

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN**



**HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE
AYACUCHO, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**

AUTOR:

Bach. Roly Jhonatan GAVILAN VEGA

ASESORA:

Dra. Blanca Beatriz RIVERA GUILLÉN

Ayacucho - Perú

2022

Dr. Emilio Germán Ramírez Roca
Presidente

Dr. Rolando Alfredo Quispe Morales
Director de la UPGFCE

Dra. Olga Hurtado Ambrocio
Miembro

Dr. Teodosio Zenobio Poma Solier
Miembro

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, Roly Jhonatan Gavilán Vega, identificado con DNI N° 74094990, egresado de la Maestría en Educación, Mención en Gestión Educacional de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga presento la tesis denominada: *Habilidades sociales y desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, 2020.*

Sobre la tesis, declaro bajo juramento que:

El presente estudio es de mi autoría, investigación realizada con fines de obtener el grado académico de Maestro en Educación, con Mención en Gestión Educacional; fue desarrollado en función de las normas establecidas por la universidad, los protocolos estandarizados en materia de redacción y el respeto irrestricto de la propiedad intelectual.

Ayacucho, 02 de julio de 2021

Bach. Roly Jhonatan Gavilán Vega
DNI N° 74094990

A mis padres, por todo el apoyo que me brindan, mucho de mis logros se los debo a ellos, pues me formaron con valores, principios y con ciertas libertades, motivándome constantemente para poder conseguir todos mis anhelos. Soy lo que soy gracias a ellos.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por darme la bienvenida a este mundo de sabiduría.

A la Escuela de Posgrado y a los maestros que lo integran, por haber asumido el arduo trabajo de transmitirnos sus amplios conocimientos; cual padres de la sabiduría, han contribuido en dignificar el profesionalismo de los maestrandos ayacuchanos.

A mis compañeros de la maestría, por los momentos vividos y la experiencia cosechada, que son simplemente únicos.

A la Dr.^a Blanca Rivera Guillén, por realzar mis capacidades pedagógicas, por la paciencia y el valioso tiempo concedido durante el proceso de asesoramiento de la tesis; asimismo, por impartir sus sabios consejos de la vida y de su desempeño loable en el campo de la investigación. Gracias por sembrar en mí la hidalguía de ser un buen profesional.

A la Directora Sandra Sánchez Huamaní y a los maestros de la Institución Educativa Luis Carranza, por brindarme apoyo incondicional para el desarrollo de este estudio.

Al Director Félix Valer Torres y a la plana docente de la Institución Educativa Emblemática Mariscal Cáceres, por brindarme su valioso tiempo y confianza para seguir con el avance de mi trabajo de investigación.

A la vida y al destino, por este nuevo triunfo.

ÍNDICE

Declaración jurada de autenticidad	IV
Dedicatoria	V
Agradecimiento	VI
Índice	VII
Índice de tablas	XI
Índice de figuras	XII
Índice de anexo.....	XIV
Resumen	XV
Abstract.....	XVI
Introducción.....	XVII
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Descripción de la situación problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
<i>1.2.1 Problema general</i>	3
<i>1.2.2 Problemas específicos</i>	3
1.3 Formulación de objetivos.....	4
<i>1.3.1 Objetivo general</i>	4
<i>1.3.2 Objetivos específicos</i>	4
1.4 Justificación	4
<i>1.4.1 Justificación teórica</i>	4
<i>1.4.2 Justificación metodológica</i>	5
<i>1.4.3 Justificación práctica</i>	5
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1 Antecedentes	7

2.1.1	<i>Antecedentes internacionales</i>	7
2.1.2	<i>Antecedentes nacionales</i>	8
2.1.3	<i>Antecedentes regionales</i>	11
2.2	Bases teóricas	12
2.2.1	<i>Habilidades sociales</i>	12
2.2.2	<i>Desempeño del docente</i>	19
2.3	Bases conceptuales	28
CAPÍTULO III METODOLOGÍA		31
3.1	Formulación de hipótesis	31
3.1.1	<i>Hipótesis principal</i>	31
3.1.2	<i>Hipótesis específicas</i>	31
3.2	Variables	32
3.2.1	<i>Variable 1: Habilidades sociales</i>	32
3.2.2	<i>Variable 2: Desempeño docente</i>	32
3.3	Operacionalización de variables	32
3.3.1	<i>Variable 1: Habilidades sociales</i>	32
3.3.1.1	Definición conceptual.	32
3.3.1.2	Definición operacional.	32
3.3.2	<i>Variable 2: Desempeño docente</i>	33
3.3.2.1	Definición conceptual.	33
3.3.2.2	Definición operacional.	33
3.4	Tipo y nivel de investigación	36
3.4.1	<i>Tipo de investigación</i>	36
3.4.2	<i>Nivel de investigación</i>	36
3.5	Métodos	36

3.5.1	<i>Método inductivo-deductivo</i>	36
3.6	Diseño de investigación	37
3.7	Población y muestra	38
3.7.1	<i>Población</i>	38
3.7.2	<i>Muestra</i>	38
3.7.3	<i>Tipo de muestreo</i>	38
3.8	Técnicas e instrumentos	39
3.8.1	<i>Técnicas</i>	39
3.8.2	<i>Instrumentos</i>	39
3.9	Validez y confiabilidad de instrumentos.....	40
3.9.1	<i>Validez</i>	40
3.9.2	<i>Confiabilidad</i>	41
3.10	Técnica de procesamiento de datos.....	41
3.11	Aspectos éticos.....	43
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN		44
4.1	Resultados a nivel descriptivo.....	44
4.1.1	<i>Respecto a la variable 1: Habilidades sociales</i>	44
4.1.2	<i>Respecto a la variable 2: Desempeño docente</i>	52
4.2	Resultados a nivel inferencial	61
4.2.1	<i>Prueba de normalidad</i>	61
4.2.2	<i>Contraste de la hipótesis general</i>	61
4.2.3	<i>Contraste de la hipótesis específica 1</i>	62
4.2.4	<i>Contraste de la hipótesis específica 2</i>	63
4.2.5	<i>Contraste de la hipótesis específica 3</i>	64
4.2.6	<i>Contraste de la hipótesis específica 4</i>	66

4.3	Discusión de resultados.....	67
	Conclusiones.....	72
	Recomendaciones	74
	Referencias bibliográficas	76
	Anexo	82
	Anexo 1. Matriz de consistencia	83
	Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	84
	Anexo 3. Confiabilidad de los instrumentos	86
	Anexo 4. Fichas de validación.....	88
	Anexo 5. Base de datos	94
	Anexo 6. Documento de autorización para el recojo de datos	97

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Matriz de operacionalización de variables</i>	34
Tabla 2 <i>Medición de la variable 1: Habilidades sociales</i>	39
Tabla 3 <i>Medición de la variable 2: Desempeño docente</i>	40
Tabla 4 <i>Prueba de normalidad</i>	61
Tabla 5 <i>Prueba de correlación entre habilidades sociales y desempeño docente</i>	62
Tabla 6 <i>Prueba de correlación entre habilidades sociales y preparación para el aprendizaje</i>	63
Tabla 7 <i>Prueba de correlación entre habilidades sociales y enseñanza para el aprendizaje</i>	64
Tabla 8 <i>Prueba de correlación entre habilidades sociales y participación en la gestión articulada a la comunidad</i>	65
Tabla 9 <i>Prueba de correlación entre habilidades sociales y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</i>	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Habilidades sociales en los docentes de las instituciones educativas públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020</i>	44
Figura 2 <i>Ámbito de integración como habilidad social en los docentes de las instituciones educativas públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020, por ítems</i>	45
Figura 3 <i>Ámbito de integración como habilidad social en los docentes de las instituciones educativas públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020</i>	47
Figura 4 <i>Ámbito de innovación de las habilidades sociales en los docentes de las instituciones educativas públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020 por ítems</i>	48
Figura 5 <i>Ámbito de innovación de las habilidades sociales en los docentes de las instituciones educativas públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020</i>	49
Figura 6 <i>Ámbito institucional de las habilidades sociales en los docentes de las instituciones educativas públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020 por ítems</i>	50
Figura 7 <i>Ámbito institucional de las habilidades sociales en los docentes de las instituciones educativas públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020</i>	51
Figura 8 <i>Desempeño docente, en los docentes de las instituciones educativas públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020</i>	52
Figura 9 <i>Preparación para el aprendizaje en los docentes de las instituciones educativas públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020 por ítems</i>	53
Figura 10 <i>Preparación para el aprendizaje en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020</i>	54
Figura 11 <i>Enseñanza para el aprendizaje en los docentes de las instituciones educativas públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020 por ítems</i>	55

Figura 12 <i>Enseñanza para el aprendizaje en los docentes de las instituciones educativas públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020.....</i>	56
Figura 13 <i>Participación en la gestión institucional articulada a la comunidad en los docentes de las instituciones educativas públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020 por ítems</i>	57
Figura 14 <i>Participación en la gestión institucional articulada a la comunidad en los docentes de las instituciones educativas públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020</i>	58
Figura 15 <i>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad en los docentes de las instituciones educativas públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020 por ítem</i>	59
Figura 16 <i>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad en los docentes de las instituciones educativas públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020</i>	60

ÍNDICE DEL ANEXO

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	83
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	84
Anexo 3. Confiabilidad de los instrumentos	86
Anexo 4. Fichas de validación.....	88
Anexo 5. Base de datos.....	94
Anexo 6. Documento de autorización para el recojo de datos	97

RESUMEN

La investigación denominada *Habilidades sociales y desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, 2020* estableció principal finalidad determinar cómo se relaciona las habilidades sociales con el nivel de desempeño docente en centros educativos en el ámbito en mención. En referencia a tal propósito, el aspecto metodológico se encontró basado en una tipología básica, diseño no experimental – transversal y nivel descriptivo-correlacional. Es importante indicar que, 51 docentes conformaron la muestra de estudio, los cuales pertenecieron a la I.E. Mariscal Cáceres e I.E. Luis Carranza. La recopilación de información se efectuó a través de la técnica de la encuesta, que tiene como instrumento al cuestionario de escala Likert. Los resultados mostraron que el 31.37 % de los docentes posee habilidades sociales en un nivel bajo; el 49.02 %, un nivel medio y el 19.61 %, un nivel alto. En cuanto al desempeño docente, se evidenció que el 34.31 % de los docentes tiene un bajo desempeño; el 44.12 %, un nivel medio y el 21.57 %, un nivel alto. La conclusión a la que se llegó fue que las habilidades sociales poseen una relación significativa con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, 2020 ($r = 0.836$; $p=0.000$).

Palabras claves: Habilidades sociales, desempeño docente, instituciones educativas.

ABSTRACT

The research called social skills and teaching performance in public educational institutions in the district of Ayacucho, 2020, established as its main purpose to determine how social skills are related to the level of teaching performance in educational centers in the area in question. In reference to this purpose, the methodological aspect was found to be based on a basic typology, non-experimental - transversal design and descriptive-correlational level. It is important to indicate that 51 teachers made up the study sample, which belonged to the Mariscal Caceres and Luis Carranza schools. The collection of information was carried out through the survey technique, which uses the Likert scale questionnaire as an instrument. The results showed that 31.37% of the teachers have low social skills, 49.02% have medium skills and 19.61% have high skills. Regarding teaching performance, it was found that 34.31 % of the teachers have a low performance; 44.12 %, a medium level and 21.57 %, a high level. The conclusion reached was that social skills have a significant relationship with teacher performance in public educational institutions in the district of Ayacucho, 2020 ($r = 0.836$; $p=0.000$).

Keywords: Social skills, teacher performance, educational institutions.

INTRODUCCIÓN

La investigación denominada *Habilidades sociales y desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, 2020* surgió tras evidenciar una serie de dificultades vinculadas a las habilidades sociales de los docentes; lo que, presumiblemente, estaría relacionado con el desempeño que vienen presentando.

Por medio de la observación, se conoció que, en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, se busca el desarrollo y crecimiento académico de los estudiantes; por ello, los docentes tratan de utilizar un conjunto de métodos y técnicas con la finalidad de que el alumnado mejore sus conocimientos y tratan de evidenciar un alto nivel de formación.

Es observable que muchos docentes realizan el esfuerzo de cumplir con la planificación y enseñanza de los aprendizajes programados; sin embargo, aún existe una proporción de ellos que no realizan tal acción, inclusive se presentan casos que solo cumplen su función laboral para luego retirarse de la institución. Del mismo modo, no se aprecia la participación de muchos de ellos en la gestión de la institución, ya que se aprecia que no existen relaciones laborales y personales que favorezcan el clima institucional.

El cumplimiento de compromisos no es observable dentro de las instituciones, siendo una de las causas la falta de confianza y diálogo constante entre sus miembros. Asimismo, la medición de los conflictos que se ha observado entre los docentes no se sustenta en una reflexión para un cambio de actitud entre ellos, sino en el encubrimiento, que resulta perjudicial para los estudiantes; también, hace falta una previsión de las situaciones que condicionan el ambiente educativo y por ende en los procesos de enseñanza en el aula.

Asimismo, se han observado casos en los que los procesos educativos no se orientan al desarrollo de la creatividad, debido a la excesiva transcripción de libros distribuidos por el Ministerio de Educación; es más, el trabajo en equipo se encuentra mal direccionado, ya

que no les permite desarrollar visiones teleológicas sostenibles en las áreas de su especialidad, inclusive la motivación no representa un estímulo positivo para las actividades relacionadas con la educación; por último, la falta de relaciones sociales presentes en la autoridad impide la formulación de proyectos sobre el futuro de la institución.

En la actualidad, resulta necesario brindar capacitación a los educadores, con la intención de elevar el nivel de aprendizaje y contribuir al mejoramiento de las destrezas; de esta manera, se trata de mejorar la capacidad de toma de decisiones en función a su actividad educativa. Asimismo, la relevancia de las habilidades sociales como herramienta busca potenciar las funciones designadas; razón por la cual el presente estudio busca identificar la relación de las habilidades sociales y el desempeño docente dentro de dichas instituciones.

Orientado a tal fin, la metodología que se desarrolló estuvo enmarcada dentro de la investigación básica, en el nivel descriptivo-correlacional y el diseño no experimental-transversal. Se tuvo a un total de 51 docentes que conformaron la muestra de estudio, los cuales pertenecían a centros educativos de naturaleza pública, entre ellos: Mariscal Cáceres y Luis Carranza. Es preciso mencionar que la recopilación de información fue posible tras la aplicación de la técnica de la encuesta, cuyo instrumento es el cuestionario.

Para una mejor comprensión del contenido de la presente, se realizó la estructuración en base a diversos capítulos, que se encontraron adecuadamente fundamentados, y en función al cumplimiento de los objetivos inicialmente trazados. Así, el primer capítulo abarca el planteamiento de la problemática; el segundo, el marco teórico; el tercero, la metodología; el cuarto, los resultados y la discusión. Todo conduce a las conclusiones investigativas y las recomendaciones académicas del caso, que es acompañado por las referencias bibliográficas empleadas y el anexo.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la situación problemática

La demanda generada por los centros educativos públicas no solo se refiere a tener en sus filas profesionales con grandes conocimientos y expertos en procesos; además de ello, demandan capital humano con habilidades sociales, debido a que ese conjunto de estrategias adquiridas posibilita mejorar la forma de actuar e interrelacionarse dentro del trabajo.

De la misma manera, resulta importante desarrollar esas capacidades en las instituciones educativas públicas. Así lo menciona García (2016) en una entrevista para el Blog *Acento*, de la República Dominicana, señalando que las autoridades tienen la función de desarrollar intelectualmente a cada docente con el fin de mejorar la calidad de la educación, ya que es preocupación y compromiso nacional.

Así, es importante dar solución a las necesidades de estructuras de apoyo (laboratorios, tecnología, instrumentos, etc.) y de programas de investigación dentro de estas instituciones. Por otro lado, el Ministerio de Educación de este país indica que las deficiencias en el proceso de aprendizaje de los alumnos se deben al desfasamiento de los contenidos curriculares y deficiencias en lograr cumplir las expectativas del país.

En el ámbito nacional, el panorama no es diferente. Se reconoce que las habilidades sociales presentes en los docentes ayudan a abordar y prevenir conflictos que pueden

suscitarse dentro de la institución educativa; en otras palabras, engloba al conjunto de estrategias que logran detectar los problemas y evitan que se propaguen o difundan en la convivencia entre los estudiantes y docentes. No obstante, estos últimos solo se dedican a capacitarse en cursos y talleres dirigidos a fortalecer sus habilidades académicas, pero no en ejercitar las sociales; es decir, solo se enfocan en el desarrollo de actividades que mejoren formalmente su nivel profesional.

De acuerdo con el diario *La República* (2019), Perú se ubica en el puesto 64 de los 77 países que conforman la prueba PISA (Programme for International Student Assessment), conforme indica la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Dicho informe evidencia que se obtuvo 401 puntos en comprensión lectora, siendo tres puntos mayores al resultado del 2015; sin embargo, se encuentra por debajo de países como Chile, que ocupa el puesto 43, con 452 puntos.

En el ámbito local, específicamente los centros educativos del distrito de Ayacucho, se busca el desarrollo y crecimiento académico de los estudiantes; por ello, los docentes utilizan un conjunto de métodos y técnicas con la finalidad de que el alumnado mejore sus conocimientos, para tratar de evidenciar en ellos un alto nivel de formación.

En este sentido, los docentes realizan el esfuerzo de cumplir con la planificación y enseñanza de los aprendizajes programados; sin embargo, algunos de ellos no lo realizan, inclusive se presentan casos que solo cumplen su función laboral para luego retirarse de la institución; del mismo modo, no se aprecia la participación de muchos de ellos en la gestión de la institución; es decir, no existen relaciones laborales y personales que favorezcan el clima institucional.

El cumplimiento de compromisos no es observable dentro de la institución, siendo una de las causas la falta de confianza y diálogo constante entre sus miembros; asimismo, la medición de los conflictos que se ha observado entre los docentes no se sustenta en una

reflexión para un cambio de actitud entre ellos, sino en el encubrimiento, que perjudica a los estudiantes; también hace falta una previsión de las situaciones que condicionan el ambiente educativo y por ende los procesos de enseñanza-aprendizaje en el aula.

Asimismo, se han observado casos en los que los procesos educativos no se orientan al desarrollo de la creatividad, debido a la excesiva transcripción de libros distribuidos por el Ministerios de Educación; es más, el trabajo en equipo se encuentra mal direccionado, ya que no les permite desarrollar visiones teleológicas sostenibles en las áreas de su especialidad; inclusive la motivación no representa un estímulo positivo para las actividades relacionadas con la educación; por último, la falta de relaciones sociales presentes en la autoridad impide la formulación de proyectos sobre el futuro de la institución.

En la actualidad, se requiere brindar capacitación a los educadores, para elevar el nivel de aprendizaje y contribuir en el mejoramiento de las destrezas; de esta manera, se trata de mejorar la capacidad de toma de decisiones en función a su actividad educativa. La relevancia que poseen las habilidades sociales como herramienta busca potenciar las funciones designadas. Es por ello que la presente investigación busca determinar la relación de las habilidades sociales y el desempeño docente dentro de dichas instituciones.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, 2020?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y la preparación para el aprendizaje docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho?
- b. ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y la enseñanza para el aprendizaje docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho?

- c. ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y la participación en la gestión institucional articulada a la comunidad en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho?
- d. ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho?

1.3 Formulación de objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar el grado de relación entre las habilidades sociales y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, 2020.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Identificar el grado de relación entre las habilidades sociales y la preparación para el aprendizaje docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho.
- b. Determinar el grado de relación entre las habilidades sociales y la enseñanza para el aprendizaje docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho.
- c. Establecer el grado de relación entre las habilidades sociales y la participación en la gestión institucional articulada a la comunidad en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho.
- d. Determinar el grado de relación entre las habilidades sociales y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho.

