pariñas.
- Muñoz, E. (2009). *Las habilidades sociales en la práctica docente.* Disponible en [http://www.csicsif.es/andalucia/modules/mod\\_ense/revista/pdf/Numero\\_17/ELISA\\_MUNOZ\\_2.pdf](http://www.csicsif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_17/ELISA_MUNOZ_2.pdf)
- Ramos, L. y Saravia, K. (2018). *Clima social familiar y las habilidades sociales en estudiantes de tercero de secundaria de instituciones educativas del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna, 2017*, (tesis) de la Universidad Privada de Tacna; disponible en <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/935>
- Reyes, M. (2016). Relación entre habilidades sociales y desempeño docente desde la percepción de estudiantes adultos de universidad privada en Lima, Perú. *Artículo de RIDU – Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*; disponible en <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v10n2/a03v10n2.pdf>
- Ribes, M. (2011). *Habilidades sociales y dinamización de grupos: servicios socioculturales y a la comunidad.* Bogotá: Ediciones de la U. Disponible en [https://books.google.com.pe/books/about/Habilidades\\_sociales\\_y\\_dinamizaci%C3%B3n\\_de.html?id=qMY1MwEACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Habilidades_sociales_y_dinamizaci%C3%B3n_de.html?id=qMY1MwEACAAJ&redir_esc=y)

- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Editorial Pearson.
- Roca, E. (2008). *Cómo mejorar tus habilidades sociales*. ACDE; disponible en: <http://www.cop.es/colegiados/PV00520/pdf/IE,%20AE,%20HS.%206p.pdf>
- Tang, S., & Choi, P. (2011). Satisfied and Dissatisfied Commitment: Teachers in Three Generations. *Australian Journal of Teacher Education*, vol.36, n.7, 44-75.
- Zurita, T. (2013). *Habilidades sociales y dinamización de grupos*. Málaga: IC Editorial.

## **ANEXOS**

## ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	VARIABLES	DIMENSIÓN	INSTRUMENTO	FUENTE
¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y el compromiso docente en la institución educativa Champagnat - Tacna, 2019?	Determinar la relación entre las habilidades sociales y el compromiso docente en la institución educativa Champagnat - Tacna, 2019.	Las habilidades sociales se relacionan directamente y de forma significativa con el compromiso docente en la institución educativa Champagnat - Tacna, 2019.	<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION</b> El tipo es básico y el diseño es no experimental de corte transversal.	X = Habilidades sociales	- Comportamiento asertivo. - Comunicación eficaz. - Sentimiento de autoestima. - Toma de decisiones oportuna.	- Cuestionario de habilidades sociales	Personal docente de la IIEE Marcelino Champagnat.
¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y el compromiso afectivo docente en la institución educativa Champagnat - Tacna, 2019?	Obtener la relación entre las habilidades sociales y el compromiso afectivo docente en la institución educativa Champagnat - Tacna, 2019.	Las habilidades sociales se relacionan directamente con el compromiso afectivo docente en la institución educativa Champagnat - Tacna, 2019.	<b>POBLACION Y MUESTRA</b> La población es de 62 docentes, se hizo un censo.	Y = Compromiso docente	- Compromiso afectivo. - Compromiso continuo. - Compromiso normativo.	- Cuestionario de compromiso docente	
¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y el compromiso continuo docente en la institución educativa Champagnat - Tacna, 2019?	Establecer la relación entre las habilidades sociales y el compromiso continuo docente en la institución educativa Champagnat - Tacna, 2019.	Las habilidades sociales se relacionan de forma directa con el compromiso continuo docente en la institución educativa Champagnat - Tacna, 2019.					

---

¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y el compromiso normativo docente en la institución Marcelino Champagnat - Tacna, 2019?	Analizar la relación entre las habilidades sociales y el compromiso normativo docente en la institución Marcelino Champagnat - Tacna, 2019.	Las habilidades sociales se relacionan de forma directa y significativa con el compromiso normativo docente en la institución educativa Champagnat - Tacna, 2019.
---	---	---

---

**ANEXO N° 02**  
**CUESTIONARIO “HABILIDADES SOCIALES”**  
**FICHA TÉCNICA**

1. NOMBRE: Test - Inteligencia emocional.
2. AUTOR: Goleman, D.
3. AÑO DE PUBLICACIÓN: 1998.
4. ADMINISTRACIÓN: Individual.
5. TIEMPO DE ADMINISTRACIÓN: 20 minutos.
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN: Para personas mayores de 18 años.
7. DESCRIPCIÓN: El cuestionario está conformado por 20 ítems, agrupados en sus cuatro dimensiones: Comportamiento Asertivo (5 ítems), Comunicación Eficaz (5 ítems), Sentimiento de Autoestima (5 ítems) y Toma de Decisiones Oportuna (5 ítems).
8. INSTRUCCIONES: Cada docente responderá al cuestionario de forma anónima y sincera, considerando las siguientes opciones de respuesta:
  - Nunca / Muy en desacuerdo.
  - Casi nunca / En desacuerdo.
  - A veces / Regular.
  - Casi siempre / De acuerdo.
  - Siempre / Muy de acuerdo.
9. CALIFICACIÓN: En base a la escala de Likert, se asignarán las siguientes calificaciones o valores:
  - Nunca / Muy en desacuerdo = valor 1.
  - Casi nunca / En desacuerdo = valor 2.
  - A veces / Regular = valor 3.
  - Casi siempre / De acuerdo = valor 4.
  - Siempre / Muy de acuerdo = valor 5.
10. BAREMOS: Se considera los siguiente intervalos para los niveles:
  - Variable “Habilidades sociales”: (20 – 46) es inadecuado, (47 – 73) es regular y (74 – 100) es adecuado.