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación teórica

La relevancia que posee este estudio en el ámbito teórico se basa en que las variables se encontraron fundamentadas en base a lo indicado por Salvador *et al.* (2009) y la MINEDU

(2014); asimismo, lo correspondiente a la revisión de literatura permitieron generar información referente de las habilidades sociales y el desempeño docente, específicamente de una realidad como Ayacucho, logrando aportar en el tema. Por medio de los resultados, se pudo definir un modelo eficaz de gestión educativa para mejorar el desempeño docente. Asimismo, contribuirá siendo material de referencia que pueden considerar las autoridades educativas para generar la innovación futura en la gestión de realidades interculturales como el espacio intervenido.

1.4.2 Justificación metodológica

Por medio del estudio, los directivos tienen a su disposición información fundamentada, válida y confiable, que se encuentra respaldada en los instrumentos empleados, los mismos que fueron validados por medio del juicio u opinión de expertos, y adaptados a un contexto local.

Además, por medio de los hallazgos del estudio fue posible generar información que contribuya al esbozo referente a las variables materia de investigación, fundamentalmente en instituciones educativas con características similares.

También, contribuye a definir procesos institucionales orientados a alcanzar resultados en términos educativos, a partir de un desempeño docente proactivo, generado teniendo como base la óptima participación de los educadores y educandos en los diversos procesos que involucren la toma de decisiones.

1.4.3 Justificación práctica

Es un aporte de suma relevancia para las instituciones educativas, pues se encuentra dirigida a generar soluciones parciales o globales de la problemática; ello dado que los datos recolectados resultan ser confiables, producto de la realidad. En ese sentido, por medio del estudio, se contribuye a que los docentes ejerzan la indagación de formas innovadoras de solución frente a las dificultades que se presentan; además, puedan tener un mayor

compromiso en el desarrollo de su práctica como educadores, efectuando diversos roles con mucha responsabilidad, y que ello contribuya en la mejora de sus competencias.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Portela (2014) desarrolló la investigación denominada “*Implementación de un instrumento de evaluación de desempeño laboral docente y su impacto en el clima organizacional del colegio Colombo Galés (Guaymaral-Bogotá): Plan de mejoramiento*”; en la que estableció como finalidad principal diseñar un instrumento para alcanzar el propósito formativo de la evaluación del desempeño laboral de los educadores con el fin de mejorar el clima laboral. Orientado a ello, el estudio fue cualitativo, basada en un enfoque de investigación evaluativa. Llegó a la conclusión de que se logró reducir considerablemente los porcentajes de incumplimiento al fin del año escolar gracias al apoyo y acompañamiento de los directivos. Además, se logró aumentar de un 40 % a 100 % el porcentaje de cumplimiento en el criterio relacionado con el seguimiento de casos de intimidación escolar. Por otra parte, los docentes lograron laborar con mayor tranquilidad y confianza en casos críticos formativos y académicos. Respecto al clima organizacional, se evidenció un incremento en el nivel de satisfacción laboral de los docentes. Asimismo, el ausentismo laboral fue reducido del 40 % al 8 %, lo que favoreció el trabajo institucional y el cumplimiento de funciones de los docentes.

Prieto (2015), en su investigación denominada “*Las habilidades sociales como estrategia para mejorar la convivencia escolar de un grupo de estudiantes de los ciclos 3 y 4 del Colegio Usminia de la ciudad de Bogotá*”, planteó como objetivo principal evaluar el efecto de la aplicación del programa de entrenamiento en habilidades sociales y en la convivencia de los estudiantes. Orientado a ello, la metodología combinó los métodos y técnicas de la investigación cuantitativa y cualitativa. El instrumento aplicado fue un cuestionario validado, dirigido tanto a docentes como alumnos. Se concluyó en que hubo cambios notorios en la conducta de los estudiantes. Asimismo, se mejoró las cuatro habilidades en que fueron entrenados. La investigación se enfocó en erradicar las enseñanzas discriminatorias en los estudiantes; además, los estudiantes recibieron herramientas con el objetivo de incorporarse en diversas formas para mejorar su conducción interpersonal. Los resultados de la investigación buscaron contribuir con una propuesta de alternativa a los demás investigadores; por lo tanto, se afirmó que la práctica de las habilidades sociales está en relación con una mejor adaptación del medio donde se desenvuelven los alumnos.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Montoro (2018) realizó la investigación titulada “*Las habilidades sociales en los desempeños docentes de la Facultad de Arquitectura-UNI*”, en donde estableció como objetivo conocer cómo son las habilidades sociales en los desempeños de los docentes. La metodología fue de tipo descriptivo-interpretativo, estudio de casos. La muestra se integró por un total de siete docentes pertenecientes a cada área académica. Es importante manifestar que la investigación identificó las habilidades sociales más frecuentes en el desempeño de los docentes, considerando lo que necesita un buen docente para conseguir una mejora en la calidad educativa continua. Además, se evidenció que los docentes no solo buscan fomentar el hábito de trabajo intelectual, capacidad crítica y espíritu investigativo, sino también influir en la formación de la personalidad y motivación de seguir aprendiendo en sus alumnos.

Asimismo, los docentes percibieron que aportan con las habilidades sociales cuando promueven a los alumnos en la búsqueda de información, exposición y motivación.

Jiménez (2017), en su estudio denominado “*Programa de motivación para el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince, 2017*”, buscó determinar el efecto del programa de motivación en el desempeño laboral para los docentes de la institución. Orientado a ello, la investigación se abocó al método cuantitativo, tipología aplicada, diseño preexperimental, utilizándose a la encuesta como técnica de recopilación de información, y al cuestionario como su instrumento; la muestra se integró con un total de 30 educadores. Las conclusiones mostraron que se mejoró el nivel de desempeño laboral de los educadores del centro educativo materia de investigación, debido a que los resultados del pretest evidenciaron que el 93.3 % de docentes presentaba un nivel regular de desempeño laboral y tan solo un 6.7 % un nivel bueno; sin embargo, luego de aplicar el programa de motivación, los resultados del post test evidenciaron que el 6.7 % de docentes presenta un desempeño laboral de nivel bajo. En referencia a la dimensión pedagógica, se obtuvo que el 80 % de docentes se encontraba en un nivel malo; que, luego de aplicar el programa de motivación, se redujo a un 43.4 %. Asimismo, la dimensión cultural evidenció una reducción del nivel cultural malo de un 83.3 % a 40.0 %; finalmente, la dimensión política evidenció una reducción del nivel político malo, de un 86.7 % al 60.0 %.

Castillo (2018) desarrolló la investigación titulada “*Programa de inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes del colegio 7054 – Año Escolar 2015*”, en la que estableció como principal finalidad el identificar cómo el programa de inteligencia emocional influye en el desempeño laboral de la plana de educadores del centro educativo objeto de estudio. Orientándose a dicho fin, la investigación tuvo una tipología experimental, nivel descriptivo y diseño preexperimental; donde se empleó a la encuesta como técnica de

recopilación de información, y al cuestionario como su instrumento; fueron un total de 50 educadores quienes conformaron la muestra. Las conclusiones muestran que se mejoró el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 7054, debido a que los resultados evidenciaron que el 36.67 % de los colaboradores tienen un desempeño laboral de nivel bajo; luego de aplicar el programa de inteligencia emocional, se redujo a un 26,67 %. Respecto a la dimensión práctica, se evidenció que el 30.00 % desarrolló sus actividades con un nivel malo; luego de aplicar el programa de inteligencia emocional, se redujo a un 16.67 %. Asimismo, la dimensión condiciones materiales en el colegio evidenció en el pretest, que el 40.00 % de los docentes percibe a las condiciones materiales en un nivel malo, el cual se redujo en el post test a un 36.67 %.

Luna (2018), en su tesis denominada “*Habilidades sociales y desempeño laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018*”, buscó identificar como se relacionan las habilidades sociales con el desempeño laboral de los educadores. Orientado a ello, el estudio fue cuantitativo, con un alcance correlacional y un diseño no experimental; la muestra estuvo constituida por 118 docentes. Se hizo uso de la encuesta como técnica de recopilación de información, y al cuestionario, como su instrumento. La investigación concluye manifestando la existencia de una relación significativa $p = 0.000$ y directa $Rho = 0.753$ entre las variable de estudio. Asimismo, evidenció que las habilidades sociales tienen relación positiva $Rho = 0.748$ y significativa $p = 0.000$ con la dimensión desarrollo profesional de los docentes; del mismo modo, evidenció que las habilidades sociales tienen relación positiva $Rho = 0.725$ y significativa $p = 0.000$ con la dimensión participación en la acción directiva de los docentes.

De la Cruz y Paredes (2018) desarrollaron la investigación titulada “*Las habilidades sociales y el clima institucional en la I.E. N° del distrito de Huamachuco, 2018*”, en la que buscaron determinar la relación existente entre las habilidades sociales y el clima

institucional en la IE n.º 80131. Orientado a ello, la metodología fue de tipo no experimental, nivel correlacional y método deductivo e inductivo. La muestra estuvo constituida por 10 docentes. Se hizo uso de la encuesta como técnica de recopilación de información, y al cuestionario, como su instrumento. La conclusión a la que se arribó tras la evidencia de resultados fue que, hay una correlación directa, positiva y significativa entre las habilidades sociales y el clima institucional, con un $Rho = 0.892$ y $p < 0.05$. Asimismo, la dimensión conductual tiene una correlación directa ($R = 0.853$) y significativa ($p < 0.05$) con el clima institucional; además, la dimensión personal tiene una correlación directa ($r = 0.870$) y significativa ($p < 0.05$) con el clima institucional.

2.1.3 Antecedentes regionales

Beltrán (2014), en su tesis denominada “*Las habilidades sociales y su relación con el rendimiento académico en los estudiantes de la Escuela de Formación Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga*”, buscó identificar la asociación que se presenta entre las habilidades sociales y el rendimiento académico de los estudiantes. Orientado a ello, metodológicamente se tiene un enfoque de tipo cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental-transversal; además, Se hizo uso de la encuesta como técnica de recopilación de información, y al cuestionario, como su instrumento; la muestra estuvo constituida por 52 alumnos. Se concluyó en que las habilidades sociales no presentan una relación con el rendimiento académico de los educandos; esto se debe que el p-valor evidenciado fue de 0.409, siendo mayor al nivel de significancia del 5 % establecido por la investigación. Es por ello que no hubo demasiada prueba empírica para aceptar la hipótesis de investigación. Asimismo, la habilidad de asertividad y el rendimiento académico evidenció un p-valor = 0.539, siendo mayor al nivel de significancia; por ello, se rechazó la hipótesis de investigación.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 *Habilidades sociales*

2.2.1.1 Definición de habilidades sociales

Son conductas y otras formas de comunicación necesarias para crear y mantener relaciones de forma afectiva; asimismo, es considerada como las destrezas más importantes que desarrollan las personas a temprana edad. Al respecto, Caballo (2007) sostiene que:

Es el conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas. (p. 6)

El autor sostiene que las habilidades sociales son una gama de conductas que se relacionan con la expresión de actitudes, opiniones o deseos, dentro del marco del respeto y con el fin de solucionar problemas dentro de la institución.

Del mismo modo, Alonso (2017) menciona que es un conjunto de conductas que permite la comparación de decisiones y readquirir otras nuevas de manera adecuada; además, actúa como marco de referencia durante los procesos de aprendizaje. Además, las habilidades sociales son un conjunto de conductas que permiten la toma de decisiones y adquirir otras nuevas en forma adecuada; además, actúa como un marco de referencia durante los procesos de aprendizaje (Dara, 2017).

Asimismo, Goroskieta (2015) sostiene que: “las habilidades sociales dependen de las características del individuo, de sus actitudes, valores, creencias, capacidades cognitivas, que determinan si su actuación es única y exclusiva en una situación concreta” (p.101). De acuerdo con el autor, estas habilidades caracterizan:

- La conducta, que hace referencia al conjunto de capacidades de actuación que fueron aprendidas.
- Es propia de una persona; es decir, no es universal.
- El comportamiento social de forma efectiva.
- La capacidad de escoger libremente su acción.

2.2.1.2 Importancia de las habilidades sociales

Las habilidades sociales son importantes para tener relaciones positivas con los miembros de la institución. Al respecto, Holst *et al.* (2017) sostienen que la importancia de estas radica en que permite obtener éxito tanto en la vida como en el desempeño laboral; ya que, como seres sociales, los humanos se encuentran en constante interacción con el entorno exterior, como la escuela, el trabajo o la familia. Por ello, se busca adaptarse a dichas interacciones sin interferir en las relaciones que poseen los demás; es decir, su importancia radica en lograr el éxito como profesional, con el apoyo de ciertas destrezas específicas.

Es preciso señalar que la práctica de habilidades logra mejorar la calidad de ejecución de actividades en las distintas áreas de la institución.

Por otra parte, son importantes para disminuir la vergüenza al momento de comunicarnos y el problema de expresar lo que se piensa en un grupo de trabajo; además, las habilidades sociales permiten resolver conflictos o situaciones en una institución.

Rosales *et al.* (2013) mencionan que el entrenamiento de habilidades sociales permite desarrollar algunas capacidades, como:

- Exponer la propia opinión.
- Prestar atención a los puntos de vista de las personas y hacerles saber qué se entiende su posicionamiento.
- Tener respeto y educación con los demás.
- Tener un buen concepto de sí mismo.

- Respetar los derechos y las necesidades de los demás; asimismo, defender los derechos propios.
- Expresar las propias opiniones, sentimientos y deseos sin castigar o amenazar a los demás.

2.2.1.3 Componentes de las habilidades sociales

Caballo (2007) plantea que la habilidad social tiene componentes conductuales, cognitivos y fisiológicos, los cuales se muestran a continuación:

A. Componentes conductuales

Son componentes que engloban lo que hacen o dicen las personas mientras desarrollan una conducta social, tales como:

- **El componente paralingüístico.** Consiste en la comunicación realizada por medio del habla, teniendo en consideración el empleo especializado del canal audiovisual; es decir, cómo se transporta el mensaje en el área paralingüística o vocal. Dentro de los componentes conductuales, se considera a la latencia, tiempo de habla, claridad, velocidad, timbre y volumen.
- **La comunicación no verbal.** Son aquellos en los que no interviene la palabra y se ocasiona por lo general en la comunicación presencial de las personas. Este componente de la comunicación comprende características como dilatación pupilar, expresión facial, sonrisa, mirada, postura y gestos.
- **La comunicación verbal.** Es el componente de la comunicación por excelencia y está compuesto por el humor, variedad, formalidad, turno de la palabra y duración.

B. Componentes cognitivos

Son componentes relacionados a las diferentes formas de percepciones y variables cognitivas de la persona, tales como la expectativa. Las que se describen a continuación.

- **Percepciones sobre ambientes de comunicación.** Consiste en la influencia de los entornos de comunicación entre las personas. Por ejemplo, algunos lugares favorecen a la interacción típica de las primeras fases de una relación. Las clases de percepciones son: familiaridad, ambiente privado, ambiente cálido, restricción, distancia y formalidad.
- **Variables cognitivas del individuo.** Son procesos cognitivos en relación con el ambiente; se discuten en términos de planes de autorregulación, valores subjetivos de estímulos y sistemas, estrategias de codificación e ideas, y competencias cognitivas.

C. Componentes fisiológicos

Son componentes relacionados a los elementos fisiológicos, dentro de los cuales tenemos a la respuesta electro-miografía, electro-dermales, flujo sanguíneo, presión sanguínea y tasa cardiaca. Los cuales tienen origen en investigaciones realizadas por profesionales.

2.2.1.4 Clasificación de las habilidades sociales

De acuerdo con Peñafiel y Serrano (2010), las habilidades sociales se pueden clasificar, según su tipo de destrezas, en las siguientes:

i. Cognitivas

Son habilidades en las que intervienen aspectos psicológicos como:

- ✓ La habilidad de resolución de problemas haciendo uso de pensamiento relacional, consecuencial y alternativo.
- ✓ La autorregulación por medio del autocastigo.
- ✓ El refuerzo y la identificación de estados de ánimo, necesidades, deseos, gustos y preferencias de uno mismo y de los demás.

ii. Emocionales

Estas requieren de la expresión y manifestación de una gama de emociones como vergüenza, asco, tristeza, alegría, enfado, ira, etc. Es preciso señalar que son aquellas que están relacionadas con el sentir de una persona.

iii. Instrumentales

Son habilidades que poseen una utilidad; es decir, se encuentran vinculadas con la manera en que una persona actúa, tales como conductas verbales y no verbales.

2.2.1.5 Dimensiones de las habilidades sociales

En este apartado se exponen las dimensiones planteadas por Salvador *et al.* (2009), quienes las establecen en función de ámbitos, como:

- **Ámbito integración**

La integración es considerada como un proceso de convertirse en una parte asertiva de la sociedad. López (2008), al respecto, menciona que: “La integración implica el desprendimiento del primer mundo conocido, para proponer interrelaciones con personas nuevas y ajenas al círculo parental, lo que demanda nuevas habilidades, encaminadas a lograr la aceptación entre iguales” (p. 17).

Respecto al autor citado, la integración intenta proponer la interrelación de las personas nuevas o mejorar las relaciones ya existentes del personal de una institución; este proceso se puede lograr generando confianza en los trabajadores y mejorando las interacciones sociales en el área de trabajo.

De acuerdo con Figueredo (2019), se pueden considerar como competencia del ámbito de integración: “favorecer la convivencia en el centro, garantizar la mediación en la resolución de los conflictos e imponer las medidas disciplinarias que corresponden a los alumnos y las alumnas, en cumplimiento de la normativa vigente” (p. 42). Es decir, la coexistencia pacífica del personal se mejora en la institución mediante la solución de conflictos e implementando medidas disciplinarias.

El autor propone: “impulsar la colaboración con las familias, instituciones y organismos que faciliten la relación del centro con el entorno, y fomentar un clima escolar que favorezca el estudio y desarrollo” (p. 42). En otras palabras, esta competencia busca incentivar el trabajo conjunto entre la institución y las familias, con el fin de lograr un clima escolar óptimo para el aprendizaje.

Las capacidades, habilidades y destrezas que consideran Salvador *et al.* (2009) son:

- ✓ diálogo comprometido
- ✓ generación de compromisos
- ✓ generación de confianza
- ✓ mediación en los conflictos
- ✓ anticipación y previsión de las situaciones
- ✓ equilibrio entre la vida personal y académica
- **Ámbito innovación**

La innovación es la utilización del conocimiento para elaborar un nuevo camino que esté direccionado a cumplir una meta. Domínguez *et al.* (2011) sostienen que la innovación es: “la actividad esencial para la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje, constituye una base para el diseño y desarrollo curricular” (p. 1). En otras palabras, es el proceso que busca incrementar el nivel de enseñanza de los docentes y el nivel de aprendizaje de los alumnos, constituyendo así uno de los pilares claves para el diseño y desarrollo curricular dentro de la institución.

De acuerdo con Figueredo (2019), las habilidades sociales dentro del ámbito de la innovación requieren competencias; como, por ejemplo, la creación de estrategias para promover la innovación educativa y el desarrollo de habilidades creativas. Busca que los trabajadores se sientan parte del equipo de trabajo, mejorando de esta forma la motivación y comunicación de los colaboradores de la institución.

Dentro de las capacidades, habilidades y destrezas que se consideran con mayor frecuencia están aquellas señaladas por Salvador *et al.* (2009) y son:

- ✓ creatividad
- ✓ trabajo en equipo
- ✓ motivación
- ✓ comunicación

- **Ámbito institucional**

Las habilidades dentro del ámbito institucional están relacionadas con la dirección de la institución. Se deben resaltar características de un adecuado uso del recurso humano, tecnológico e intelectual frente a la proyección de necesidades que puedan presentarse.

De acuerdo con Figueredo (2019), las habilidades sociales dentro del ámbito de innovación presentan competencias como: ostentar la representación del centro y dar a conocer los planteamientos, aspiraciones y necesidades de la comunidad educativa. Asimismo, se busca colaborar con los órganos de la administración en todo lo relativo al logro de los objetivos educativos.

Las capacidades, habilidades y destrezas que se consideran más habituales, según Salvador *et al.* (2009), son:

- ✓ dinamización de actividades diarias
- ✓ comunicación de una imagen positiva
- ✓ optimismo
- ✓ relaciones sociales
- ✓ responsabilidad

2.2.2 Desempeño del docente

2.2.2.1 Desempeño

Es el acto y consecuencia de realizar una actividad, lograr una obligación o dedicar tiempo a una tarea. De acuerdo con Sánchez y Calderón (2012), el desempeño: “es un elemento fundamental e importante de considerar cuidadosamente en el proceso de dirección estratégica” (p. 4). Por tanto, se puede decir que el desempeño es el rendimiento de actividades y tareas que exige la dirección estratégica de una institución.

2.2.2.2 Desempeño laboral

Son actividades relacionadas con la calidad de trabajo que se espera y qué tan eficientemente realiza dichas funciones. La mayoría de las instituciones evalúa el rendimiento de su personal en forma anual o trimestral, con el objetivo de identificar debilidades y así proponer las mejoras respectivas. Romero *et al.* (2014) mencionan que:

Hace referencia al nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas propuestas dentro de una organización en un tiempo determinado. Por tanto, todo recurso humano que interactúa dentro de una organización tiene un comportamiento que influye en los resultados de sus actuaciones. (p. 28)

Es decir, el desempeño laboral se encuentra en función a las metas alcanzadas por parte del trabajador; asimismo, con las actividades relacionadas a los objetivos propuestos, que pueden evidenciar el nivel de realización con el que fueron logradas. Asimismo, puede ser influenciado por algunos factores internos de la institución.

Adeeko *et al.* (2017) afirman que: “el desempeño laboral de un trabajador está determinado por muchos factores como el entorno de trabajo, los conocimientos, las habilidades, la formación, la experiencia, la tecnología, el equipo disponible y la voluntad de mejorar el trabajo” (p. 3). Estos factores tienen enorme influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de una institución.

2.2.2.3 Desempeño docente

Es el rendimiento en la actividad profesional, se encuentra relacionado con las funciones pedagógicas de preparación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Escribano (2018) menciona:

Son acciones que desarrolla el profesorado en su actividad profesional, la cual responde a los objetivos propios de la actividad pedagógica para favorecer el cumplimiento de las funciones relacionadas con su labor, la cual exige la presencia de un conjunto de cualidades personales y condiciones que se exigen, como condicionantes necesarias para la adecuada materialización de estas acciones. (p. 6)

De acuerdo a lo mencionado, son acciones que realiza el docente con el objetivo de cumplir las funciones asignadas por la institución; por ello, surge la necesidad de utilizar habilidades y condiciones para alcanzar dichos objetivos.

Al respecto, Pérez (2008) afirma que es: “el conjunto de acciones que, con alta motivación, preparación pedagógica y creatividad realiza el profesor, durante el desarrollo de su actividad, lo cual manifiesta tanto en el proceso como en el resultado de esta” (p. 66). De acuerdo a lo afirmado, para que sea posible conseguir la formación integral de la personalidad de un estudiante, el docente debe realizar actividades con ayuda de un conglomerado de cualidades como: motivación, preparación y creatividad.

Además, constituye un proceso de deliberación sobre las características de enseñanza de alumnos, con el objetivo de poder brindar el aprendizaje fundamental durante el proceso de la educación (MINEDU, 2014).

Finalmente, el desempeño docente se encuentra referido a la gama de acciones que realiza durante la actividad pedagógica, que pasan a ser concretadas en el cumplimiento de sus funciones y resultados, con el objetivo de lograr una formación integral en los alumnos.

2.2.2.4 Evaluación del desempeño

Se utiliza para determinar la promoción y recompensa a los empleados por la adecuada realización de actividades. Por el contrario, las evaluaciones pueden ser utilizadas en la documentación de aquellos trabajadores con un nivel bajo de rendimiento o presenten un comportamiento negativo. Esta documentación es utilizada en momentos de presentar una demanda contra la institución.

De acuerdo con Morán (2016), algunas de las ventajas de la evaluación del desempeño radican en la mejor ejecución de las actividades en la institución, ya que es un proceso que origina información mediante la valoración de las cualidades del trabajador. Se realiza con ayuda de criterios o parámetros estandarizados, los cuales se usan para elaborar juicios y toma de decisiones.

Por lo tanto, la evaluación del desempeño es una valoración del rendimiento, que se realiza en las actividades que cumple el colaborador respecto a las metas y resultados que debe lograr; asimismo, es considerado como un proceso que sirve para otorgar valor a las cualidades de un trabajador y, lo más importante, su contribución a la institución.

Álvarez *et al.* (2018) manifiestan que la evaluación del desempeño permite dar solución al área de recursos humanos, debido a que supervisa aspectos como el aprovechamiento del colaborador, cargo y horario. Además, busca mejorar el comportamiento de los trabajadores, haciendo uso de una correcta información y comunicación efectiva. Del mismo modo, permite detectar errores en el diseño del puesto, ayuda a tomar decisiones de ascenso de personal e identifica los problemas personales que perjudiquen a la institución.

Por tanto, la evaluación del desempeño tiene el objetivo de mejorar la conducta del trabajador mediante el análisis de las actividades que realiza; es decir, busca el mejor rendimiento mediante la identificación de errores presentes en los puestos laborales. Es

preciso mencionar que la dirección de recursos humanos es la encargada en diseñar el sistema de evaluación y las diferentes herramientas para realizar su ejecución.

Asimismo, los primeros sistemas de evaluación del desempeño de trabajadores se direccionan a la observación de resultados y tenían como fin llevar un adecuado control del rendimiento del personal. Sin embargo, las instituciones, en la actualidad, evalúan el desempeño en las diferentes áreas; es decir, calculan las contribuciones que los trabajadores realizan en mejora de la organización, sea cual fuere la actividad que le fue encargada.

Es preciso mencionar que las instituciones no solo buscan saber qué actividad realizan los trabajadores y si logran cumplir las metas o no; sino buscan indagar cómo es que realizan dichas actividades durante el corto plazo para, de esta manera, conocer si el trabajador mejorará el rendimiento de sus funciones a largo plazo.

2.2.2.5 Evaluación del desempeño del docente

La evaluación del desempeño es conocida como un instrumento de control que influye en el buen estado de ánimo del docente, con el objetivo de lograr el óptimo rendimiento de sus actividades académicas; además, realiza una valoración de la capacidad profesional que posee.

Al respecto, Martínez *et al.* (2017) mencionan que:

La evaluación del desempeño del docente valora la capacidad profesional, pedagógica y práctica de valores; es decir, se mide al profesor con buen desempeño, si tiene conocimientos, si los sabe enseñar y si es honorable, para lo cual es preciso establecer los indicadores que deben medirse en este proceso, y que forman parte del perfil. (p. 86)

De acuerdo al autor citado líneas arriba, se realiza una valoración de la capacidad que no es directamente observable en la actividad que realiza el docente, tales como las capacidades organizativas y algunas técnicas que utiliza. Asimismo, la evaluación valora la

capacidad pedagógica; es decir, evalúa el pleno dominio de contenidos y el interés que posee en enseñar y generar conocimientos en los estudiantes. Finalmente, busca evaluar la práctica de valores como: de género, ambientales, educación multicultural y democráticos.

La evaluación de los valores de la institución no simplemente busca conocer la información recaudada a partir de la valoración de capacidades que posee el docente, sino que utiliza dicha información para tomar decisiones dentro de la institución. Jaime *et al.* (2008), sobre el asunto, afirman que: “la evaluación del desempeño se utiliza para distintos propósitos en las organizaciones e inciden en la toma de decisiones tan importantes como los ascensos, los despidos y los estímulos” (p. 172).

De acuerdo a los autores citados, la evaluación permite valorar las capacidades del trabajador; además, incide en la toma de decisiones internas de la institución, tales como la promoción de un colaborador a un cargo mejor remunerado, el otorgamiento de incentivos laborales para mejorar la productividad o, por el contrario, despedir a los trabajadores que no se desempeñen adecuadamente dentro de la institución.

2.2.2.6 Modelos de evaluación del desempeño

- **Modelo centrado en el perfil del maestro.** Se encuentra dirigido a evaluar el desempeño del docente, ello en función al grado de concordancia de sus características y rasgos. Las características se pueden determinar de acuerdo a las percepciones de diferentes grupos sobre el perfil de un docente de calidad.

Una vez establecido el perfil, se prosigue con la elaboración del cuestionario como una forma de autoevaluación. Sin embargo, se han recibido demasiadas críticas al respecto, por ejemplo, el perfil elaborado en función de los expresado por los colaboradores es inexistente en un profesor dentro de un contexto real.

- **Modelo centrado en los resultados obtenidos.** Este modelo se encuentra dirigido a realizar una evaluación al desempeño del docente en función a los resultados y logros.

Valdez (2004) sostiene que: “este modelo surge de una corriente de pensamiento que es muy criticada con la escuela y lo que en ella se hace” (p. 19).

Los representantes de la institución consideran que, para evaluar a los docentes, el criterio debe estar enfocado en observar lo que acontece a los alumnos como consecuencia de los que realiza el docente, y no solo poniendo atención en lo que realiza.

- **Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.** Este modelo consiste en realizar una evaluación de los comportamientos y el desempeño del docente en función al logro del aprendizaje de los alumnos.

La evaluación del desempeño en función del modelo centrado en el comportamiento ha recibido muchas críticas. Al respecto, Valdez (2004) afirma que: “se objeta que los registros obedecen a la concepción que los observadores sostienen sobre lo que es una enseñanza efectiva y que se demuestra por los estándares que se sustenta para cada hecho observado” (p. 20). Es por ello que la subjetividad del observador entra fácilmente en juego.

- **Modelo de la práctica reflexiva.** Este modelo consiste en realizar una evaluación al desempeño del docente para la mejora del personal y no para la promoción o despido. El modelo de la práctica reflexiva presenta tres etapas:

- ✓ Observación y registro anecdótico de las actividades.
- ✓ Conversación con una persona que permita verificar las observaciones realizadas.
- ✓ Realización de una nueva conversación de seguimiento de los temas conversados.

2.2.2.7 Dimensiones del desempeño docente

Para establecer las dimensiones que explican el desempeño de docentes, se tiene en consideración el planteamiento realizado por el Ministerio de Educación, en el marco de buen desempeño docente, en la que menciona los cuatro dominios del desempeño de la docencia. De acuerdo al MINEDU (2014), se entiende por dominio a: “un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden

favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes” (p. 24). Es decir, los dominios se basan en el carácter ético de la enseñanza.

- **Preparación para el aprendizaje de estudiantes.** Tiene en consideración la planificación de la enseñanza, teniendo en cuenta la coherencia del aprendizaje que se desea lograr. El MINEDU (2014) considera que:

Es la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales, materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. (p. 25)

En ese sentido, dentro del ámbito educativo, se busca mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes y plantear estrategias claras basándose en sus procesos de planificación.

Respecto a la preparación, consta de dos competencias:

- ✓ Conocer y comprender los procesos pedagógicos, enfoques, disciplinares y particularidades que presentan sus alumnos y contextos con el objetivo de promover capacidades de forma integral y de alto nivel. Dicha competencia está relacionada con el conocimiento de características que presentan los estudiantes, el conocimiento actualizado de las disciplinas y la didáctica con la que se enseña.
- ✓ Planificar la enseñanza, buscando que se garantice la coherencia entre el conocimiento que desean adquirir sus alumnos, el uso de recursos disponibles, el proceso pedagógico y la evaluación dentro de un marco de revisión permanente de la programación curricular. Dicha competencia está relacionada con la elaboración del programa

curricular, selección de contenidos de enseñanza, diseño de la evaluación y secuencia de las sesiones de aprendizaje.

- **Enseñanza para el aprendizaje de estudiantes.** Involucra al proceso de enseñanza mediante un enfoque que considere la diversidad e inclusión. El MINEDU (2014) considera que:

Es la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar (p. 25).

Respecto a la enseñanza para el aprendizaje, consta de tres competencias:

- Crear un clima laboral adecuado para el proceso de aprendizaje, la vivencia de la diversidad y convivencia democrática, con el objetivo de formar ciudadanos interculturales y críticos. Dicha competencia está relacionada con la construcción de relaciones interpersonales y la organización del aula para llevar a cabo el trabajo pedagógico.
- Conducir la formación educativa con uso de estrategias, contenido disciplinares y recursos, de tal manera que los alumnos conozcan de forma reflexiva y crítica la solución de problemas que tengan relación a sus contextos culturales, intereses y experiencias. Dicha competencia está relacionada con el control de la ejecución de la programación de aprendizaje.

- Evaluar permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos; de esta manera se puede retroalimentar y tomar decisiones. Dicha competencia está relacionada con el uso de diversos métodos y técnicas de evaluación.
- **Participación en la gestión institucional articulada a la comunidad.** Comprende la participación del docente en la gestión de la institución educativa. En referencia a ello, el MINEDU (2014) manifiesta que viene esta participación se efectúa en el aspecto de gestión, ello desde una perspectiva más democrática. Involucra a la comunicación efectiva que se da entre los diferentes actores de la comunidad educativa, y los procesos correspondientes en el proyecto educativo institucional.

La enseñanza para el aprendizaje consta de dos competencias:

- Participar de modo activo con actitud colaborativa, crítica y democrática en la gestión de la institución, interviniendo en la mejora y construcción del Proyecto Educativo Institucional, con el objetivo de brindar calidad en el aprendizaje. Dicha competencia está relacionada con la interacción de los colegas con el fin de que sea posible el intercambio de experiencias y organizar el trabajo pedagógico; asimismo, busca mejorar la enseñanza y construir un clima laboral de modo sostenible.
- Establecer valores de corresponsabilidad, colaboración y respeto a la comunidad, familia, instituciones educativas y sociedad civil. El objetivo es aprovechar sus recursos y saberes en el proceso educativo y dar cuenta de los resultados. Dicha competencia está relacionada con fomentar el trabajo colaborativo y compartir los retos, avances y resultados con las familias.
- **Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.** Comprende las prácticas y procesos, que buscan caracterizar el desarrollo y formación de la comunidad profesional. Al respecto, el MINEDU (2014) considera que, es la reflexión en referencia a la práctica pedagógica desarrollada por los docentes, la colaboración y trabajo en equipo ejercido por

ello en el desarrollo profesional. A su vez, involucra que exista responsabilidad en los diversos procedimientos, resultados en el aprendizaje, e implementación de políticas de naturaleza educativa.

Respecto a la enseñanza para el aprendizaje, se considera que consta de dos competencias:

- Reflexionar sobre su experiencia y práctica institucional; desarrollar procesos de aprendizaje en forma continua, ya sea individual o colectivo, para construir y afirmar su responsabilidad e identidad profesional. Dicha competencia está relacionada con la reflexión en comunidad de profesionales sobre la actividad institucional y pedagógica que realiza y la generación de políticas educativas.
- Ejercer la profesión en función a la ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, brindando compromiso, responsabilidad, justicia y ética con su función social. Dicha competencia está relacionada con la forma que actúa, en función a la ética profesional docente y derechos humanos.

2.3 Bases conceptuales

2.3.1 *Habilidades sociales*

Es el comportamiento del individuo en un contexto interpersonal. Expresa sus opiniones, deseos, actitudes y sentimientos acordes con su pensar y su ubicación en el mundo; es a través de ellas que logra reconocimiento y aceptación en sus entornos sociales.

2.3.2 *Habilidades cognitivas*

Son decisorias en la resolución de problemas, autorregulación e identificación de los estados de ánimo de uno mismo y de los demás. Son habilidades psicológicas.

2.3.3 *Habilidades emocionales*

Implican la manifestación de emociones como vergüenza, asco, tristeza, alegría, enfado, ira, etc.

2.3.4 *Habilidades instrumentales*

Son habilidades cognitivas referidas a la capacidad de comprender y manejar ideas y conceptos relacionados con las actitudes de una persona y pueden ser verbales y no verbales.

2.3.5 *Desempeño docente*

Conjunto de actividades realizadas en el ejercicio de la docencia en el cumplimiento de su actividad pedagógica, para alcanzar los objetivos de logro educativo.

2.3.6 *Evaluación de desempeño docente*

Es un sistema de valoración del desempeño profesional del docente en el campo pedagógico y práctico, en función a sus conocimientos y logros alcanzados en aula, en función a indicadores preestablecidos.

2.3.7 *Preparación para el aprendizaje de estudiantes*

Tiene en consideración la planificación de la enseñanza-aprendizaje teniendo en cuenta la coherencia del aprendizaje que se desea lograr.

2.3.8 *Enseñanza para el aprendizaje de estudiantes*

Integra el proceso de enseñanza mediante un enfoque que considere la diversidad e inclusión. Es decir, es conducir la formación educativa con uso de estrategias, contenido disciplinares y recursos, de tal manera que los alumnos conozcan de forma reflexiva y crítica la solución de problemas que tengan relación a sus contextos culturales, intereses y experiencias. Dicha competencia está relacionada con el control de la ejecución de la programación de aprendizaje.

2.3.9 *Participación en la gestión institucional articulada a la comunidad*

Comprende la participación del docente en la gestión de la institución educativa. Es decir, participar de modo activo, ejerciendo actitud colaborativa, crítica y democrática en la gestión del centro educativo, interviniendo en la mejora y construcción del Proyecto

Educativo Institucional, con el objetivo de brindar calidad en el aprendizaje. Dicha competencia está relacionada con la interacción de los colegas, con el fin de que sea posible el intercambio de experiencias y se organice mejor el trabajo docente; asimismo, busca la mejora de la calidad de enseñanza y que se construya un óptimo clima laboral de manera sostenible.

2.3.10 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Comprende las prácticas y procesos que buscan caracterizar el desarrollo y formación de la comunidad profesional. Es decir, reflexionar sobre su experiencia y práctica institucional; desarrollar procesos de aprendizaje de forma continua, ya sea individual o colectivamente, para que se construya y se reafirme su responsabilidad e identidad profesional. Dicha competencia está relacionada con la reflexión en comunidad de profesionales sobre la actividad institucional y pedagógica que realiza y la generación de políticas educativas.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Formulación de hipótesis

3.1.1 Hipótesis principal

Las habilidades sociales se relacionan significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, 2020.

3.1.1 Hipótesis específicas

- a. Hay una relación directa entre las habilidades sociales y la preparación para el aprendizaje docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho.
- b. Las habilidades sociales se relacionan de manera directa con la enseñanza para el aprendizaje docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho.
- c. Las habilidades sociales se relacionan directamente con la participación en la gestión institucional articulada a la comunidad en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho.
- d. Las habilidades sociales se relacionan directamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho.

3.2 Variables

3.2.1 Variable 1: Habilidades sociales

Dimensiones:

Ámbito de integración

Ámbito de innovación

Ámbito institucional

3.2.2 Variable 2: Desempeño docente

Dimensiones:

Preparación para el aprendizaje

Enseñanza para el aprendizaje

Participación en la gestión institucional articulada a la comunidad

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

3.3 Operacionalización de variables

3.3.1 Variable 1: Habilidades sociales

3.3.1.1 Definición conceptual

Salvador *et al.* (2009), considera que las habilidades sociales vienen a ser el conjunto de capacidades, habilidades y destrezas que contribuyen en la toma de decisiones.

3.3.1.2 Definición operacional

Las habilidades sociales estuvieron conformadas por las destrezas pertenecientes al ámbito de integración, innovación y de la institución. Se llevó a cabo un cuestionario de acuerdo a cada una de las dimensiones que fueron establecidas en el estudio.

3.3.2 *Variable 2: Desempeño docente*

3.3.2.1 Definición conceptual

Constituye un proceso de deliberación sobre las características de enseñanza de alumnos con el objetivo de poder brindar el aprendizaje fundamental durante el proceso de la educación (MINEDU, 2014).

3.3.2.2 Definición operacional

Se consideran a los procedimientos que caracterizan las acciones de un educador, las mismas que deben de ser realizadas para poder conseguir impresiones sensoriales.