- Comportamiento asertivo: (5 – 11) es inadecuado, (12 – 18) es regular y (19 – 25) es adecuado.
- Comunicación eficaz: (5 – 11) es inadecuado, (12 – 18) es regular y (19 – 25) es adecuado.
- Sentimiento de autoestima: (5 – 11) es inadecuado, (12 – 18) es regular y (19 – 25) es adecuado.
- Toma de decisiones oportuna: (5 – 11) es inadecuado, (12 – 18) es regular y (19 – 25) es adecuado.



**ANEXO N° 03:****CUESTIONARIO “HABILIDADES SOCIALES”**

Estimado docente, a continuación encontrará una serie de enunciados con respecto a sus habilidades sociales para desarrollar sus diversas actividades personales y laborales. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, coloque el número que corresponda a su opinión; en base al siguiente criterio:

A = Nunca/Totalmente en desacuerdo; B = Casi nunca/En desacuerdo;  
C = A veces/Indeciso; D = Casi siempre/De acuerdo; E = Siempre/Totalmente de acuerdo

Nivel: ..... Sexo: .....  
Años de experiencia laboral: .....

N°	ÍTEM	A	B	C	D	E
	<b>COMPORTAMIENTO ASERTIVO</b>					
1	Si necesito ayuda lo pido de buena manera.					
2	Agradezco cuando alguien me ayuda.					
3	Cuando me siento triste, no evito contar lo que me pasa.					
4	Si un amigo consigue algún logro, busco la manera de felicitarlo.					
5	Si una persona me insulta, me defiendo sin agredirlo.					
	<b>COMUNICACIÓN EFICAZ</b>					
6	Pregunto cada vez que sea necesario, para entender lo que me dicen.					
7	Me dejo entender con facilidad cuando hablo.					
8	Expreso mis opiniones considerando las consecuencias.					
9	Antes de opinar ordeno mis ideas con calma.					
10	Miro a los ojos cuando alguien me habla.					
	<b>SENTIMIENTO DE AUTOESTIMA</b>					
11	Me siento contento con mi aspecto físico.					
12	Puedo cambiar mi comportamiento cuando me doy cuenta que estoy equivocado.					
13	Reconozco fácilmente mis cualidades positivas y negativas.					
14	Comparto mis alegrías con mis amigos.					

15	Puedo guardar los secretos de mis amigos.					
	<b>TOMA DE DECISIONES OPORTUNA</b>					
16	Pienso en varias soluciones frente a un problema.					
17	Tomo decisiones importantes para mi futuro con el apoyo de otras personas.					
18	Hago planes para mis vacaciones.					
19	No me cuesta decir no, a las cosas que considero distintas a mi forma de proceder.					
20	Defiendo mi idea cuando denoto que los demás podrían estar equivocados.					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**ANEXO N°04**  
**CUESTIONARIO “COMPROMISO DOCENTE”**  
**FICHA TÉCNICA**

1. **NOMBRE:** Test – Conceptualización del compromiso organizacional.
2. **AUTOR:** Meyer, J. y Allen, N.
3. **AÑO DE PUBLICACIÓN:** 1991.
4. **ADMINISTRACIÓN:** Individual.
5. **TIEMPO DE ADMINISTRACIÓN:** 15 minutos.
6. **ÁMBITO DE APLICACIÓN:** Para personas mayores de 18 años.
7. **DESCRIPCIÓN:** El cuestionario está conformado por 15 ítems, agrupados en sus tres dimensiones: Compromiso Afectivo (5 ítems), Compromiso Continuo (5 ítems), y Compromiso Normativo (5 ítems).
8. **INSTRUCCIONES:** Cada docente responderá al cuestionario de forma anónima y sincera, considerando las siguientes opciones de respuesta:
  - Nunca / Muy en desacuerdo.
  - Casi nunca / En desacuerdo.
  - A veces / Regular.
  - Casi siempre / De acuerdo.
  - Siempre / Muy de acuerdo.
9. **CALIFICACIÓN:** En base a la escala de Likert, se asignarán las siguientes calificaciones o valores:
  - Nunca / Muy en desacuerdo = valor 1.
  - Casi nunca / En desacuerdo = valor 2.
  - A veces / Regular = valor 3.
  - Casi siempre / De acuerdo = valor 4.
  - Siempre / Muy de acuerdo = valor 5.
10. **BAREMOS:** Se considera los siguiente intervalos para los niveles:
  - “Compromiso docente”: (20 – 46) es inadecuado, (47 – 73) es regular y (74 – 100) es adecuado.
  - Compromiso afectivo: (5 – 11) es inadecuado, (12 – 18) es regular y (19 – 25) es adecuado.

- Compromiso continuo: (5 – 11) es inadecuado, (12 – 18) es regular y (19 – 25) es adecuado.
- Compromiso normativo: (5 – 11) es inadecuado, (12 – 18) es regular y (19 – 25) es adecuado.

**ANEXO N° 05**  
**CUESTIONARIO “COMPROMISO DOCENTE”**

Estimado docente, a continuación encontrará una serie de enunciados con respecto a su compromiso laboral para con la institución educativa. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, coloque el número que corresponda a su opinión; en base al siguiente criterio:

A = Nunca/Totalmente en desacuerdo; B = Casi nunca/En desacuerdo;  
C = A veces/Indeciso; D = Casi siempre/De acuerdo; E = Siempre/Totalmente de acuerdo

Nivel: ..... Sexo: .....

Años de experiencia laboral: .....