Tabla 1*Matriz de operacionalización de variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Habilidades sociales	Salvador et al. (2009), Las habilidades sociales, es un conjunto de capacidades, habilidades y destrezas que contribuyen en la toma de decisiones.	Las habilidades sociales estarán constituidas por destrezas pertenecientes al ámbito de integración, innovación e institucional. Se sistematizó un cuestionario en función a las dimensiones planteadas en la investigación.	Ámbito de integración	<ul style="list-style-type: none"> - Promoción del diálogo comprometido - Comprensión de la solidaridad y la ayuda mutua - Generación de compromisos institucionales - Generación de confianza - Mediación en los conflictos - Anticipación y previsión de las situaciones - Articulación de la vida institucional con las situaciones del entorno 	<ul style="list-style-type: none"> - Siempre - Casi siempre - A veces - Casi nunca - Nunca
			Ámbito de innovación	<ul style="list-style-type: none"> - Promoción de la creatividad - Cooperación y trabajo en equipo - Motivación constante - Promoción de la comunicación en pro de metas comunes - Autoafirmación de su asertividad - Participación en procesos de adaptación - Participación en la dinámica de acciones - Interacción saludable 	
			Ámbito institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Promoción de una imagen positiva - Asunción de responsabilidades compartidas - Resolución de situaciones problemáticas y conflictos interpersonales - Expresión de sentimientos para aceptar errores, fracasos y discrepancias - Participación responsable 	
Desempeño docente	Constituye un proceso de deliberación sobre las características de enseñanza de alumnos, con el objetivo de poder brindar el aprendizaje	Es el conjunto de procedimientos que describen las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales, las cuales indican la	Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Demostración del dominio temático - Articulación del tema a otras disciplinas del conocimiento para esclarecer el contenido - Contextualización de la información de recursos 	<ul style="list-style-type: none"> - Siempre - Casi siempre - A veces

<p>fundamental durante el existencia de un concepto teórico proceso de la educación en mayor o menor grado. (MINEDU, 2014).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Confrontación los saberes de sus alumnos y con los conocimientos convencionales - Utilización 	<ul style="list-style-type: none"> - Casi nunca - Nunca
<p>Ejecución de la enseñanza-aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación constante durante la clase - Promoción de una comunicación horizontal - Implementación de los procedimientos de un método - Utilización de recursos didácticos - Evaluación del aprendizaje - Contribución a la mejora del proyecto educativo institucional 	
<p>Participación en la gestión institucional articulada a la comunidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en las actividades de la comunidad - Promoción del diálogo entre los actores educativos - Coordinación con otras instituciones para mejorar el aprendizaje - Promoción de la participación de las autoridades comunales en la vida académica - Expresión de su identificación con las actividades académicas 	
<p>Afirmación de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Exteriorización del cumplimiento de sus deberes. - Demostración de respeto a las normas establecidas - Participación proactiva en la solución de problemas académicos - Aceptación en los desafíos académicos 	

3.4 Tipo y nivel de investigación

3.4.1 Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica. Según Valderrama (2015), estos estudios se caracterizan por buscar la reducción de vacíos en el conocimiento respecto a las variables de investigación, así como la búsqueda de alternativas de solución a la problemática establecida.

En efecto, el trabajo que se desarrolló es de tipo básico, porque se emplearon conocimientos teóricos en función a las habilidades sociales y el desempeño docente para conducir a futuras soluciones o sugerencias de mejora en favor de las instituciones públicas del distrito de Ayacucho.

3.4.2 Nivel de investigación

El nivel es descriptivo-correlacional. Descriptivo ya que: “Se miden las características a estudiar con el objetivo de lograr una descripción de estas. Como consecuencia, son estudios puramente descriptivos y cuando se establecen hipótesis estas están el nivel de suposición científica o de hipótesis de trabajo” (Díaz, 2009, p. 122). Correlacional, para Hernández *et al.* (2014), estos estudios: “tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p. 93). De acuerdo con ello, en esta investigación, se buscó determinar la relación entre las habilidades sociales y el desempeño docente en las instituciones públicas del distrito de Ayacucho, 2020.

3.5 Métodos

Los métodos a los que se recurrió en el presente estudio se mencionan a continuación:

3.5.1 Método inductivo-deductivo

Según Oré (2015), el: “método de inferencia, basado en la lógica y relacionado con el estudio de hechos particulares, aunque es deductivo en un sentido e inductivo en sentido

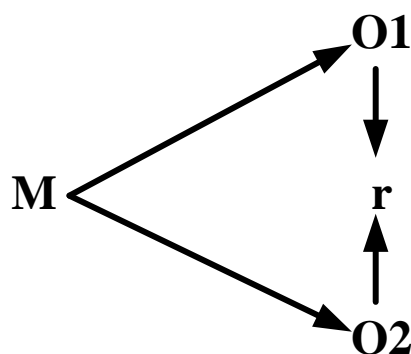
contrario” (p. 98). Se recolectó la información sobre el desempeño docente, lo cual fue respaldado por las teorías empleadas. Los que permitieron realizar conclusiones en base a las mediciones obtenidas.

3.5.2 Método hipotético

Se encuentra basado en la formulación de hipótesis y su posterior corroboración, ello con la intención de que se pueda dar solución o respuesta a una interrogante y cumplir con los objetivos (Valderrama, 2015).

3.6 Diseño de investigación

El estudio recurrió al no experimental. Al respecto, Palella y Martins (2012) afirmaron que este tipo de estudio se caracteriza por el hecho de analizar a las variables en su contexto real y sin efectuar ningún tipo de manipulación en alguna de las variables de la investigación. En ese sentido, se buscó analizar de manera independiente tanto las habilidades sociales como el desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, para posteriormente conocer la relación existente entre estas.



M: docentes pertenecientes a las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho

O1: Habilidades sociales

O2: Desempeño docente

r: Correlación

3.7 Población y muestra

3.7.1 Población

La población de estudio estuvo conformada por todos los docentes de las instituciones públicas del distrito de Ayacucho, específicamente de las instituciones educativas Mariscal Cáceres y Luis Carranza. Cabe indicar que, en dichos centros de estudio, existen un total de 169 docentes, entre Primaria y Secundaria.

3.7.2 Muestra

Hernández *et al.* (2014) mencionan que la muestra: “es un subgrupo de la población [...]. Es un subconjunto de elementos que pertenece a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p. 175). En este caso, la muestra estuvo constituida por 102 docentes pertenecientes a las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho: instituciones educativas Mariscal Cáceres y Luis Carranza. Por criterio de proporcionalidad, se consideró a 51 docentes de cada una de las instituciones educativas antes mencionadas.

3.7.3 Tipo de muestreo

Valderrama (2015) manifiesta que el muestreo: “es el proceso de selección de una parte representativa de la población, la cual permite estimar los parámetros de la población. Un parámetro es un valor numérico que caracteriza a la población que es objeto de estudio” (p. 188). Teniendo en consideración las características que posee la población, se hizo uso del muestreo no probabilístico por conveniencia, siguiendo una serie de criterios, que se mencionan a continuación:

✓ Criterios de inclusión

- Docentes dispuestos a participar en el estudio.
- Docentes pertenecientes a instituciones públicas.

✓ Criterios de exclusión

- Docentes indispuestos a participar en el estudio.
- Docentes pertenecientes a instituciones privadas.

3.8 Técnicas e instrumentos

3.8.1 Técnicas

La técnica que se utilizó en la investigación es la encuesta. Al respecto, Arias (2012) afirma: “Es el procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p. 67). La psicometría se empleó en base a los objetivos de la investigación y de las características de la población en estudio.

3.8.2 Instrumentos

El instrumento que se utilizó en la investigación fue el cuestionario, de escala Likert (uno por cada variable de estudio).

Para la variable habilidades sociales, el instrumento estuvo compuesto por 20 ítems debidamente formulados, en función a los indicadores de estudio. La escala de respuestas fue de tipo ordinal (Likert), siendo los valores de respuesta los siguientes: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre.

La medición de la variable, se realizó en función a los siguientes rangos:

Tabla 2

Medición de la variable 1: Habilidades sociales

Dimensión o variable	N.º de ítem	Categorías	Rango de valoración
Habilidades sociales	20	Bajo	20-46
		Medio	47-73
		Alto	74-100
Ámbito de integración	7	Bajo	7-16
		Medio	17-26
		Alto	27-35
Ámbito de innovación	6	Bajo	6-14
		Medio	15-23
		Alto	24-30
Ámbito institucional	7	Bajo	7-16
		Medio	17-26
		Alto	27-35

Para la variable desempeño docente, se utilizó un instrumento con 20 preguntas. Este también presentó una escala ordinal de tipo Likert. Los valores de respuestas fueron los siguientes: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre.

La medición de la variable, se realizó en función a los siguientes rangos:

Tabla 3

Medición de la variable 2: Desempeño docente

Dimensión o variable	Nº de ítems	Rango	Categorías
Desempeño docente	20	Bajo	20-46
		Medio	47-73
		Alto	74-100
Preparación para el aprendizaje	5	Bajo	5-12
		Medio	13-20
		Alto	21-25
Enseñanza para el aprendizaje	5	Bajo	5-12
		Medio	13-20
		Alto	21-25
Participación en la gestión educativa articulada a la comunidad	5	Bajo	5-12
		Medio	13-20
		Alto	21-25
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	5	Bajo	5-12
		Medio	13-20
		Alto	21-25

3.9 Validez y confiabilidad de instrumentos

3.9.1 Validez

La validez, según Hernández *et al.* (2014): “Se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p. 200). En la presente investigación, la validez se realizó a través de juicio de expertos, quienes evaluaron cada uno de los ítems propuestos y emitieron la validez del instrumento por medio de un puntaje y su posterior firma (véase anexo 4). Resulta importante indicar que la validez del instrumento fue otorgada por los siguientes jueces:

1. Víctor Raúl Tumbalobos Huamaní, Doctor en Educación
2. Guido Alfonso Pérez Sáez, Doctor en Ciencias de la Educación

3.9.2 Confiabilidad

La confiabilidad, según Hernández *et al.* (2014): “Se refiere al grado en que la aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p. 200). Para lograr la confiabilidad del instrumento, se realizó una prueba piloto aplicada a 20 docentes de otras instituciones. Posterior a ello, se empleó la prueba estadística alfa de Cronbach, que permitió conocer la fiabilidad del instrumento, en base a la relación entre ítem, variabilidad en las respuestas y repetibilidad.

Los resultados del Alfa de Cronbach indicaron que los instrumentos son fiables y que pueden ser aplicados a la muestra de estudio. La confiabilidad del primer instrumento fue 0.876 y del segundo, 0.897. Ambos, al encontrarse cercanos a 1, indicaron que los instrumentos tienen una alta confiabilidad y que los ítems poseen una alta consistencia y coherencia (véase anexo 3).

Por tanto, los instrumentos, al contar con una validez expresada por juicio de expertos y una confiabilidad elevada, justifican su aplicación a la muestra de estudio.

3.10 Técnica de procesamiento de datos

El tratamiento de los datos empíricos que se recopilaron durante la investigación pasó por procesos de depuración de datos, clasificación de información y tabulación de

datos. Respecto a este último, se elaboró una base de datos recopilada en función a la información recabada.

Para el análisis descriptivo, se hizo uso de la estadística descriptiva; es decir, expuesta por medio de tablas de frecuencia y figuras. Para ello, se hizo uso del programa Microsoft Excel y el software estadístico SPSS V26.

Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. “Conocida como prueba K-S, es una prueba de significación estadística para verificar si los datos de la muestra proceden de una distribución normal. Se emplea para variables cuantitativas y cuando el tamaño de muestra es mayor a 50” (Romero, 2016, p. 105). Además, dicha prueba permitió elegir entre una prueba no paramétrica y paramétrica. Dicha prueba, se empleó debido a que se obtuvo la puntuación total de los ítems de cada variable, al contar con las puntuaciones totales.

Para el análisis inferencial, es decir el contraste de las hipótesis planteadas, se hizo empleo de pruebas de correlación; para lo cual, previamente, se realizó la prueba de normalidad por medio del estadístico Kolmogórov-Smirnov. Tras la evidencia de una distribución normal de los datos, se tomó la decisión de usar la prueba correlacional paramétrica r de Pearson. La prueba de correlación de Pearson, mide el grado de relación que existe entre dos variables cuantitativas lineales y se deben emplear cuando las se aproximen a una distribución normal, dicho grado de correlación se encuentra en un intervalo de $[-1;1]$, si los valores se encuentran entre $[-1$ a $0]$ existe una correlación negativa entre las dos variables, si se aproxima al valor -1 el grado de correlación será fuerte. Por otro lado, si la correlación se encuentra entre $[0, 1]$ representa que la correlación es positiva, si se aproxima al valor 1 el grado de correlación será fuerte. (Quintanilla & Cortavarria, 2009)

Prueba de correlación Pearson:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i * y_i - \sum x_i * \sum y_i}{\sqrt{[n * \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n * \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}; -1 \leq r \leq 1$$

Y_i : Observaciones de la variable 1

X_i : Observaciones de la variable 2

Cabe precisar que este procedimiento se efectuó haciendo uso del programa Microsoft Excel y el software estadístico SPSS V26.

3.11 Aspectos éticos

Para González (2002), este tipo de investigación reconoce la individualidad de los sujetos participantes; por ello, las ideologías de las que sean deudoras, las identidades, los juicios y los prejuicios son parte de la selección de recursos que encontró la investigación, aunque estos antes no hayan sido designados en el proyecto presentado.

En todo momento, se informó a los docentes y a las autoridades de las instituciones educativas en qué consistía el trabajo, obteniéndose de ellos el consentimiento informado (CI). En cada actividad, se garantizó que entendían los procesos que se aplicaría y que comprendan su participación y el carácter voluntario de la misma; en todo momento, estuvieron libres de coerción o incentivos indebidos.

Para el marco teórico, se utilizó bibliografía electrónica. Todos los autores han sido debidamente citados, tanto en el texto como en las referencias, siguiendo las indicaciones de la séptima edición del Estilo de Redacción APA.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

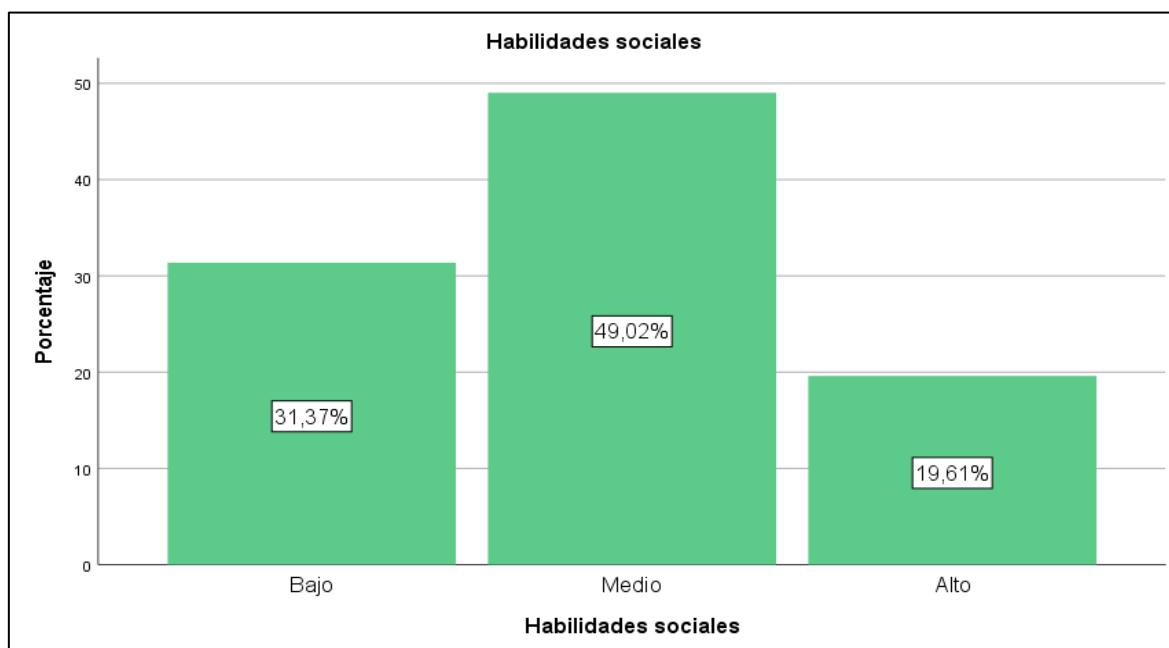
En este capítulo, se exponen los resultados tanto descriptivos como inferenciales de las variables y sus dimensiones:

4.1 Resultados a nivel descriptivo

4.1.1 Respecto a la variable 1: Habilidades sociales

Figura 1

Habilidades sociales en los docentes de las instituciones educativas públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020



Nota: Elaboración propia/ información proveniente de la aplicación de cuestionarios

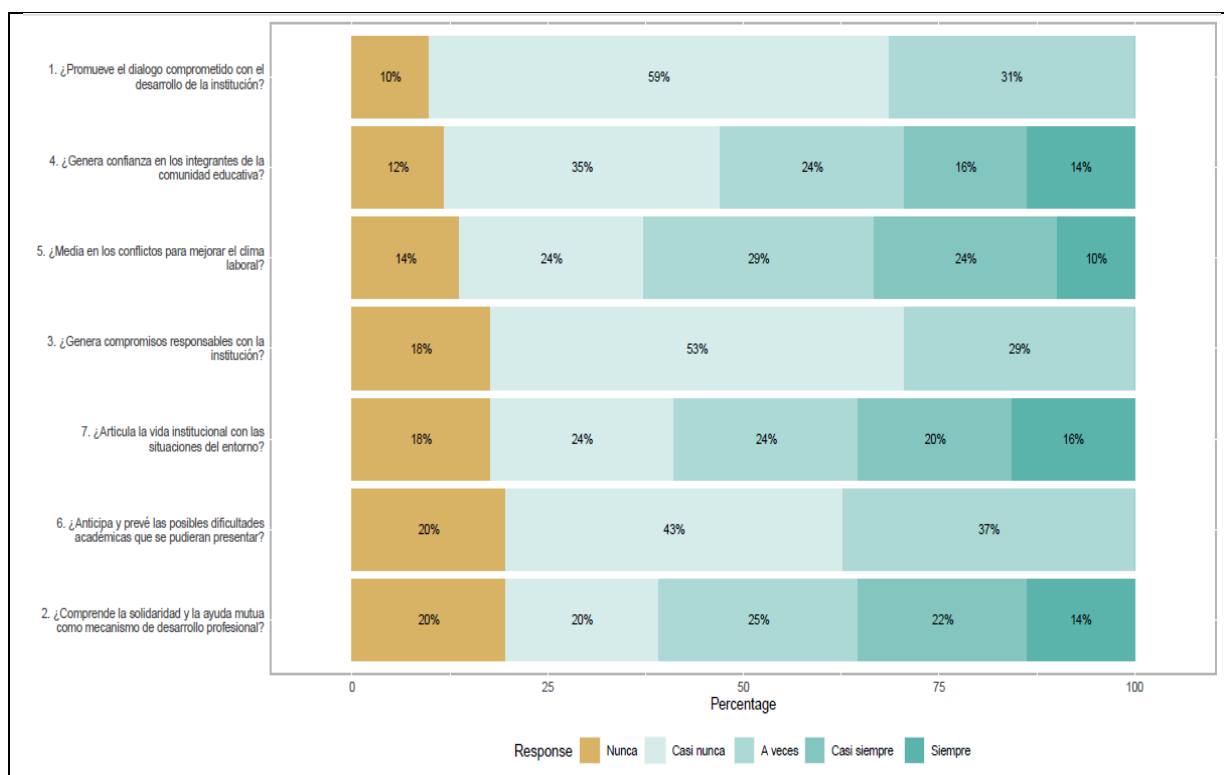
Descripción

Por medio de la aplicación de encuestas a los docentes de las dos instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, se pudo conocer que el 31.37 % de los docentes posee un nivel bajo en habilidades sociales; el 49.02 %, un nivel medio en habilidades sociales y el 19.61 % cuenta con un nivel alto en habilidades sociales. Estos resultados se deberían a que muchos de los docentes presentan un nivel medio y bajo en habilidades en el ámbito de integración, innovación e institucional.

4.1.1.1 Dimensión 1. Ámbito de integración

Figura 2

Ámbito de integración como habilidad social en los docentes de las instituciones educativas públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020, por ítems



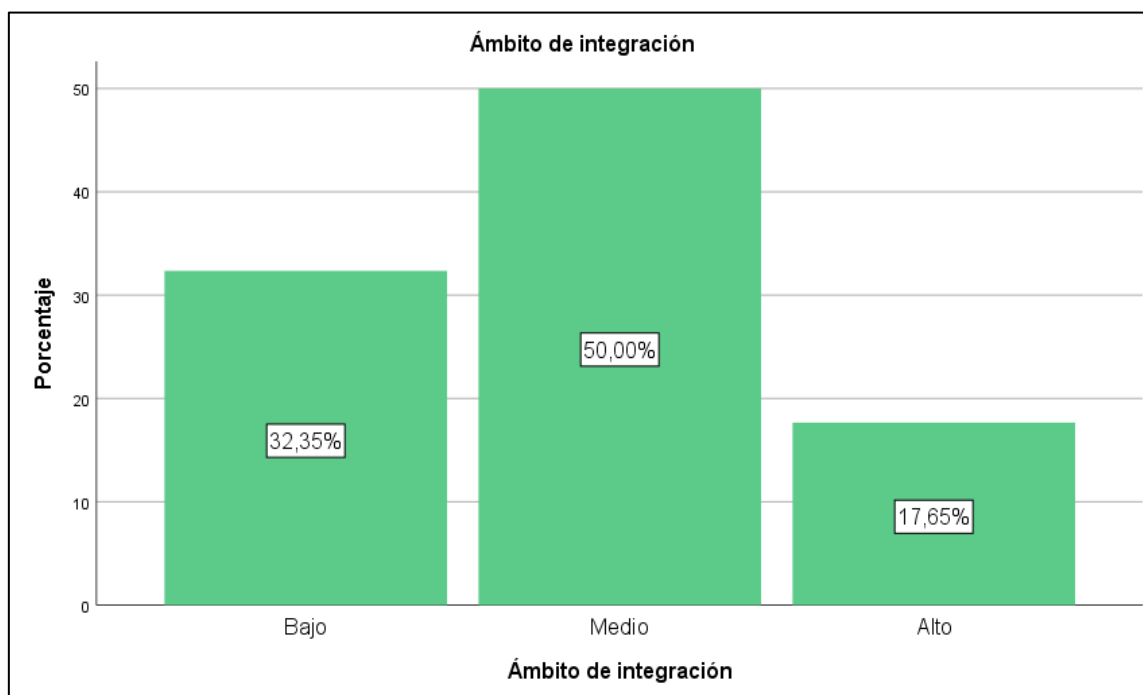
Nota: Elaboración propia/ información proveniente de la aplicación de cuestionarios

Descripción

Después de aplicados los instrumentos a los docentes de las dos instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, se pudo conocer lo siguiente: Del 100 % de docentes encuestados, el 10 % indica que nunca promueve el diálogo comprometido con el desarrollo de la institución; el 59 %, casi nunca; el 31 %, solo a veces. Igualmente, del 100 % de docentes encuestados, el 20 % nunca comprende la solidaridad y la ayuda mutua como mecanismo de desarrollo profesional; el 20 %, casi nunca; el 25 %, solo a veces; el 22 %, casi siempre y el 14 %, siempre. Además, el 18 % indicó que nunca genera compromisos responsables con la institución; el 53 %, casi nunca; el 29 %. Igualmente, el 12 % indicó que nunca genera confianza en los integrantes de la comunidad educativa; el 35 % aseveró que casi nunca; el 24 %, solo a veces; el 16 %, casi siempre y el 14 %, siempre. Además, el 14 % indicó que nunca media en los conflictos para mejorar el clima laboral; el 24 % aseveró que casi nunca; el 29 %, solo a veces; el 24 %, casi siempre y el 10 %, siempre. Asimismo, el 20 % indicó que nunca anticipa y prevé las posibles dificultades académicas que se pudieran presentar; el 43 % aseveró que casi nunca; el 37 %, solo a veces. Finalmente, del 100 % de docentes encuestados, el 18 % nunca articula la vida institucional con las situaciones del entorno; el 24 % indica que casi nunca efectúa ello; el 24 %, solo a veces; el 20 %, casi siempre y el 16 %, siempre.

Figura 3

Ámbito de integración como habilidad social en los docentes de las instituciones educativas públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020



Nota: Elaboración propia/ información proveniente de la aplicación de cuestionarios

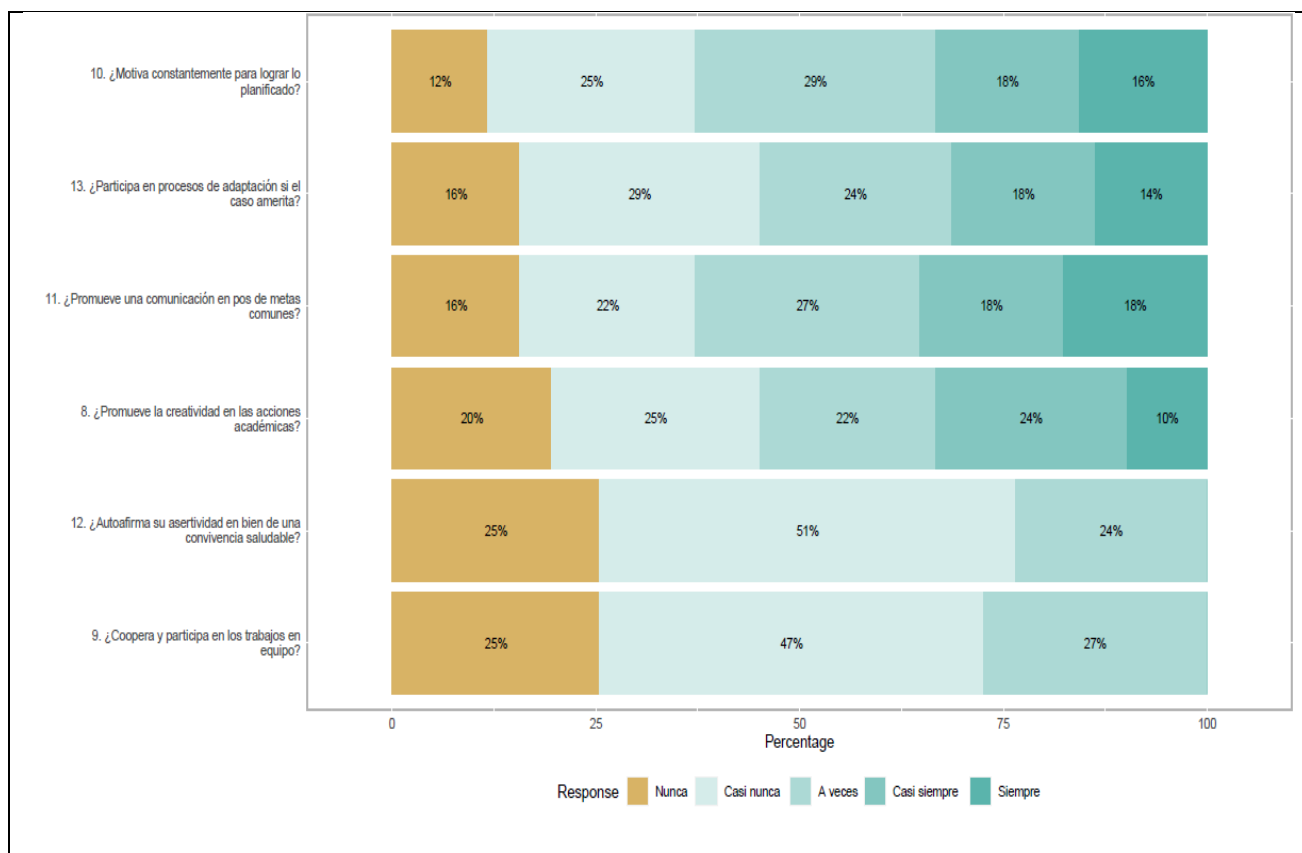
Descripción

Después de analizar cada uno de los ítems pertenecientes al ámbito de integración de la variable habilidades sociales, se pudo conocer que existe un bajo nivel en el 32.35 % de los docentes, un nivel medio en el 50 % y un nivel alto en el 17.65 %.

4.1.1.2 Dimensión 2. **Ámbito de innovación**

Figura 4

Ámbito de innovación de las habilidades sociales en los docentes de las instituciones educativas públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020 por ítems



Nota: Elaboración propia/ información proveniente de la aplicación de cuestionarios

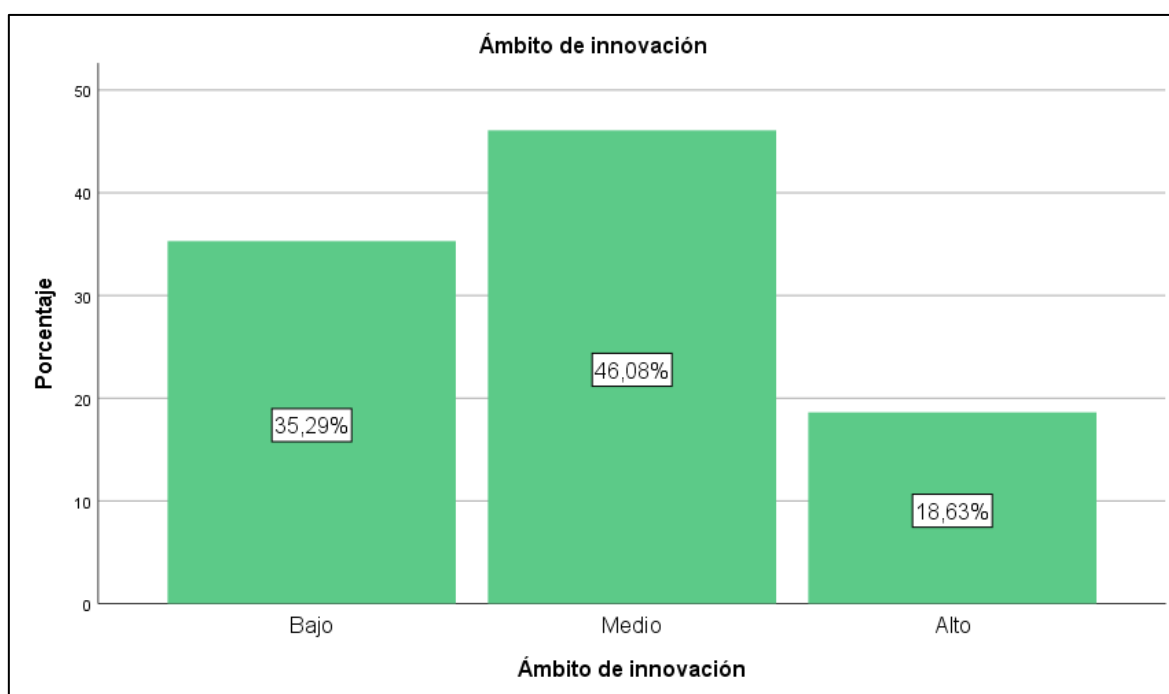
Descripción

Después de aplicados los instrumentos a los docentes de las dos instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, se pudo conocer lo siguiente: Del 100 % de docentes encuestados, el 20 % manifestó que nunca promueve la creatividad en las acciones académicas; el 25 % indicó que casi nunca; el 22 %, a veces; el 24 %, casi siempre y el 10 %, siempre. Igualmente, el 14 % indicó que nunca coopera y participa en los trabajos en equipo; el 30 %, casi nunca; el 27 %, solo a veces; el 18 %, casi siempre y el 11 %, siempre. Además, el 25 % aseveró que nunca coopera y participa en los trabajos en equipo; el 47 %

casi nunca efectúa ello y el 27 %, solo a veces. Asimismo, el 12 % indicó que nunca se motiva constantemente para lograr lo planificado; el 25 %, casi nunca; el 29 %, solo a veces; el 18 %, casi siempre y el 16 %, siempre. Igualmente, el 16 % indicó que nunca promueve una comunicación en pro de metas comunes; el 22 % indicó que casi nunca; el 27 %, solo a veces; el 18 %, casi siempre y el 18 %, siempre. Además, el 25 % aseveró que nunca autoafirma su asertividad en bien de una convivencia saludable; el 51 % indicó que casi nunca y 24 % solo a veces. Asimismo, el 16 % manifestó que nunca participa en procesos de adaptación si el caso amerita; el 29 % indica que casi nunca; el 24 %, a veces; el 18 %, casi siempre y el 14 %, siempre.

Figura 5

Ámbito de innovación de las habilidades sociales en los docentes de las instituciones educativas públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020



Nota: Elaboración propia/ información proveniente de la aplicación de cuestionarios

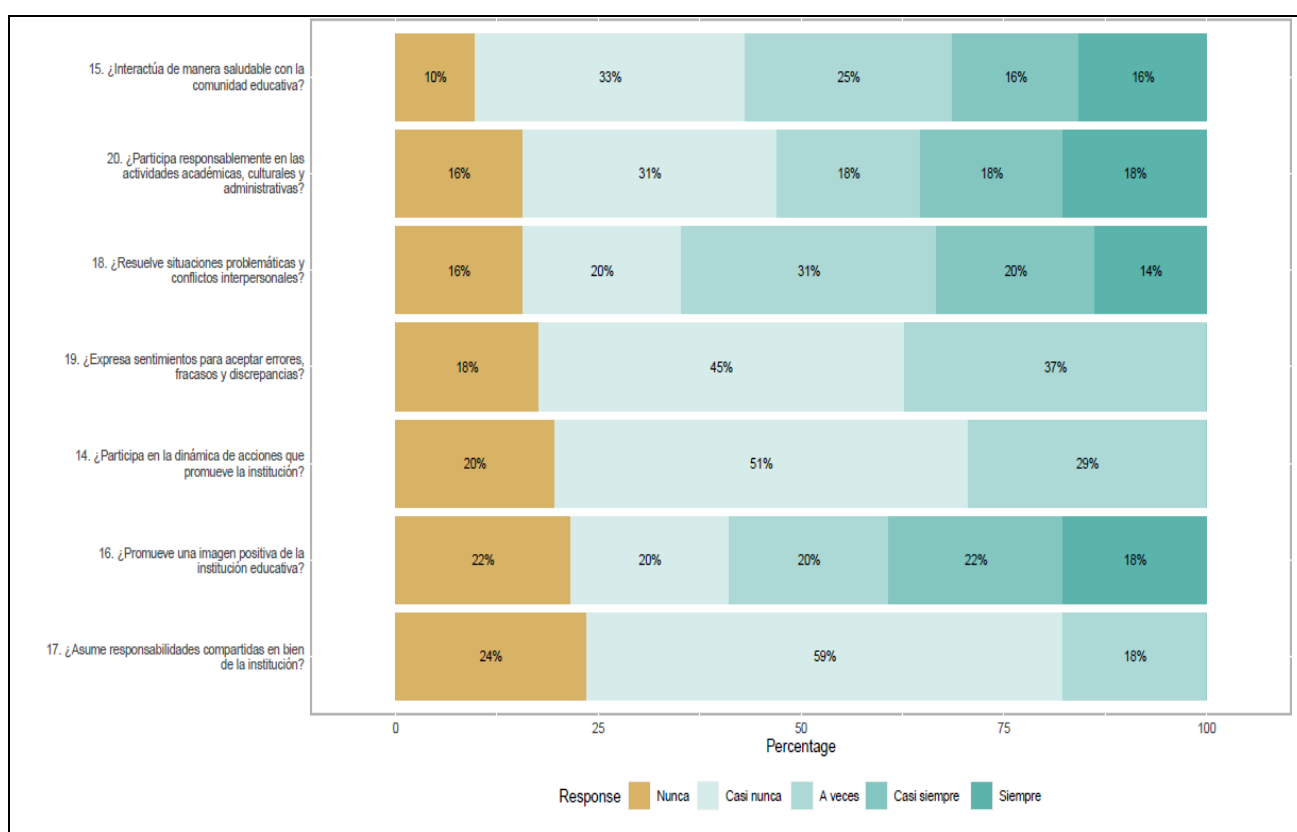
Descripción

Después de analizar cada uno de los ítems pertenecientes al ámbito de innovación de la variable habilidades sociales, se pudo conocer que existe un bajo nivel en el 35.29 % de los docentes, un nivel medio en el 46.08 % y un nivel alto en el 18.63 %.

4.1.1.3 Dimensión 3. Ámbito institucional

Figura 6

Ámbito institucional de las habilidades sociales en los docentes de las instituciones educativas públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020 por ítems



Nota: Elaboración propia/ información proveniente de la aplicación de cuestionarios

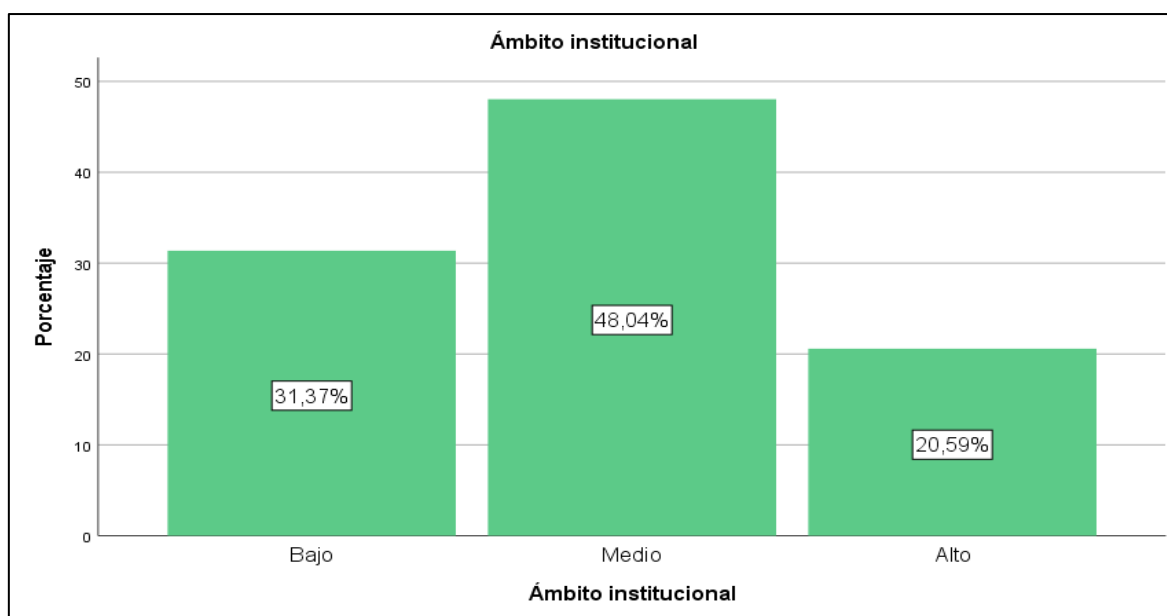
Descripción

Después de aplicar los instrumentos a los docentes de las dos instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, se pudo conocer lo siguiente. Del 100 % de docentes encuestados, el 20 % indica que nunca participa en la dinámica de acciones que promueve

la institución; el 51 % aseveró que casi nunca y el 29 %, a veces. Además, el 10 % asegura que nunca interactúa de manera saludable con la comunicación educativa; el 33 % indica que casi nunca; el 25 %, solo a veces; el 16 %, casi siempre y el 16 %, siempre. Asimismo, el 22 % asegura que nunca promueve una imagen positiva de la institución educativa; el 20 % indica que casi nunca; el 20 %, solo a veces; el 22 %, casi siempre y el 18 %, siempre. Igualmente, el 24 % asegura que nunca asume responsabilidades compartidas en bien de la institución; el 59 % indica que casi nunca y el 18 %, solo a veces. Además, el 16 % asegura que nunca resuelve situaciones problemáticas y conflictos interpersonales; el 20 % indica que casi nunca; el 31 %, solo a veces; el 20 %, casi siempre y el 14 %, siempre. Asimismo, el 18 % asegura que nunca expresa sentimiento para aceptar errores, fracasos y discrepancias; el 45 % indica que casi nunca y el 37 %, solo a veces. Finalmente, el 16 % asegura que nunca participa responsablemente en las actividades académicas, culturales y administrativas; el 31 % indica que casi nunca; el 18 %, solo a veces; el 18 %, casi siempre y el 18 %, siempre.