N°	ÍTEM	A	B	C	D	E
<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>						
1	Me sentiría feliz si pasara varios años laborando en esta institución educativa.					
2	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.					
3	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa.					
4	Me siento ligado emocionalmente a la institución educativa.					
5	La institución educativa significa personalmente mucho para mí.					
<b>COMPROMISO CONTINUO</b>						
6	Permanecer en la institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
7	Sería muy duro para mí dejar la institución educativa, inclusive si lo quisiera.					
8	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la institución educativa en estos momentos.					
9	Siento como si tuviera muchas opciones de trabajo, pero no tanto como para pensar en salir de la institución educativa.					
10	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					
<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>						

11	Comparto los valores y principios que caracterizan a la institución educativa.					
12	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la institución educativa ahora.					
13	Me sentiría culpable si dejara la institución educativa ahora.					
14	La institución educativa merece mi lealtad.					
15	No abandonaría la institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## ANEXO N° 06

## CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS – PRUEBA PILOTO

## VARIABLE “HABILIDADES SOCIALES”

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,869	20

*Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Si necesito ayuda lo pido de buena manera.	80,08	60,567	0,392	0,865
Agradezco cuando alguien me ayuda.	79,90	59,761	0,403	0,865
Cuando me siento triste, no evito contar lo que me pasa.	82,05	61,555	0,125	0,883
Si un amigo consigue algún logro, busco la manera de felicitarlo.	80,21	58,824	0,417	0,865
Si una persona me insulta, me defiendo sin agredirlo.	80,90	58,876	0,310	0,872
Pregunto cada vez que sea necesario, para entender lo que me dicen.	80,68	58,943	0,409	0,865
Me dejo entender con facilidad cuando hablo.	80,55	58,121	0,653	0,857
Expreso mis opiniones considerando las consecuencias.	80,44	57,266	0,705	0,854
Antes de opinar ordeno mis ideas con calma.	80,32	57,304	0,688	0,855
Miro a los ojos cuando alguien me habla.	80,18	58,017	0,647	0,857
Me siento contento con mi aspecto físico.	80,16	60,400	0,496	0,862

Puedo cambiar mi comportamiento cuando me doy cuenta que estoy equivocado.	80,27	58,924	0,688	0,857
Reconozco fácilmente mis cualidades positivas y negativas.	80,48	57,860	0,642	0,857
Comparto mis alegrías con mis amigos.	80,15	58,159	0,726	0,855
Puedo guardar los secretos de mis amigos.	79,95	59,752	0,623	0,859
Pienso en varias soluciones frente a un problema.	79,98	60,737	0,561	0,862
Tomo decisiones importantes para mi futuro con el apoyo de otras personas.	80,55	58,481	0,427	0,864
Hago planes para mis vacaciones.	80,65	62,888	0,112	0,876
No me cuesta decir no, a las cosas que considero distintas a mi forma de proceder.	80,69	58,183	0,577	0,859
Defiendo mi idea cuando denoto que los demás podrían estar equivocados.	80,37	58,204	0,513	0,861

---



## ANEXO N° 07

## CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS – PRUEBA PILOTO

## VARIABLE “COMPROMISO DOCENTE”

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,795	15

*Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Me sentiría feliz si pasara varios años laborando en esta institución educativa.	53,34	58,949	0,410	0,784
Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.	53,82	57,919	0,514	0,778
Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa.	53,48	58,614	0,465	0,781
Me siento ligado emocionalmente a la institución educativa.	53,53	55,368	0,596	0,769
La institución educativa significa personalmente mucho para mí.	53,27	59,579	0,507	0,781
Permanecer en la institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	53,81	58,847	0,343	0,788
Sería muy duro para mí dejar la institución educativa, inclusive si lo quisiera.	53,87	53,885	0,729	0,760
Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la institución educativa en estos momentos.	54,55	52,580	0,620	0,764

Siento como si tuviera muchas opciones de trabajo, pero no tanto como para pensar en salir de la institución educativa.	54,79	57,841	0,240	0,801
Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	54,97	59,179	0,182	0,806
Comparto los valores y principios que caracterizan a la institución educativa.	53,21	59,152	0,409	0,784
Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la institución educativa ahora.	54,18	58,214	0,285	0,794
Me sentiría culpable si dejara la institución educativa ahora.	54,84	52,990	0,456	0,780
La institución educativa merece mi lealtad.	53,37	59,877	0,385	0,786
No abandonaría la institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	54,26	56,326	0,338	0,791

---

**ANEXO N° 08**  
**TABLAS Y FIGURAS**

**Resultados del análisis descriptivo de la variable “Habilidades sociales” por Ítem.**

Tabla 5. *Dimensión “Comportamiento asertivo” (por ítem)*

Ítem	Recuento	% de N columnas	
Si necesito ayuda lo pido de buena manera.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	2	3,2%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	20	32,3%
	Siempre	40	64,5%
Agradezco cuando alguien me ayuda.	Nunca	2	3,2%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	7	11,3%
	Siempre	53	85,5%
Cuando me siento triste, no evito contar lo que me pasa.	Nunca	14	22,6%
	Casi nunca	12	19,4%
	A veces	22	35,5%
	Casi siempre	12	19,4%
	Siempre	2	3,2%
Si un amigo consigue algún logro, busco la manera de felicitarlo.	Nunca	2	3,2%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	3	4,8%
	Casi siempre	20	32,3%
	Siempre	37	59,7%
Si una persona me insulta, me defiendo sin agredirlo.	Nunca	4	6,5%
	Casi nunca	2	3,2%

A veces	14	22,6%
Casi siempre	27	43,5%
Siempre	15	24,2%

Fuente: Cuestionario “Habilidades sociales”

En la Tabla 5 se presentan los resultados por ítem, de donde los aspectos más destacados por los docentes son que agradecen con frecuencia cuando alguien ayuda y que si se necesitan ayuda lo piden de buena manera; siendo el aspecto a mejorar que si un amigo consigue algún logro, lo busque para felicitarlo.

Tabla 7. Dimensión “Comunicación eficaz” (por ítem)

Ítem		Recuento	% de N columnas
Pregunto cada vez que sea necesario, para entender lo que me dicen.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	4	6,5%
	A veces	11	17,7%
	Casi siempre	29	46,8%
	Siempre	18	29,0%
Me dejo entender con facilidad cuando hablo.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	10	16,1%
	Casi siempre	35	56,5%
	Siempre	17	27,4%
Expreso mis opiniones considerando las consecuencias.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	9	14,5%
	Casi siempre	30	48,4%
	Siempre	23	37,1%
Antes de opinar ordeno mis ideas con calma.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%

	A veces	8	12,9%
	Casi siempre	25	40,3%
	Siempre	29	46,8%
Miro a los ojos cuando alguien me habla.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	6	9,7%
	Casi siempre	20	32,3%
	Siempre	36	58,1%

Fuente: Cuestionario “Habilidades sociales”

En la Tabla 7 se presentan los resultados por ítem, de donde los aspectos más destacados por los docentes son que miran a los ojos cuando alguien habla y que antes de opinar ordena sus ideas con calma; siendo el aspecto a mejorar que deberían preguntar cada vez que sea necesario para entender mejor lo que dicen.