Figura 7

Ámbito institucional de las habilidades sociales en los docentes de las instituciones educativas públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020



Nota: Elaboración propia/ información proveniente de la aplicación de cuestionarios

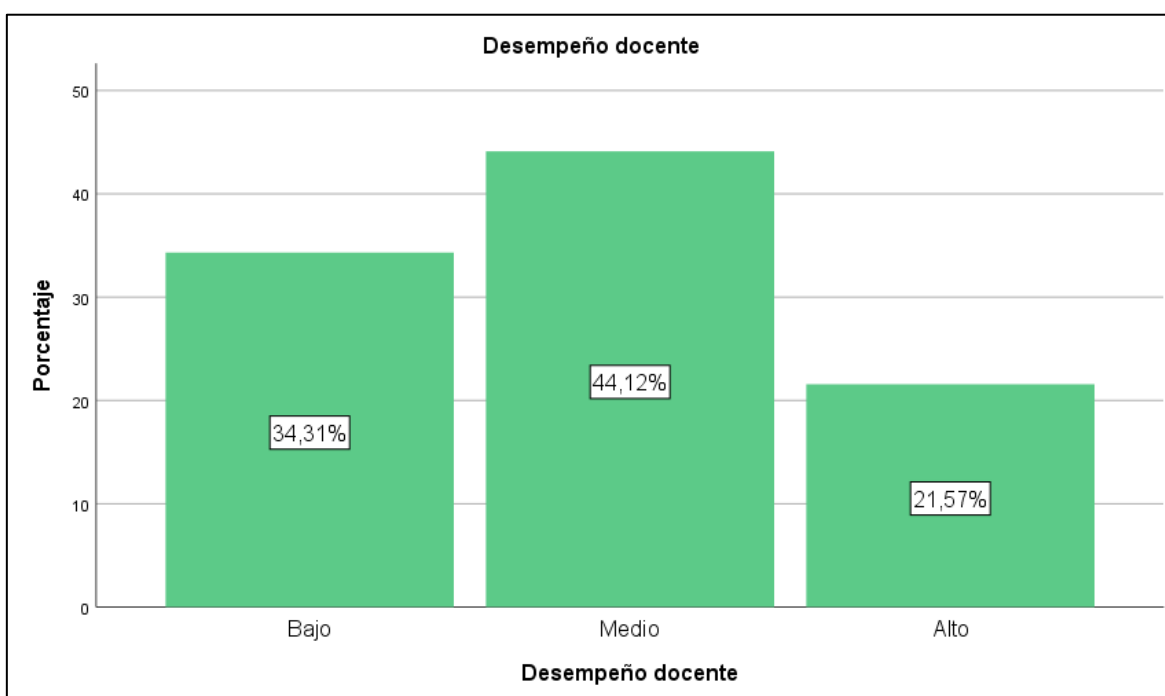
Descripción

Después de analizar cada uno de los ítems pertenecientes al ámbito institucional de la variable habilidades sociales, se pudo conocer que existe un bajo nivel en el 31.37 % de los docentes, un nivel medio en el 48.04 % y un nivel alto en el 20.59 %.

4.1.2 Respecto a la variable 2: Desempeño docente

Figura 8

Desempeño docente, en los docentes de las instituciones educativas públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020



Nota: Elaboración propia/ información proveniente de la aplicación de cuestionarios

Descripción

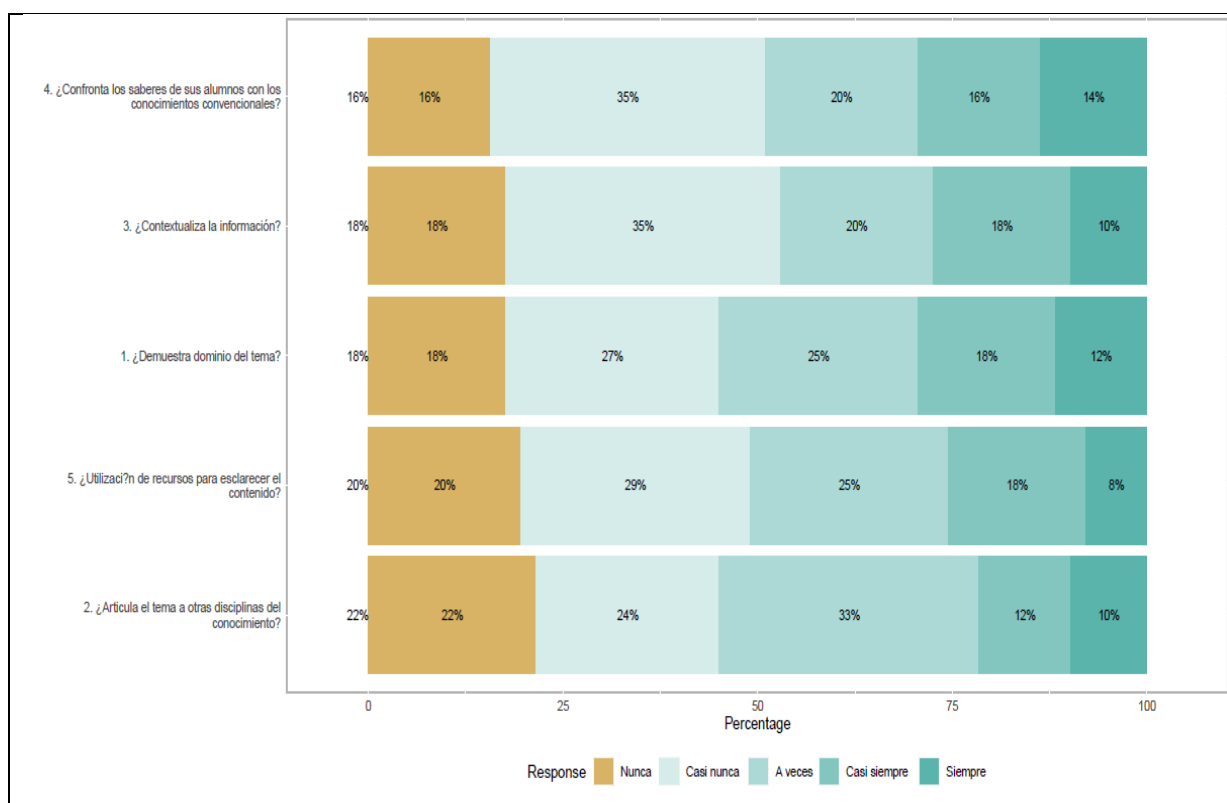
Por medio de la aplicación de encuestas a los docentes de las dos instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, se pudo conocer que el 34.31 % de los docentes presenta un bajo desempeño; el 44.12 %, un nivel medio y el 21.57 % dio evidencia de un alto nivel en su desempeño. Estos resultados se encuentran explicados en que, generalmente, los docentes poseen un nivel medio y bajo en la preparación para el

aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión institucional articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

4.1.2.1 Dimensión 1. Preparación para el aprendizaje

Figura 9

Preparación para el aprendizaje en los docentes de las instituciones educativas públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020 por ítems



Nota: Elaboración propia/ información proveniente de la aplicación de cuestionarios

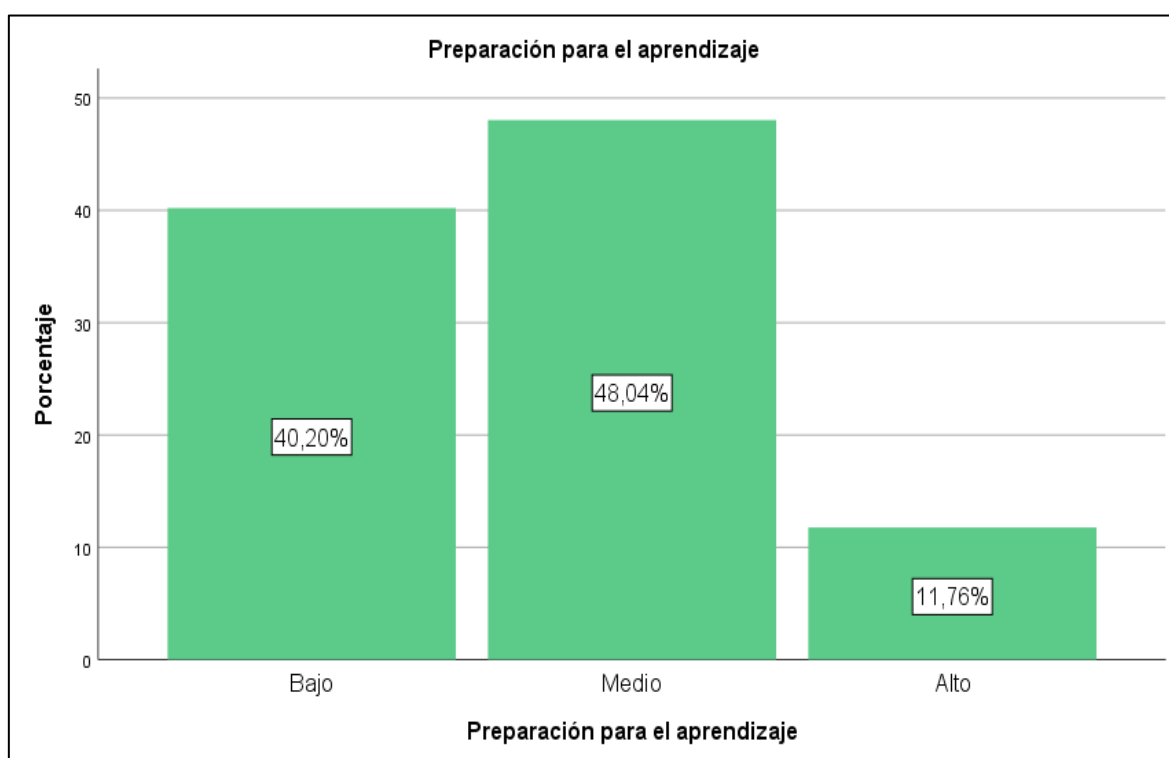
Descripción

Después de aplicar los instrumentos a los docentes de las dos instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, se pudo conocer lo siguiente. Del 100 % de los docentes encuestados, el 18 % nunca demostró dominio del tema; el 27 %, casi nunca; el 25 %, a veces; el 18 %, casi siempre y el 12 %, siempre. Además, el 22 % nunca articula el tema a otras disciplinas del conocimiento; el 24 % indica que casi nunca; el 33 %, solo a veces; el 12 %, casi siempre y el 10 %, siempre. Asimismo, si el docente contextualiza la información, el 18 % indicó que nunca efectúa ello; el 35 %, casi nunca; el 20 %, solo a veces; el 18 %,

casi siempre y el 10 %, siempre. También, el 16 % indicó que nunca confronta los saberes de sus alumnos con los conocimientos convencionales; el 35 % casi nunca realiza ello; el 20 %, solo a veces; el 16 %, casi siempre y el 14 %, siempre. Finalmente, respecto a la utilización de recursos para esclarecer el contenido, el 20 % indicó que nunca efectúa ello; el 29 %, casi nunca; el 25 %, solo a veces; el 18 %, casi siempre y el 8 %, siempre.

Figura 10

Preparación para el aprendizaje en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020



Nota: Elaboración propia/ información proveniente de la aplicación de cuestionarios

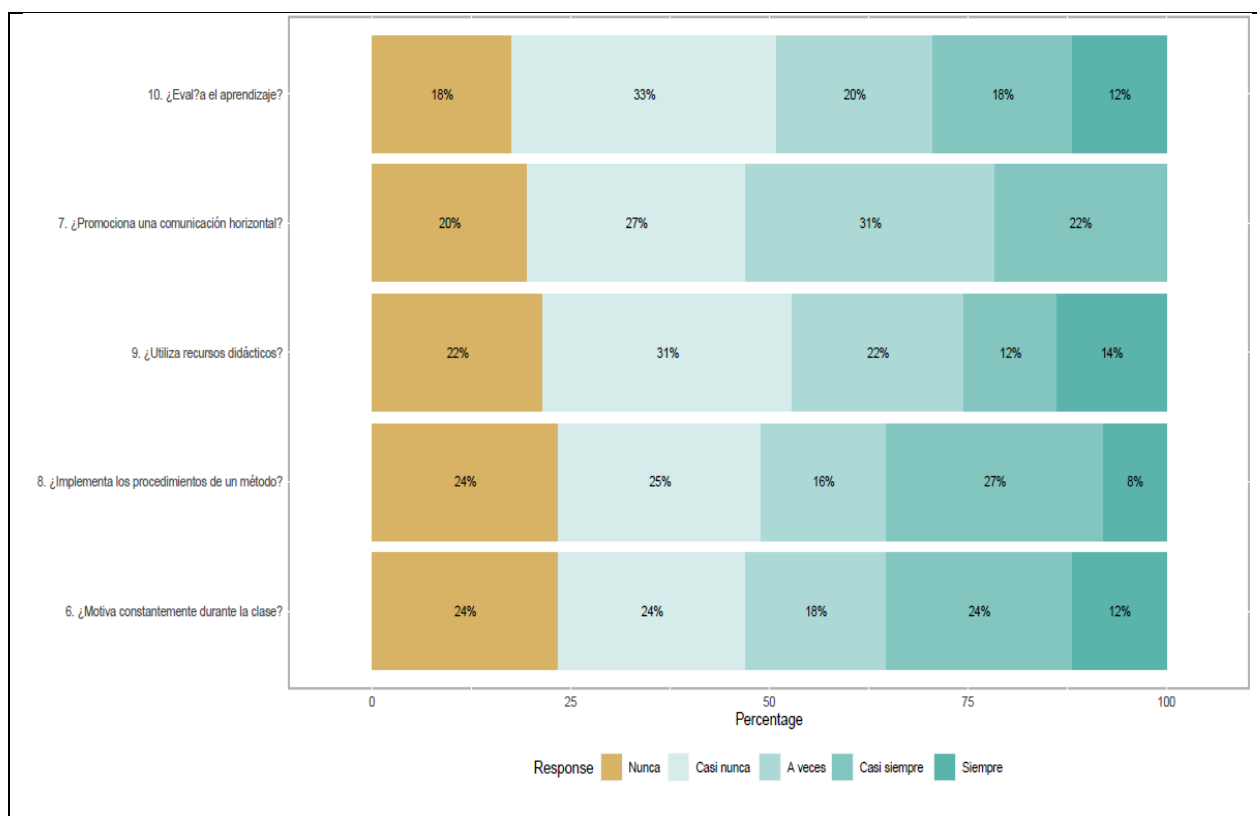
Descripción

Después de analizados cada uno de los ítems correspondientes a la preparación para el aprendizaje de la variable desempeño docente, se pudo conocer que existe un bajo nivel en el 40.20 % de los docentes, un nivel medio en el 48.04 % y un nivel alto en el 11.76 %.

4.1.2.2 Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje

Figura 11

Enseñanza para el aprendizaje en los docentes de las instituciones educativas públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020 por ítems



Nota: Elaboración propia/ información proveniente de la aplicación de cuestionarios

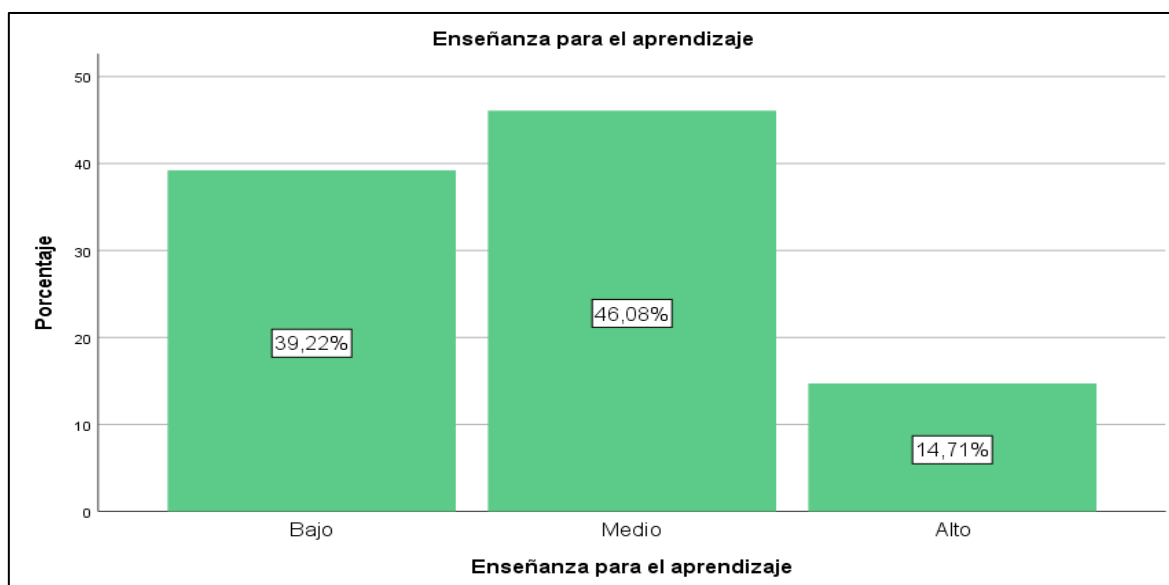
Descripción

Después de aplicar los instrumentos a los docentes de las dos instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, se pudo conocer lo siguiente. Del 100 % de docentes encuestados, en cuanto a la motivación constante en la clase, el 24 % indica que nunca lo realiza; el 24 % asevera que casi nunca; el 18 % explica que solo a veces; el 24 %, casi siempre y el 12 %, siempre. Además, el 20 % indica que nunca promociona una comunicación horizontal; el 27 %, casi nunca; el 31 %, a veces y el 22 %, casi siempre. Igualmente, el 24 % indicó que nunca implementó los procedimientos de un método; el 25 % indicó que casi nunca; el 16 %, a veces; el 27 %, casi siempre y el 8 % manifestó que

siempre realizó la implementación de los procedimientos de un método. Además, el 22 % indicó que nunca utiliza recursos didácticos para el dictado de sus clases; el 31 % indicó que casi nunca; el 22 %, solo a veces; casi siempre el 12 % y el 14 %, siempre. También, que, del 100 % de docentes encuestados, el 18 % indicó que nunca evalúa el aprendizaje de los estudiantes; el 33 % aseveró que casi nunca; el 20 %, solo a veces; el 18 %, casi siempre y el 12 %, siempre.

Figura 12

Enseñanza para el aprendizaje en los docentes de las instituciones educativas públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020



Nota: Elaboración propia/ información proveniente de la aplicación de cuestionarios

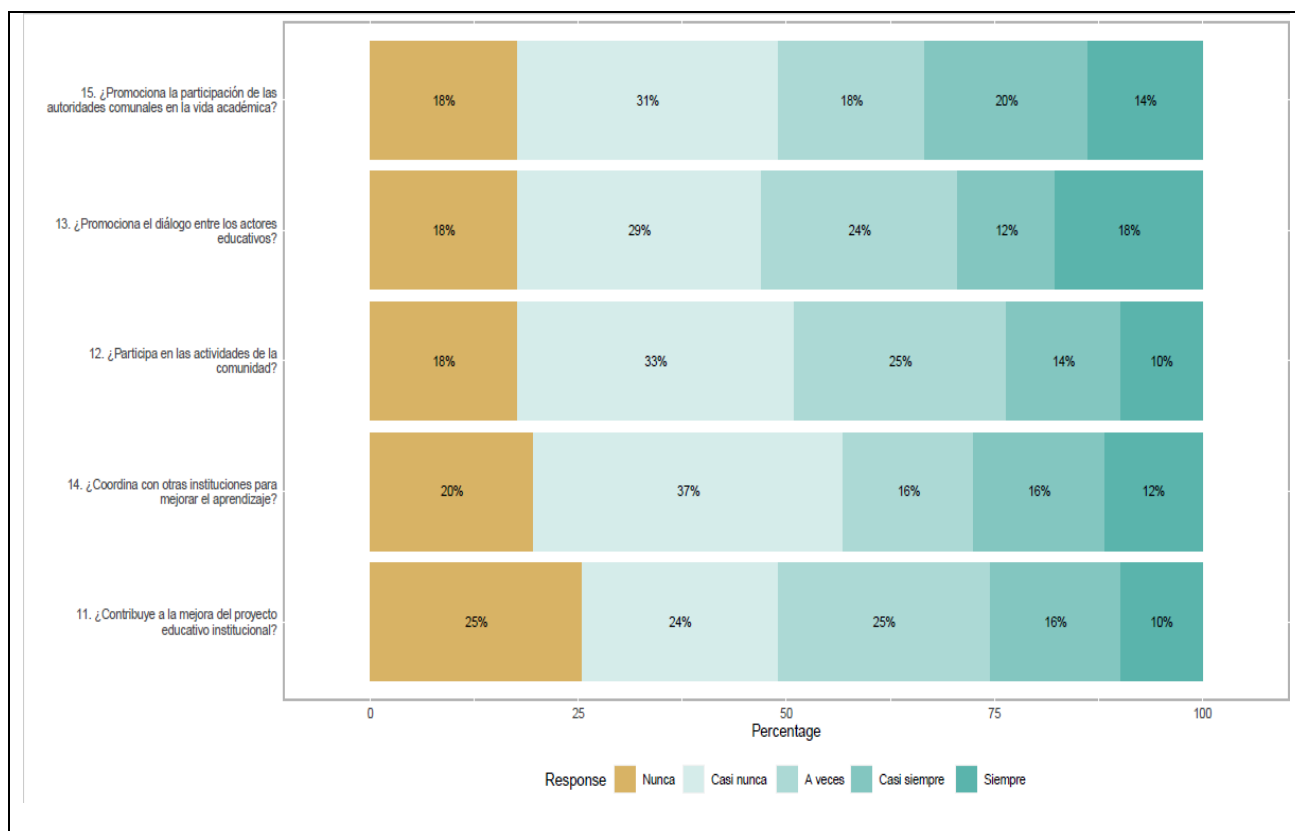
Descripción

Después de analizar cada uno de los ítems correspondientes a la enseñanza para el aprendizaje de la variable desempeño docente, se pudo conocer que existe un bajo nivel en el 39.22 % de los docentes, un nivel medio en el 46.08 % y un nivel alto en el 14.71 %.

4.1.2.3 Dimensión 3. Participación en la gestión institucional articulada a la comunidad

Figura 13

Participación en la gestión institucional articulada a la comunidad en los docentes de las instituciones educativas públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020 por ítems



Nota: Elaboración propia/ información proveniente de la aplicación de cuestionarios

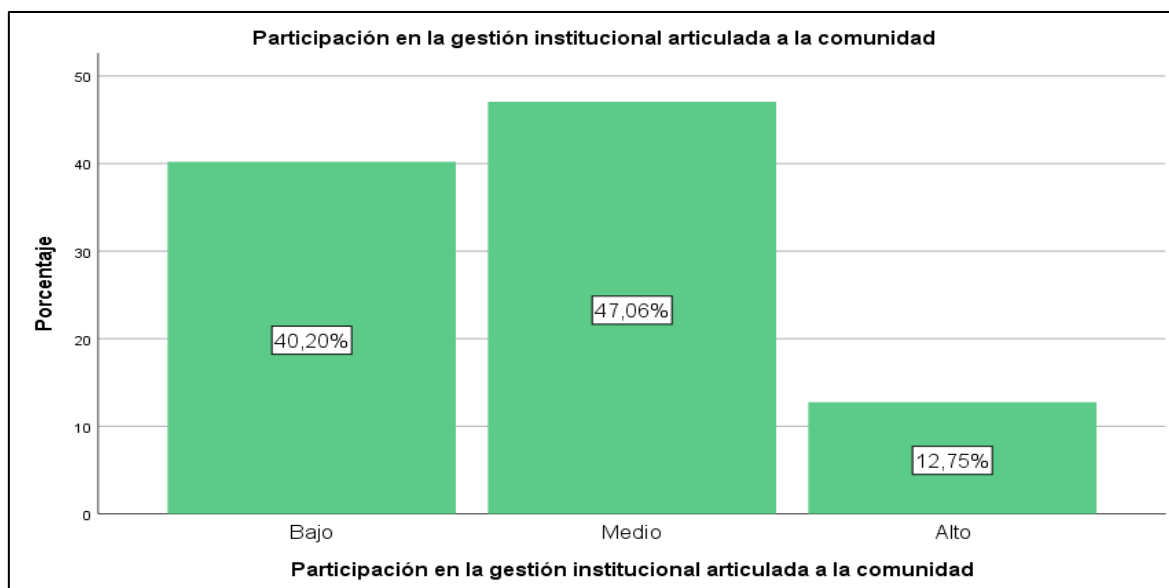
Descripción

Después de aplicar los instrumentos a los docentes de las dos instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, se pudo conocer lo siguiente: Del 100 % de los docentes encuestados, el 25 % manifestó que nunca contribuye con la mejora del proyecto educativo institucional; el 24 %, casi nunca; el 25 %, solo a veces; el 16 %, casi siempre y el 10 % indicó que siempre realiza una contribución a la mejora del proyecto educativo institucional. Asimismo, el 18 % nunca participa en las actividades de la comunidad; el 33 %, casi nunca; el 25 %, solo a veces; el 14 %, casi siempre y el 10 % siempre participa en ello. Asimismo,

el 18 % indicó que nunca realiza la promoción del diálogo entre los actores educativos; el 29 %, casi nunca; el 24 %, solo a veces; el 12 %, casi siempre y el 18 %, siempre. Además, el 20 % indicó que nunca coordina con las otras instituciones para mejorar el aprendizaje; el 37 %, casi nunca; el 16 %, solo a veces; el 16 %, casi siempre y el 12 %, siempre realiza ello. Finalmente, el 18 % manifestó que nunca promociona la participación de las autoridades comunales en la vida académica; el 31 % aseveró que casi nunca; el 18 %, solo a veces; el 20 %, casi siempre y el 14 %, siempre.

Figura 14

Participación en la gestión institucional articulada a la comunidad en los docentes de las instituciones educativas públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020



Nota: Elaboración propia/ información proveniente de la aplicación de cuestionarios

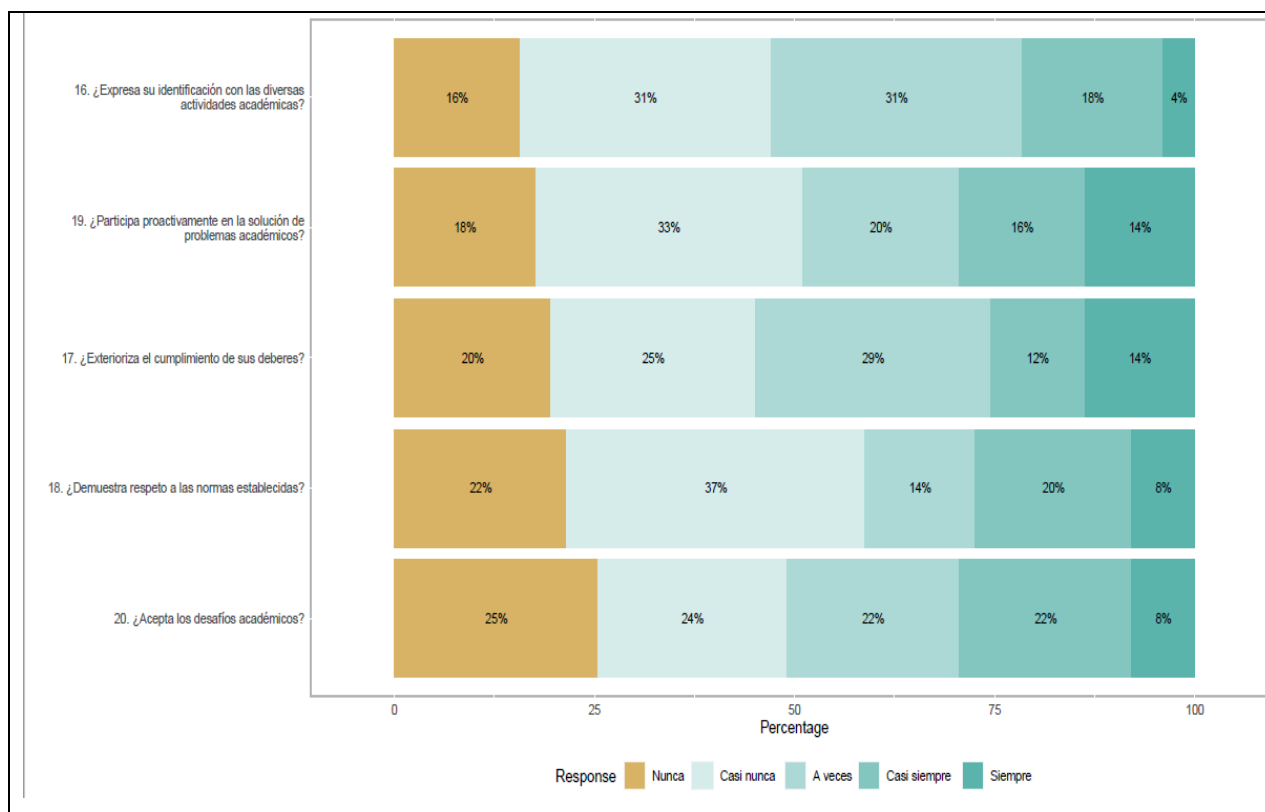
Descripción

Después de analizados cada uno de los ítems correspondientes al nivel de participación en la gestión institucional articulada a la comunidad de la variable desempeño docente, se pudo conocer que existe un bajo nivel de participación en el 40.20 % de los docentes, un nivel medio en el 47.06 % y un nivel alto en el 12.75 %.

4.1.2.4 Dimensión 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Figura 15

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad en los docentes de las instituciones educativas públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020 por ítem



Nota: Elaboración propia/ información proveniente de la aplicación de cuestionarios

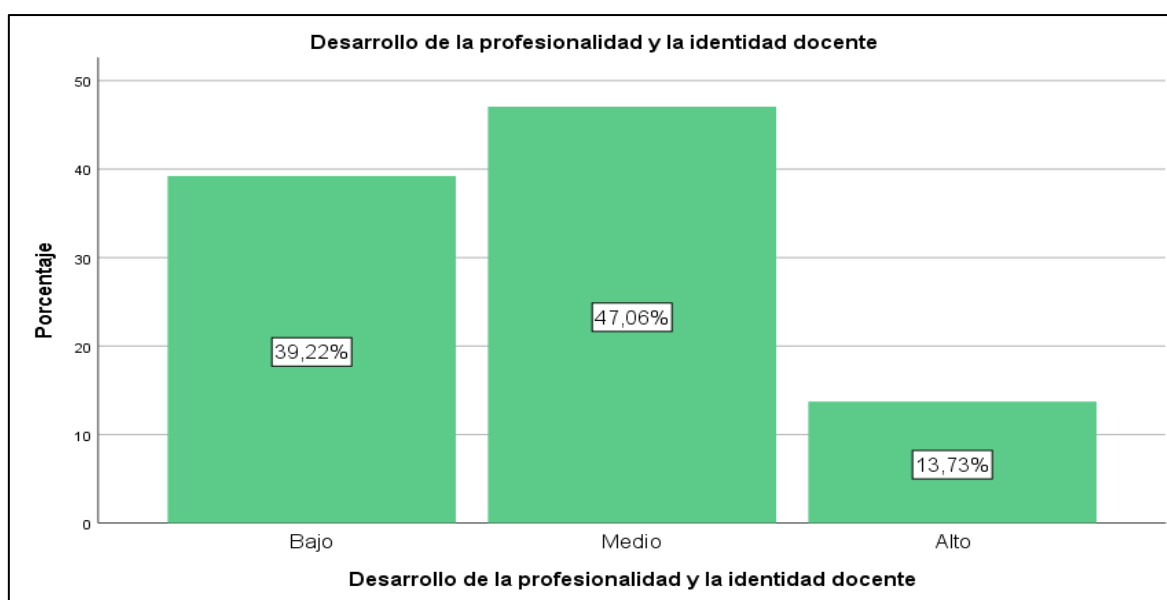
Descripción

Después de aplicar los instrumentos a los docentes de las dos instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, se pudo conocer lo siguiente. Del 100 % de docentes encuestados, el 16 % manifestó que nunca expresa su identificación con las diversas actividades académicas; el 31 % aseveró que casi nunca; el 31 %, a veces; el 18 %, casi siempre y el 4 %, siempre. Igualmente, el 20 % indicó que nunca exterioriza el cumplimiento de sus deberes; el 25 % casi nunca efectúa ello; el 29 %, solo a veces; el 12 %, casi siempre y el 14 %, siempre. Además, el 22 % nunca demuestra respeto a las normas establecidas; el 37 %, casi nunca; el 14 %, solo a veces; el 20 %, casi siempre y el 8 % siempre efectúa ello. Por otra parte, el 18 % manifestó que nunca participa proactivamente en la solución de

problemas académicos; el 33 % indica que casi nunca; el 20 % aseveró que solo a veces; el 16 %, casi siempre y el 14 %, siempre. Finalmente, del 100 % de los docentes encuestados, el 25 % indicó que nunca aceptan desafíos académicos; el 24 %, casi nunca; el 22 %, solo a veces; el 22 %, casi siempre y el 8 %, siempre.

Figura 16

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad en los docentes de las instituciones educativas públicas Luis Carranza y Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2020



Nota: Elaboración propia/ información proveniente de la aplicación de cuestionarios

Descripción

Después de analizados cada uno de los ítems correspondientes al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable desempeño docente, se pudo conocer que existe un bajo nivel de desarrollo en el 39.22 % de los docentes, un nivel medio en el 47.06 % y un nivel alto en el 13.73 %.

4.2 Resultados a nivel inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades sociales	0.070	102	0,200*
Desempeño docente	0.070	102	0,200*
Preparación para el aprendizaje	0.089	102	0.056
Enseñanza para el aprendizaje	0.064	102	0,200*
Participación en la gestión institucional articulada a la comunidad	0.073	102	0,200*
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0.063	102	0,200*

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

La tabla 4 muestra la prueba de normalidad de los datos generados por medio de la aplicación de los cuestionarios de habilidades sociales y desempeño docente con sus dimensiones. Dado que el valor sig. de la variable habilidades sociales es mayor al nivel de significancia (5 %), el de desempeño, mayor; indica que los datos se encuentran distribuidos normalmente, razón por la cual, para el contraste de las hipótesis, será necesario el uso de la prueba correlacional de r de Pearson.

4.2.2 Contraste de la hipótesis general

H_0 : Las habilidades sociales no se relacionan significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, 2020.

$$H_0: r_{xy} = 0$$

H_i : Las habilidades sociales se relacionan significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, 2020.

$$H_i: r_{xy} \geq 0$$

Prueba estadística

Tabla 5*Prueba de correlación entre habilidades sociales y desempeño docente*

		Habilidades sociales	Desempeño docente
Habilidades sociales	Correlación de Pearson	1	0,836**
	Sig. (unilateral)		0,000
	N	102	102
Desempeño docente	Correlación de Pearson	0,836**	1
	Sig. (unilateral)	0,000	
	N	102	102

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

Interpretación

La tabla 5 muestra la prueba de correlación entre las habilidades sociales y el desempeño docente en las IEP del distrito de Ayacucho, dado que el valor sig. (unilateral) resulta inferior al nivel de significancia de 5 % (0.05); brindó criterio empírico suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación; es decir, las habilidades sociales se relacionan significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, 2020. Asimismo, dado que el coeficiente de correlación resulta ser igual a 0.836, indica que dicha relación es alta y positiva. Entonces, se podría decir que, de mejorarse las habilidades sociales de los docentes de dichas instituciones, conducirá a una mejora de su desempeño.

4.2.3 Contraste de la hipótesis específica 1

Ho: No hay una relación directa entre las habilidades sociales y la preparación para el aprendizaje docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho.

$$H_0: r_{xy} = 0$$

Hi: Hay una relación directa entre las habilidades sociales y la preparación para el aprendizaje docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho.

$$H_i: r_{xy} \geq 0$$

Prueba estadística

Tabla 6*Prueba de correlación entre habilidades sociales y preparación para el aprendizaje*

		Habilidades sociales	Preparación para el aprendizaje
Habilidades sociales	Correlación de Pearson	1	0,826**
	Sig. (unilateral)		0,000
	N	102	102
Preparación para el aprendizaje	Correlación de Pearson	0,826**	1
	Sig. (unilateral)	0,000	
	N	102	102

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

Interpretación

La tabla 6 muestra la prueba de correlación entre las habilidades sociales y la preparación para el aprendizaje en las IEP del distrito de Ayacucho. Dado que el valor sig. (unilateral) resulta inferior al nivel de significancia de 5 % (0.05), y el coeficiente de correlación resulta ser igual a 0.826 (que indica que la relación es fuerte y positiva), existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación; es decir, hay una relación directa entre las habilidades sociales y la preparación para el aprendizaje. En ese sentido, se puede decir que, de mejorarse las habilidades sociales de los docentes de dichas instituciones, se conducirá a una mejora en la preparación para el aprendizaje.

4.2.4 Contraste de la hipótesis específica 2

Ho: Las habilidades sociales no se relacionan de manera directa con la enseñanza para el aprendizaje docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho.

$$H_0: r_{xy} = 0$$

Hi: Las habilidades sociales se relacionan de manera directa con la enseñanza para el aprendizaje docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho.

$$H_i: r_{xy} \geq 0$$

Prueba estadística

Tabla 7

Prueba de correlación entre habilidades sociales y enseñanza para el aprendizaje

		Habilidades sociales	Enseñanza para el aprendizaje
Habilidades sociales	Correlación de Pearson	1	0,803**
	Sig. (unilateral)		0,000
	N	102	102
Enseñanza para el aprendizaje	Correlación de Pearson	0,803**	1
	Sig. (unilateral)	0,000	
	N	102	102

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

Interpretación

La tabla 7 muestra la prueba de correlación entre las habilidades sociales y la enseñanza para el aprendizaje en las IEP del distrito de Ayacucho. Dado que el valor sig. (unilateral) resulta inferior al nivel de significancia de 5 % (0.05), y el coeficiente de correlación resulta ser igual a 0.803 (que indica que la relación es fuerte y directa), existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación; es decir, las habilidades sociales se relacionan de manera directa con la enseñanza para el aprendizaje. En ese sentido, es factible indicar que, de mejorarse las habilidades sociales de los docentes de dichas instituciones, se conducirá a una mejora en la enseñanza para el aprendizaje.

4.2.5 Contraste de la hipótesis específica 3

Ho: Las habilidades sociales no se relacionan directamente con la participación en la gestión institucional articulada a la comunidad en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho.

$$H_0: r_{xy} = 0$$

Hi: Las habilidades sociales se relacionan directamente con la participación en la gestión institucional articulada a la comunidad en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho.

$$H_i: r_{xy} \geq 0$$

Prueba estadística

Tabla 8

Prueba de correlación entre habilidades sociales y participación en la gestión articulada a la comunidad

		Habilidades sociales	Participación en la gestión institucional articulada a la comunidad
Habilidades sociales	Correlación de Pearson	1	0,810**
	Sig. (unilateral)		0,000
	N	102	102
Participación en la gestión institucional articulada a la comunidad	Correlación de Pearson	0,810**	1
	Sig. (unilateral)	0,000	
	N	102	102

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

Interpretación

La tabla 8 muestra la prueba de correlación entre las habilidades sociales y el nivel de participación en la gestión articulada a la comunidad en las IEP del distrito de Ayacucho. Dado que el valor sig. (unilateral) resulta inferior al nivel de significancia de 5 % (0.05), y el coeficiente de correlación resulta ser igual a 0.810 (que indica que la relación es fuerte y directa), existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación; es decir, fue factible afirmar que las habilidades sociales se relacionan directamente con el nivel de participación en la gestión institucional articulada a la comunidad. En ese sentido, es factible indicar que, de mejorarse las habilidades sociales de los docentes de dichas instituciones, conducirá a una mejora en la participación en la gestión institucional articulada a la comunidad.