Tabla 9. *Dimensión “Sentimiento de autoestima” (por ítem)*

Ítem	Recuento	% de N columnas	
Me siento contento con mi aspecto físico.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	2	3,2%
	Casi siempre	27	43,5%
	Siempre	33	53,2%
Puedo cambiar mi comportamiento cuando me doy cuenta que estoy equivocado.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	2	3,2%
	Casi siempre	34	54,8%
	Siempre	26	41,9%
Reconozco fácilmente mis cualidades positivas y negativas.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	2	3,2%

	A veces	4	6,5%
	Casi siempre	37	59,7%
	Siempre	19	30,6%
Comparto mis alegrías con mis amigos.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	3	4,8%
	Casi siempre	24	38,7%
	Siempre	35	56,5%
Puedo guardar los secretos de mis amigos.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	2	3,2%
	Casi siempre	14	22,6%
	Siempre	46	74,2%

Fuente: Cuestionario “Habilidades sociales”

En la Tabla 9 se presentan los resultados por ítem, de donde los aspectos más destacados por los docentes son que puedan guardar los secretos de mis amigos y que compartan sus alegrías con sus amigos; siendo el aspecto a mejorar el reconocer más fácilmente las cualidades personales positivas y negativas.

Tabla 11. *Dimensión “Toma de decisiones oportuna” (por ítem)*

Ítem		Recuento	% de N columnas
Pienso en varias soluciones frente a un problema.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	20	32,3%
	Siempre	42	67,7%
Tomo decisiones importantes	Nunca	0	0,0%

para mi futuro con el apoyo de otras personas.	Casi nunca	6	9,7%
	A veces	3	4,8%
	Casi siempre	31	50,0%
	Siempre	22	35,5%
Hago planes para mis vacaciones.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	2	3,2%
	A veces	15	24,2%
	Casi siempre	25	40,3%
No me cuesta decir no, a las cosas que considero distintas a mi forma de proceder.	Siempre	20	32,3%
	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	2	3,2%
	A veces	11	17,7%
Defiendo mi idea cuando denoto que los demás podrían estar equivocados.	Casi siempre	36	58,1%
	Siempre	13	21,0%
	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	2	3,2%
	A veces	7	11,3%
	Casi siempre	24	38,7%
	Siempre	29	46,8%

---

Fuente: Cuestionario "Habilidades sociales"

En la Tabla 11 se presentan los resultados por ítem, de donde los aspectos más destacados por los docentes son que piensan en varias soluciones frente a un problema y que defienden su idea cuando denotan que los demás podrían estar equivocados; siendo el aspecto a mejorar el saber decir no, a las cosas que considero distintas a mi forma de proceder.

**Resultados del análisis descriptivo de la variable “Compromiso docente” por Ítem.**

Tabla 15. *Dimensión “Compromiso afectivo” (por ítem)*

Ítem		Recuento	% de N columnas
Me sentiría feliz si pasara varios años laborando en esta institución educativa.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	2	3,2%
	A veces	7	11,3%
	Casi siempre	13	21,0%
	Siempre	40	64,5%
Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	4	6,5%
	A veces	8	12,9%
	Casi siempre	35	56,5%
	Siempre	15	24,2%
Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	2	3,2%
	A veces	6	9,7%
	Casi siempre	24	38,7%
	Siempre	30	48,4%
Me siento ligado emocionalmente a la institución educativa.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	6	9,7%
	A veces	4	6,5%
	Casi siempre	19	30,6%
	Siempre	33	53,2%
La institución educativa significa personalmente mucho para mí.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	4	6,5%
	Casi siempre	21	33,9%



Siempre	37	59,7%
---------	----	-------

Fuente: Cuestionario “Compromiso docente”

En la Tabla 15 se presentan los resultados por ítem, de donde los aspectos más destacados por los docentes son que la institución educativa significa personalmente mucho ellos y que se sentirían felices si pasaran varios años laborando en la entidad; siendo el aspecto a mejorar el que realmente sientan como si los problemas de la institución educativa fueran suyos.

Tabla 17. *Dimensión “Compromiso continuo” (por ítem)*

		Recuento	% de N columnas
Permanecer en la institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	Nunca	2	3,2%
	Casi nunca	2	3,2%
	A veces	10	16,1%
	Casi siempre	28	45,2%
Sería muy duro para mí dejar la institución educativa, inclusive si lo quisiera.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	4	6,5%
	A veces	17	27,4%
	Casi siempre	20	32,3%
Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la institución educativa en estos momentos.	Nunca	6	9,7%
	Casi nunca	9	14,5%
	A veces	21	33,9%
	Casi siempre	15	24,2%
Siento como si tuviera muchas opciones de trabajo, pero no tanto como para pensar en salir de la	Nunca	16	25,8%
	Casi nunca	5	8,1%
	A veces	8	12,9%
	Siempre	11	17,7%

institución educativa.	Casi siempre	28	45,2%
	Siempre	5	8,1%
Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	Nunca	13	21,0%
	Casi nunca	13	21,0%
	A veces	17	27,4%
	Casi siempre	9	14,5%
	Siempre	10	16,1%

Fuente: Cuestionario “Compromiso docente”

En la Tabla 17 se presentan los resultados por ítem, de donde el aspecto más destacado por los docentes fue que el permanecer en la institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo; siendo los aspectos a mejorar el considerar que si no hubiera puesto tanto esfuerzo y tiempo en la institución educativa, consideraría trabajar en otro sitio y el sentir que existen muchas opciones de trabajo, pero no tanto como para pensar en salir de la institución educativa.

Tabla 19. *Dimensión “Compromiso normativo” (por ítem)*

Ítem		Recuento	% de N columnas
Comparto los valores y principios que caracterizan a la institución educativa.	Nunca	2	3,2%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	17	27,4%
Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la institución educativa ahora.	Siempre	43	69,4%
	Nunca	3	4,8%
	Casi nunca	9	14,5%
	A veces	14	22,6%
	Casi siempre	18	29,0%

	Siempre	18	29,0%
Me sentiría culpable si dejara la institución educativa ahora.	Nunca	13	21,0%
	Casi nunca	15	24,2%
	A veces	7	11,3%
	Casi siempre	15	24,2%
La institución educativa merece mi lealtad.	Siempre	12	19,4%
	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	1	1,6%
	A veces	6	9,7%
	Casi siempre	20	32,3%
No abandonaría la institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	Siempre	35	56,5%
	Nunca	5	8,1%
	Casi nunca	12	19,4%
	A veces	8	12,9%
	Casi siempre	18	29,0%
	Siempre	19	30,6%

Fuente: Cuestionario "Compromiso docente"

En la Tabla 19 se presentan los resultados por ítem, de donde los aspectos más destacados por los docentes fueron que comparten los valores y principios que caracterizan a la institución educativa y que la entidad merece toda la lealtad; siendo el aspecto a mejorar el sentirse culpable si se dejara la institución educativa ahora.



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA



CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

"Año de la Universalización de la Salud"

Tacna, 28 de octubre del 2020

**INFORME N° 003-2020-UPT/FAEDCOH/EPH/CBFR**

**PARA** : Mgr. PATRICIA NUÉ CABALLERO  
Decana de la Facultad de Educación Ciencias de la Comunicación y Humanidades.

**DE** : Mgr. Cristina Beatriz Flores Rosado  
Docente de la Carrera Profesional de Psicología

**ASUNTO** : Presentación de Tesis de la Bachiller Katherine Alice Quispe Pari

**REFERENCIA** : Resolución N° 099-D-2020-UPT/FAEDCOH

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarla cordialmente y manifestarle lo siguiente:

En vista de la resolución N° 099-D-2020-UPT/FAEDCOH, de fecha 23 de junio del 2020, en la cual se me designa como docente asesor del proyecto de tesis titulado: "Relación entre las habilidades sociales y el compromiso docente en la Institución Educativa Marcelino Champagnat - Tacna, 2019", de la egresada QUISPE PARI, Katherine Alice, para optar el título profesional de Licenciada en Psicología, cabe mencionar que tras haber realizado la asesoría y las respectivas revisiones en merito a la resolución antes descrita, la egresada ha levantado todas las observaciones hechas y se encuentra APTO para continuar con los trámites correspondientes.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarle mi especial deferencia.

Atentamente,

Mgr. Cristina Beatriz Flores Rosado  
Docente – Escuela Profesional de Humanidades  
Carrera Profesional de Psicología



**UPT**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN Y**

Sin Fines de Lucro

"Año de la Universalización de la Salud"

**RESOLUCIÓN N° 247-D-2020-UPT/FAEDCOH**

Tacna, 2020 noviembre 19

**VISTA:**

La solicitud con Registro N° 20133 presentada por la Bachiller en Psicología **QUISPE PARI Katherine Alice**, mediante la cual requiere la designación de dictaminadores, conforme al nuevo Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Educación, Ciencias de la Comunicación y Humanidades; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, con Resolución N° 113-2018-UPT-CU, con fecha 06 de junio del 2018, se aprobó el nuevo Reglamento para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales en la Universidad Privada de Tacna.

Que mediante Resolución N° 077-2019-UPT-CU del 27 de mayo de 2019, el Consejo Universitario ratifica la aprobación del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Educación, Ciencias de la Comunicación y Humanidades de la Universidad Privada de Tacna.

Que, el Art. 26, inciso d) del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Educación, Ciencias de la Comunicación y Humanidades, especifica textualmente lo siguiente: Recibido el informe de culminación de la sesoría, la FAEDCOH designará 02 jurados dictaminadores, quienes emitirán informe en un plazo no mayor de 15 días hábiles.

Que, a efecto de uniformizar criterios, procedimientos y responsabilidades en el proceso, los docentes dictaminadores deberán tomar en cuenta las disposiciones contenidas en la normatividad vigente; y,

De conformidad a las atribuciones conferidas a la señora Decana por la Ley Universitaria 30220, el Estatuto y los Reglamentos vigentes de la Universidad Privada de Tacna.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.**- Designar a los siguientes académicos: Psic. Blanca Candela Najjar y Mag. Victor Bravo Alarcón, como jurados dictaminadores de la Tesis denominada: "HABILIDADES SOCIALES Y COMPROMISO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CHAMPAGNAT - TACNA, 2019", presentada por la Bachiller en Psicología **QUISPE PARI Katherine Alice**, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología.

**ARTÍCULO SEGUNDO.**- La Secretaria Académico Administrativa de la FAEDCOH queda encargada de dar cumplimiento a la Presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

PATRICIA ROSA  
MARIA NUE  
CABALLERO

Firmado digitalmente  
por PATRICIA ROSA  
MARIA NUE CABALLERO  
Fecha: 2020.11.19  
21:37:09 -0500

**DISTRIBUCIÓN:**

- Jurados

- Interesado

- Archivo **Reg. 20133**

Universidad Privada de Tacna

Campus Capanique s/n, Tacna – Perú

Fono:- 427212,- Anexo 405, correo electrónico: educacion@upt.edu.pe

**INFORME N°002 2020– UPT/FAEDCOH – DT – VVBA**

**A** : Mgr. Patricia Nué Caballero  
**DECANA FAEDCOH**

**DE** : Mgr. Víctor Bravo Alarcón  
**Dictaminador de tesis.**

**ASUNTO** : DESIGNACIÓN DE DICTAMINADOR DE TESIS titulado: “Habilidades sociales y compromiso docente en la Institución Educativa Champagnat - Tacna, 2019”.

Presentado por la Bachiller:  
Quispe Pari Katherine

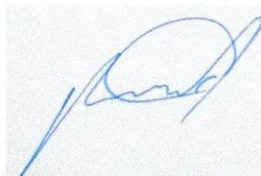
**REFERENCIA** : **Resolución N° 247-D-2020-UPT FAEDCOH.**

**FECHA** : Tacna, 28 de Diciembre de 2020

Me dirijo a usted en atención al documento de la referencia para comunicarle que el Dictaminador de Tesis, nombrado según resolución de Decanato N° 247-D-2020-UPT FAEDCOH. Realizó la revisión de la Tesis, titulada:

“Habilidades sociales y compromiso docente en la Institución Educativa Champagnat - Tacna, 2019”. Para optar el título profesional de Licenciado en Psicología.

Según la ficha de evaluación, la bachiller se ubica dentro del rango 80 a 100% = Cumple con los requisitos del Informe de Investigación o Tesis, el mismo que queda apto para su presentación y modificación (considerar las observaciones colocadas en la ficha de evaluación), lo que informo a usted para que sirva a continuar con el trámite respectivo.



Mgr. Víctor Valentín Bravo Alarcón  
Jurado Dictaminador de Tesis



### Estructura del informe de investigación o TESIS

TÍTULO DE LA TESIS	"HABILIDADES SOCIALES Y COMPROMISO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CHAMPAGNAT - TACNA, 2019"
AUTORÍA Y AFILIACIÓN	Bach. Katherine Alice, Quispe Pari
SEMESTRE ACADÉMICO	2020 - II
JURADO DICTAMINADOR	Mgr. Víctor Valentín Bravo Alarcón
FECHA DE EVALUACIÓN	23 / 12 / 20

Nº	COMPONENTES DE LA TESIS	INDICADORES			% AVANCE
1	Portada	Contiene los datos principales de acuerdo a la estructura del Plan de Trabajo de Investigación (monografía) de la FAEDCOH			2.5%
		Bueno	Regular	Recomendaciones: En el nombre del estudiante, primero se escriben los apellidos y luego los nombres. La ciudad y país se escriben en mayúscula.	
2	Título, autor y asesor	En el título se encuentran las variables del estudio, la unidad del estudio del lugar y el tiempo			5%
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
		Declara correctamente la autoría (va centrado y en orden: apellidos y nombres) y al asesor que contribuyó en el desarrollo de la Tesis			5%
3	Líneas y Sublínea de investigación	El título de la Tesis se desarrolla en las líneas de Investigación y las sub líneas correspondiente a la escuela profesional de la FAEDCOH			5%
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
4	Índice de contenido, tablas y figuras	El índice de contenidos refleja la estructura de la tesis en capítulos y acápite indicando la página en donde se encuentran			5%
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
		En el índice de tablas y figuras se ubican las mismas con el número de páginas en que se encuentran			5%
5	Resumen y Abstract	El resumen tiene una extensión adecuada no mayor a una página y se encuentran: los principales objetivos, el alcance de la investigación, la metodología empleada, los resultados alcanzados y las principales conclusiones			5%
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
		Se encuentra el abstract en la tesis (traducción del resumen en inglés) e incluye las palabras claves como mínimo 5 y están escrita en minúscula, separada con coma y en orden alfabético			5%
6	Introducción	Describe contextual y específicamente la problemática a investigar, establece el propósito de la investigación e indica la estructura de la investigación			5%
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	

		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
7	<b>Determinación del problema</b>	Describe específicamente donde se encuentra la problemática objeto del estudio y describe las posibles causas que generan la problemática en estudio			5%
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
8	<b>Formulación del problema</b>	Las interrogantes del problema principal y secundario contienen las variables del estudio, el sujeto de estudio, la relación y la condición en que se realiza la investigación.			5%
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
9	<b>Justificación de la investigación</b>	Responde a las preguntas ¿Por qué se está realizando la investigación?, ¿cuál es la utilidad de estudio?, ¿Por qué es importante la investigación?			5%
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
10	<b>Objetivos</b>	Guardan relación con el título, el problema de la investigación, son medibles y se aprecia un objetivo por variable como mínimo.			5%
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
11	<b>Antecedentes del estudio</b>	Presenta autoría, título del proyecto de investigación, conclusiones relacionadas con su Informe de investigación y metodología de la investigación			5%
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
12	<b>Definiciones operacionales</b>	Da significado preciso según el contexto y expresión de las variables de acuerdo al problema de investigación formulado			5%
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
13	<b>Fundamentos teórico científicos de las variables</b>	Las bases teóricas, abordan con profundidad el tratamiento de las variables del estudio y está organizado como una estructura lógica, y sólida en argumentos bajo el estilo APA			5%
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
		En el fundamento teórico científico se desarrollan los indicadores de cada una de las variables, la extensión del fundamento teórico científico le da solidez a la tesis y respeta la corrección idiomática.			5%
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
14	<b>Enunciado de las Hipótesis</b>	Las hipótesis general y específica son comprobables, guardan relación y coherencia con el título, el problema y los objetivos de la investigación.			5%
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
15	<b>Operacionalización de las variables y escala de medición</b>	Las variables se encuentran bien identificadas en el título del informe de investigación o Tesis			5%
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
		Se establecen las dimensiones o los indicadores de las variables que permiten su medición.			5%
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
		Se precisa claramente la escala de medición de las variables			5%
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
16	<b>Tipo y diseño de investigación</b>	El informe de investigación guarda correspondencia con el tipo de investigación y la relación entre las variables.			5%
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
		El diseño de investigación guarda correspondencia con el tipo de investigación y el nivel de investigación			5%
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
17	<b>Ámbito de la investigación</b>	Precisa el ámbito y el tiempo social en que se realizó la investigación			5%
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	



18	Unidad de estudio, población y muestra	Se encuentra claramente definida la unidad de estudio en cuanto al objeto y el ámbito de la investigación	5%
		Bueno Regular <b>Recomendaciones:</b>	
		Se identifica con precisión la población en la se realiza la investigación.	5%
		Bueno Regular <b>Recomendaciones:</b>	
		Se precisa la forma en que se determinó el tamaño de la muestra, su margen de error y muestreo utilizado para la selección de las unidades muestrales	5%
		Bueno Regular <b>Recomendaciones:</b>	
19	Procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	Se señala la pertinencia de las técnicas e instrumentos por variable y se indica cómo se recopiló la información. A su vez presenta la validez y confiabilidad de los instrumentos aplicados	5%
		Bueno Regular <b>Recomendaciones:</b>	
		Se indica cómo se presentó y analizó los datos y los procedimientos para su interpretación	5%
		Bueno Regular <b>Recomendaciones:</b>	
20	El trabajo de campo	Se describe la forma en que se realizó la aplicación de los instrumentos, el tiempo utilizado y las coordinaciones realizadas.	2.5%
		Bueno Regular <b>Recomendaciones:</b> Describir un poco más sobre el tiempo utilizado en la aplicación de los instrumentos.	
21	Diseño de presentación de los resultados	El diseño de presentación de resultados es pertinente con el diseño de investigación seleccionado.	5%
		Bueno Regular <b>Recomendaciones:</b>	
22	Los resultados	La presentación de las tablas y figuras cumplen con los requisitos formales requeridos y conducen a la comprobación de la hipótesis	5%
		Bueno Regular <b>Recomendaciones:</b>	
		Los argumentos planteados son suficientes para comprobar las hipótesis específicas de la investigación.	5%
		Bueno Regular <b>Recomendaciones:</b>	
		La investigación considera pruebas estadísticas	5%
		Bueno Regular <b>Recomendaciones:</b>	
23	Comprobación de las hipótesis	La comprobación de la hipótesis específica permite la comprobación de la hipótesis general	5%
		Bueno Regular <b>Recomendaciones:</b>	
24	Discusión	Describe las contribuciones más originales o de mayor impacto del estudio, las posibles aplicaciones prácticas de los resultados y también las limitaciones de la investigación.	2.5%
		Bueno Regular <b>Recomendaciones:</b> Podría profundizar en las aplicaciones y limitaciones.	
25	Conclusiones	Las conclusiones guardan correspondencia con los objetivos de la investigación y se encuentran redactadas con claridad y precisión	5%
		Bueno Regular <b>Recomendaciones:</b>	
26	Sugerencias	Las sugerencias planteadas parten de las conclusiones de la investigación y muestra su viabilidad	5%
		Bueno Regular <b>Recomendaciones:</b> Cambiar el título de recomendaciones por sugerencias.	

27	Referencias	Respetar las normas APA y las fuentes bibliográficas de artículos y tesis deben estar dentro de los rangos de actualidad, salvo excepciones de libros clásicos.			5%
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
28	Anexos	Se encuentra la matriz de consistencia, el formato de los instrumentos utilizados y presenta otros elementos que permiten reforzar los resultados presentados en el informe de investigación o Tesis			5%
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
29	Aspectos formales	La Tesis cumple con la totalidad de los aspectos formales (tipo de letra, tamaño, interlineado, párrafos justificados) indicados en la estructura del Plan de Trabajo de Investigación (ensayo) de la FAEDCOH.			5%
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
<b>TOTAL % DE APROBACIÓN</b>				<b>96.34%</b>	

**% de APROBACIÓN:** 205 = 100 %

**DONDE:**

Bueno	Regular
5 %	2.5 %

$$x = \frac{? \times 100\%}{205}$$

### EVALUACIÓN

- 80 a 100% = Cumple con los requisitos del Informe de Investigación o Tesis
- 60 a 79 % = Cumple medianamente con los requisitos del Informe de Investigación o Tesis, debe subsanar las recomendaciones
- 0 a 59 % = No Cumple con los requisitos, debe volver a realizar el Informe de Investigación o Tesis



**Mgr. Víctor Valentín Bravo Alarcón**  
**Jurado Dictaminador de Tesis**





UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA



**ESCUELA PROFESIONAL DE HUMANIDADES**  
Carrera Profesional de Psicología

TÍTULO DE LA TESIS	HABILIDADES SOCIALES Y COMPROMISO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA CHAMPAGNAT, TACNA - 2019
AUTORÍA Y AFILIACIÓN	Bach. QUISPE PARI, KATHERINE ALICE
SEMESTRE ACADÉMICO	2021-I
JURADO DICTAMINADOR	Psic. Blanca Beatriz Candela Najar
FECHA DE EVALUACIÓN	29/03/2021

Nº	COMPONENTES DE LA TESIS	INDICADORES	% AVANCE
1	Portada	Contiene los datos principales de acuerdo a la estructura del Plan de Trabajo de Investigación (monografía) de la FAEDCOH	
		Bueno Regular Recomendaciones:	
2	Título, autor y asesor	En el título se encuentran las variables del estudio, la unidad del estudio del lugar y el tiempo	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
2	Título, autor y asesor	Declara correctamente la autoría (va centrado y en orden: apellidos y nombres) y al asesor que contribuyó en el desarrollo de la Tesis	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
3	Líneas y Sublínea de investigación	El título de la Tesis se desarrolla en las líneas de Investigación y las sub líneas correspondiente a la escuela profesional de la FAEDCOH	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
4	Índice de contenido, tablas y figuras	El índice de contenidos refleja la estructura de la tesis en capítulos y acápite indicando la página en donde se encuentran	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
4	Índice de contenido, tablas y figuras	En el índice de tablas y figuras se ubican las mismas con el número de páginas en que se encuentran	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
5	Resumen y Abstract	El resumen tiene una extensión adecuada no mayor a una página y se encuentran: los principales objetivos, el alcance de la investigación, la metodología empleada, los resultados alcanzados y las principales conclusiones	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
5	Resumen y Abstract	Se encuentra el abstract en la tesis (traducción del resumen en inglés) e incluye las palabras claves como mínimo 5 y están escrita en minúscula, separada con coma y en orden alfabético	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
6	Introducción	Describe contextual y específicamente la problemática a investigar, establece el propósito de la investigación e indica la estructura de la investigación	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
7	Determinación del problema	Describe específicamente donde se encuentra la problemática objeto del estudio y describe las posibles causas que generan la problemática en estudio	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
8	Formulación del problema	Las interrogantes del problema principal y secundario contienen las variables del estudio, el sujeto de estudio, la relación y la condición en que se realiza la investigación.	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
9	Justificación de la investigación	Responde a las preguntas ¿Por qué se está realizando la investigación?, ¿cuál es la utilidad de estudio?, ¿Por qué es importante la investigación?	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
10	Objetivos	Guardan relación con el título, el problema de la investigación, son medibles y se aprecia un objetivo por variable como mínimo.	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	

11	<b>Antecedentes del estudio</b>	Presenta autoría, título del proyecto de investigación, conclusiones relacionadas con su Informe de investigación y metodología de la investigación	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
12	<b>Definiciones operacionales</b>	Da significado preciso según el contexto y expresión de las variables de acuerdo al problema de investigación formulado	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
13	<b>Fundamentos teórico científicos de la variables</b>	Las bases teóricas, abordan con profundidad el tratamiento de las variables del estudio y está organizado como una estructura lógica, y sólida en argumentos bajo el estilo APA	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
		En el fundamento teórico científico se desarrollan los indicadores de cada una de las variables, la extensión del fundamento teórico científico le da solidez a la tesis y respeta la corrección idiomática.	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
14	<b>Enunciado de las Hipótesis</b>	Las hipótesis general y específica son comprobables, guardan relación y coherencia con el título, el problema y los objetivos de la investigación.	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
15	<b>Operacionalización de las variables y escala de medición</b>	Las variables se encuentran bien identificadas en el título del informe de investigación o Tesis	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
		Se establecen las dimensiones o los indicadores de las variables que permiten su medición.	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
		Se precisa claramente la escala de medición de las variables	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
16	<b>Tipo y diseño de investigación</b>	El informe de investigación guarda correspondencia con el tipo de investigación y la relación entre las variables.	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
		El diseño de investigación guarda correspondencia con el tipo de investigación y el nivel de investigación	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
17	<b>Ámbito de la investigación</b>	Precisa el ámbito y el tiempo social en que se realizó la investigación	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
18	<b>Unidad de estudio, población y muestra</b>	Se encuentra claramente definida la unidad de estudio en cuanto al objeto y el ámbito de la investigación	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
		Se identifica con precisión la población en la se realiza la investigación.	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
		Se precisa la forma en que se determinó el tamaño de la muestra, su margen de error y muestreo utilizado para la selección de las unidades muestrales	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
19	<b>Procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>	Se señala la pertinencia de las técnicas e instrumentos por variable y se indica cómo se recopiló la información. A su vez presenta la validez y confiabilidad de los instrumentos aplicados	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
		Se indica cómo se presentó y analizó los datos y los procedimientos para su interpretación	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
20	<b>El trabajo de campo</b>	Se describe la forma en que se realizó la aplicación de los instrumentos, el tiempo utilizado y las coordinaciones realizadas.	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
21	<b>Diseño de presentación de los resultados</b>	El diseño de presentación de resultados es pertinente con el diseño de investigación seleccionado.	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
22	<b>Los resultados</b>	La presentación de las tablas y figuras cumplen con los requisitos formales requeridos y conducen a la comprobación de la hipótesis	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	



		Los argumentos planteados son suficientes para comprobar las hipótesis específicas de la investigación.	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
		La investigación considera pruebas estadísticas	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
23	Comprobación de las hipótesis	La comprobación de la hipótesis específica permite la comprobación de la hipótesis general	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
24	Discusión	Describe las contribuciones más originales o de mayor impacto del estudio, las posibles aplicaciones prácticas de los resultados y también las limitaciones de la investigación.	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
25	Conclusiones	Las conclusiones guardan correspondencia con los objetivos de la investigación y se encuentran redactadas con claridad y precisión	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
26	Sugerencias	Las sugerencias planteadas parten de las conclusiones de la investigación y muestra su viabilidad	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
27	Referencias	Respeto las normas APA y las fuentes bibliográficas de artículos y tesis deben estar dentro de los rangos de actualidad, salvo excepciones de libros clásicos.	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
28	Anexos	Se encuentra la matriz de consistencia, el formato de los instrumentos utilizados y presenta otros elementos que permiten reforzar los resultados presentados en el informe de investigación o Tesis	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
29	Aspectos formales	La Tesis cumple con la totalidad de los aspectos formales (tipo de letra, tamaño, interlineado, párrafos justificados) indicados en la estructura del Plan de Trabajo de Investigación (ensayo) de la FAEDCOH.	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
<b>TOTAL % DE APROBACIÓN</b>			<b>100%</b>

% de APROBACIÓN: 205 = 100 %

DONDE:

Bueno	Regular
5 %	2.5 %

$$x = \frac{?}{205} \times 100\%$$

**EVALUACIÓN**

- 80 a 100% = Cumple con los requisitos del Informe de Investigación o Tesis
- 60 a 79 % = Cumple medianamente con los requisitos del Informe de Investigación o Tesis, debesubsanar las recomendaciones
- 0 a 59 % = No Cumple con los requisitos, debe volver a realizar el Informe de Investigación o Tesis



Psic. Blanca B. Candela Najar  
Jurado Dictaminador