4.2.6 Contraste de la hipótesis específica 4

Ho: Las habilidades sociales no se relacionan directamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho.

$$H_0: r_{xy} = 0$$

Hi: Las habilidades sociales se relacionan directamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho.

$$H_i: r_{xy} \geq 0$$

Prueba estadística

Tabla 9

Prueba de correlación entre habilidades sociales y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

		Habilidades sociales	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Habilidades sociales	Correlación de Pearson	1	0,819**
	Sig. (unilateral)		0,000
	N	102	102
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Correlación de Pearson	0,819**	1
	Sig. (unilateral)	0,000	
	N	102	102

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

Interpretación

La tabla 9 muestra la prueba de correlación entre las habilidades sociales y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las IEP del distrito de Ayacucho. Dado que el valor sig. (unilateral) resulta inferior al nivel de significancia de 5 % (0.05), y el coeficiente de correlación resulta ser igual a 0.819 (que indica que la relación es fuerte y directa), existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación; es decir, fue factible afirmar que las habilidades sociales se relacionan

directamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Entonces, se puede decir que, de mejorarse las habilidades sociales de los docentes de dichas instituciones, contribuirá con la mejora del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

4.3 Discusión de resultados

Por medio de los resultados, se pudo conocer lo siguiente:

El objetivo general estuvo orientado a determinar el grado de relación entre las habilidades sociales y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, 2020; en ese sentido, resulta factible, primero, precisar lo referente a las variables. Respecto a las habilidades sociales, Alonso (2017) menciona que es un conjunto de conductas que permite la comparación de decisiones y readquirir otras nuevas de manera adecuada; además, actúa como marco de referencia durante los procesos de aprendizaje. De modo similar, Goroskieta (2015) sostiene que: “las habilidades sociales dependen de las características del individuo, de sus actitudes, valores, creencias, capacidades cognitivas, que determinan si su actuación es única y exclusiva en una situación concreta” (p. 101). Entonces, se puede decir que las habilidades sociales son una gama de conductas que se relacionan con la expresión de actitudes, opiniones o deseos, dentro del marco del respeto, con el fin de solucionar problemas dentro de la institución. En cuanto al desempeño docente, Romero *et al.* (2014) manifiestan que es el nivel de ejecución alcanzado por un trabajador del sector educativo en el logro de las metas establecidas dentro de una organización y en un plazo delimitado. En ese sentido, se puede decir que son actividades relacionadas con la calidad del trabajo que se espera y qué tan eficientemente realiza dichas funciones. La mayoría de las instituciones evalúan el rendimiento de su personal en forma anual o trimestral, con el objetivo de identificar debilidades y así proponer las mejoras respectivas.

En concordancia con lo anterior, por medio de los resultados descriptivos, se pudo conocer que el 31.37 % de los docentes posee un nivel bajo en habilidades sociales, el 49.02 % refleja un nivel medio en habilidades sociales y el 19.61 % cuenta con un nivel alto en habilidades sociales. Estos resultados se deberían a que muchos de los docentes presentan un nivel medio y bajo en habilidades en el ámbito de integración, innovación e institucional. Estos resultados se encontraron diferentes a lo hallados por Montoro (2018), quien indicó que, en las instituciones objeto de estudio, los docentes no solo buscan fomentar el hábito de trabajo intelectual, capacidad crítica y espíritu investigativo, sino también influir en la formación de la personalidad y motivación de seguir aprendiendo en sus alumnos. Además, los docentes percibieron que aportan con las habilidades sociales cuando promueven en los alumnos la búsqueda de información, exposición y motivación. En cuanto al desempeño docente, se pudo conocer que el 34.31 % de los docentes presenta un bajo desempeño, el 49.02 % un nivel medio y el 19.61 % dio evidencia de un alto nivel en su desempeño. Estos resultados se encuentran explicados en que, generalmente, los docentes poseen un nivel medio y bajo en la preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión institucional articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Este resultado se encontró un tanto similar a lo hallado por Jiménez (2017) antes de aplicar un programa de motivación a los docentes, pues el 93.3 % de docentes presentaba un nivel regular de desempeño laboral y tan solo un 6.7 % un nivel bueno.

Por medio de los resultados de carácter inferencial, se conoció que las habilidades sociales se relacionan significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, 2020. Ello fue corroborado por medio de la prueba de correlación de r Pearson, que arrojó un valor sig. (Unilateral) igual a 0.00, inferior al nivel de significancia de 5 % (0.05) y el coeficiente de correlación igual a 0.836; dichos

resultados dieron criterio empírico suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación. Este hallazgo fue similar a lo expuesto por Luna (2018), quien llegó a la conclusión de que existe una relación significativa $p = 0.000$ y directa $Rho = 0.753$ entre las habilidades sociales y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas. Asimismo, evidenció que las habilidades sociales tienen relación positiva $Rho = 0.748$. De un modo un tanto similar, los resultados emitidos por De la Cruz y Paredes (2018) evidenciaron que existe una correlación directa, positiva y significativa entre las habilidades sociales y el clima institucional con un $Rho = 0.892$ y $p < 0.05$.

En cuanto al primer objetivo específico, se identificó que existe una relación directa entre las habilidades sociales y la preparación para el aprendizaje en las IEP del distrito de Ayacucho, 2020. Ello fue corroborado por medio de la prueba de correlación r de Pearson, que brindó un valor sig. (Unilateral) igual a 0.00, menor al nivel de significancia de 5 % (0.05), y el coeficiente de correlación equivalente a 0.826; por lo cual existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación. En ese sentido, se podría decir que, de mejorarse las habilidades sociales de los docentes, también es posible que genere una mejora en la preparación de sus sesiones para el aprendizaje. Cabe indicar que, por medio de los resultados descriptivos, se evidenció que existe un bajo nivel en la preparación para el aprendizaje en el 40.20 % de los docentes, un nivel medio en el 48.04 % y un nivel alto en el 11.76 %; es decir, habría mucho por mejorar.

Con respecto al objetivo específico 2, se determinó que las habilidades sociales se relacionan de manera directa con la enseñanza para el aprendizaje en las IEP del distrito de Ayacucho, 2020. Ello fue corroborado por medio de la prueba de correlación r de Pearson, que brindó un valor sig. (Unilateral) igual a 0.00, menor al nivel de significancia de 5 % (0.05), y el coeficiente de correlación equivalente a 0.803; por lo cual existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación. Entonces,

se podría decir que, si se efectuaría la mejora de las habilidades sociales en los docentes, es muy probable que también exista una mejora en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Al respecto, los resultados descriptivos mostraron que existe un bajo nivel en la enseñanza para el aprendizaje en el 39.22 % de los docentes, un nivel medio en el 46.08 % y un nivel alto en el 14.71 %. Dicho aspecto resultaría preocupante y requeriría de una mejora.

Respecto al objetivo específico 3, se pudo conocer que las habilidades sociales se relacionan directamente con el nivel de participación en la gestión institucional articulada a la comunidad en las IEP del distrito de Ayacucho, 2020. Ello fue corroborado por medio de la prueba de correlación r de Pearson, que brindó un valor sig. (Unilateral) igual a 0.00, menor al nivel de significancia de 5 % (0.05), y el coeficiente de correlación equivalente a 0.802; por lo cual existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación. Entonces, se podría decir que, de efectuar mejoras en las habilidades sociales de los docentes, ello contribuiría en el nivel de participación en la gestión institucional articulada a la comunidad. En ese sentido, a través de los resultados descriptivos, se conoció que existe un bajo nivel de participación en el 40.20 % de los docentes, un nivel medio en el 47.06 % y un nivel alto en el 12.75 %. Ello evidenciaría la necesidad de efectuar mecanismos de mejora.

Finalmente, en cuanto al objetivo específico 4, se determinó que las habilidades sociales se relacionan moderadamente con el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las IEP del distrito de Ayacucho, 2020. Ello fue corroborado por medio de la prueba de correlación r de Pearson, que brindó un valor sig. (Unilateral) igual a 0.00, menor al nivel de significancia de 5 % (0.05), y el coeficiente de correlación equivalente a 0.819; por lo cual existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación. Entonces, se podría decir que, de efectuarse una mejora en las

habilidades sociales de los docentes, es muy posible que se contribuya en la mejora del nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los mismos. A través de los hallazgos de carácter descriptivo, se pudo conocer que existe un bajo nivel de desarrollo en el 39.22 % de los docentes, un nivel medio en el 47.06 % y un nivel alto en el 13.73 %. Ello evidenciaría la necesidad de que se establezcan mecanismos de mejora.

CONCLUSIONES

1. Se pudo determinar que las habilidades sociales se relacionan significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, 2020. Ello fue corroborado por medio de la prueba de correlación de r de Pearson, que arrojó un valor sig. (Unilateral) igual a 0.00, inferior al nivel de significancia del 5 % (0.05) y el coeficiente de correlación igual a 0.836; dichos resultados dieron criterio empírico suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación.
2. Se identificó que existe una relación directa entre las habilidades sociales y la preparación para el aprendizaje en las IEP del distrito de Ayacucho, 2020. Ello fue corroborado por medio de la prueba de correlación r de Pearson, que brindó un valor sig. (Unilateral) igual a 0.00, menor al nivel de significancia del 5 % (0.05), y el coeficiente de correlación equivalente a 0.826; por lo cual existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación.
3. Se determinó que las habilidades sociales se relacionan de manera directa con la enseñanza para el aprendizaje en las IEP del distrito de Ayacucho, 2020. Ello fue corroborado por medio de la prueba de correlación r de Pearson, que brindó un valor sig. (Unilateral) igual a 0.00, menor al nivel de significancia del 5 % (0.05), y el coeficiente de correlación equivalente a 0.803; por lo cual existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación.
4. Se pudo conocer que las habilidades sociales se relacionan directamente con el nivel de participación en la gestión institucional articulada a la comunidad en las IEP del distrito de Ayacucho, 2020. Ello fue corroborado por medio de la prueba de correlación r de Pearson, que brindó un valor sig. (Unilateral) igual a 0.00, menor al nivel de significancia del 5 % (0.05), y el coeficiente de correlación equivalente a 0.810; por lo

cual existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación.

5. Finalmente, se determinó que las habilidades sociales se relacionan moderadamente con el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las IEP del distrito de Ayacucho, 2020. Ello fue corroborado por medio de la prueba de correlación r de Pearson, que brindó un valor sig. (Unilateral) igual a 0.00, menor al nivel de significancia del 5 % (0.05), y el coeficiente de correlación equivalente a 0.819; por lo cual existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación.

RECOMENDACIONES

1. A los docentes de las instituciones educativas del distrito de Ayacucho, mejorar sus habilidades sociales, ello por medio de talleres, charlas y demás recursos; de tal forma que contribuya en el modo en que se relacionan con los involucrados de la institución, los estudiantes y padres de familia.
2. A los docentes de las instituciones educativas del distrito de Ayacucho, busquen afianzar más sus conocimientos y competencias, de tal forma que sea evidenciado en un mejor desempeño profesional.
3. A los docentes de las instituciones educativas del distrito de Ayacucho, mejoren el modo en que preparan sus sesiones para el aprendizaje; empleando mayores recursos didácticos, conociendo mejor los temas a desarrollar, contextualizando la información brindada, entre otros, de tal forma que resulte mejor el aprendizaje de los estudiantes.
4. A los docentes de las instituciones educativas del distrito de Ayacucho, mejoren la forma en que efectúan el proceso enseñanza-aprendizaje, haciendo promoción de una comunicación horizontal, implementando los procedimientos de un método, usando recursos didácticos, evaluando continuamente el aprendizaje, entre otros; ello con la intención de que el aprendizaje de los estudiantes sea mucho más significativo.
5. A los docentes de las instituciones educativas del distrito de Ayacucho, ejercer una mayor participación en la gestión educativa institucional, promocionando el diálogo entre los actores educativos, contribuyendo en la coordinación con otras instituciones; para mejorar el aprendizaje, promocionando la participación de las autoridades comunales en la vida académica, entre otros.
6. A los docentes de las instituciones educativas del distrito de Ayacucho, evidencien un mayor desarrollo de la profesionalidad e identidad docente desarrollando una participación proactiva en la solución de los problemas académicos, aceptando mayores

desafíos académicos, demostrando respeto por las normas e identificándose con las actividades que se desarrollan.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adeeko, K., Aboyade, W., & Oyewole, G. (2017). *Job Satisfaction and self - efficacy as determinants of job performance of library personnel in selected university libraries in South West Nigeria*.
<https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4483&context=libphilprac>
- Alonso, D. (2017). El desarrollo de las habilidades sociales de las personas con diversidad funcional a través del proceso creativo. *Arteterapia. Papeles de arteterapia y educación para inclusión social*(12), 159-177.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5209/ARTE.57568>
- Álvarez, B., Indacochea, B., Álvarez, A., Yoza, N., & Figueria, M. (05 de Enero de 2018). *La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior*.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6313254.pdf>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Epestime.
- Beltrán, C. (2014). *Las habilidades sociales y su relación con el rendimiento académico en los estudiantes de la Escuela de Formación Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga*. Tesis de posgrado, Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.
http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/1352/TM%20DU26_Bel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caballo, V. (2007). *Manual de evaluación y entrenamiento de habilidades sociales*. Siglo XXI de España Editores, S.A. <https://cideps.com/wp-content/uploads/2015/04/Caballo-V.-Manual-de-evaluaci%C3%B3n-y-entrenamiento-de-las-habilidades-sociales-ebook.pdf>

- Castillo, C. (2018). *Programa de inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes del colegio 7054 – Año Escolar 2015*. Tesis de posgrado, Universidad Autónoma de Perú.
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/675/1/Castillo%20Lozano%2C%20Claudia.pdf>
- Dara, A. (2017). *El desarrollo de las habilidades sociales de las personas con diversidad funcional a través del proceso creativo*.
<https://revistas.ucm.es/index.php/ARTE/article/download/57568/51860/>
- De la Cruz, T., & Paredes, R. (2018). *Las habilidades sociales y el clima institucional en la I.E. N° del distrito de Huamachuco, 2018*. Tesis posgrado, Universidad César Vallejo.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32657/delacruz_cht.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, V. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística*. Santiago: Ril.
- Domínguez, M., Medina, A., & Sánchez, C. (2011). *La innovación en el aula: referente para el diseño y desarrollo cultural*.
<http://www.perspectivaeducacional.cl/index.php/peducacional/article/viewFile/15/13>
- Escribano, E. (2018). *El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina*. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v42n2/2215-2644-edu-42-02-00717.pdf>
- Figueredo, J. (2019). *Apoyo a la intervención educativa*.
https://books.google.com.pe/books?id=I_qMDwAAQBAJ&pg=PA42&lpg=PA42&dq=Impulsar+la+colaboraci%C3%B3n+con+las+familias,+con+instituciones+y+

con+organismos+que+faciliten+la+relaci%C3%B3n+del+centro+con+el+entorno,
+y+fomentar+un+clima+escolar+que+favorezca+el

García, D. (8 de Agosto de 2016). El problema del desempeño docente. *Acento*.

<https://acento.com.do/2016/opinion/8370794-problema-del-desempeno-docente-una-responsabilidad-compartida/>

Goroskieta, V. (2015). *Habilidades sociales*. Escuela Nicasio Landa.

https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/BBF448C9-11C6-48B3-A574-558618E4E4F2/138615/Cap_04_97122.pdf

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.

Holst, I., Galicia, Y., Gómez, G., & Degante, A. (2017). *Las habilidades sociales y sus diferencias en estudiantes universitarios*. Vertientes.

<https://hera.ugr.es/tesisugr/25934934.pdf>

Jaime, G., Romero, L., Rincón, E., & Jaime, L. (2008). *Evaluación de desempeño docente*.

https://www.researchgate.net/publication/277271309_Evaluacion_de_desempeno_docente/fulltext/5591e35208ae1e1f9bb0088d/Evaluacion-de-desempeno-docente.pdf

Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*.

Tesis de posgrado, Universidad Católica de Colombia.
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>

Jiménez, J. (2017). *Programa de motivación para el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince, 2017*. Tesis de posgrado,

Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/28032>

- La República. (03 de Diciembre de 2019). La República. *Prueba Pisa: Perú se ubica en el puesto 64 y sube puntaje en lectura, matemática y ciencia.* <https://larepublica.pe/sociedad/2019/12/03/prueba-pisa-peru-se-ubica-en-el-puesto-64-y-sube-puntaje-en-lectura-matematica-y-ciencia-minedu-educacion/>
- López, M. (2008). *La integración de las habilidades sociales en la escuela como estrategia para la salud emocional.* <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2547022.pdf>
- Luna, J. (2018). *Habilidades sociales y desempeño laboral docente en las instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018.* Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27019/Luna_YJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, J., Castillo, L., & Granda, V. (2017). *Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional.* Emasf: https://emasf.webcindario.com/Formacion_inicial_del_docente_de_EF_y_su_desempeno_profesional.pdf
- MINEDU. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente.* Minedu.gob.pe: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- MINEDU. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes.* Ministerio de Educación. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Montoro, G. (2018). *Las habilidades sociales en los desempeños docentes de la facultad de arquitectura- Uni.* Tesis de posgrado, Universidad Peruana Cayetano Heredia. http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3759/Habilidades_MontoroCavero_Gladys.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Morán, J. (2016). *La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica I*.
<https://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-pdf-S157518131630078X>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación*. Ediciones de la U.
- Oré, E. (2015). *El ABC de la tesis con contrastación de hipótesis*.
- Palella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. FEDUPEL.
- Peñañiel, E., & Serrano, C. (2010). *Habilidades sociales*.
https://books.google.com.pe/books?id=zpU4DhVHTJIC&pg=PA88&dq=clasificacion+de+habilidades+sociales&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjF2MKIsLvnAhWvGbkGHW_IABsQ6AEILjAB
- Pérez, R. (2008). *Conocimientos y habilidades en las competencias laborales*. EHT FORMATUR.
- Portela, A. (2014). *Implementación de un instrumentos de evaluación de desempeño laboral docente y su impacto en el clima organizacional del colegio Colombo Galés (Guaymaral – Bogotá): Plan de mejoramiento*. Tesis de posgrado, Universidad Libre.
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8650/PROYECTO%20DE%20GRADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Prieto, M. (2015). *Las habilidades sociales como estrategia para mejorar la convivencia escolar de un grupo de estudiantes de ciclo 3 y 4 del Colegio Usminia de la ciudad de Bogotá*. Tesis de posgrado, Universidad de La Sabana.
<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/15526/Mary%20Luz%20Prieto%20Acosta%20%28tesis%29.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

- Quintanilla, C., & Cortavarria, A. (2009). *Estadística aplicada a la investigación científica con Spss*. Universidad Nacional de Huancavelica .
- Reynaga, J. (2015). *Apuntes de estadística. El método estadístico*.
<https://www.yumpu.com/es/document/read/19646885/reynaga-obregon-j-apuntes-de-estadistica-el-metodo-estadistico>
- Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Dialnet*, 6(3), 105 - 114.
- Romero, Y., Monzan, F., & Hernández, Y. (2014). *Comunicación afectiva y desempeño laboral en Educación Básica*. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78230409001.pdf>
- Rosales, J., Caparrós, B., Molina, I., & Alonso, S. (2013). *Habilidades sociales*. Mc Graw Hill.
- Salvador, M., Fuente, M., & Álvarez, J. (2009). Las habilidades sociales en directores de centros escolares. *European Journal of Education and Psychology*, 2(3), 275-288.
<http://www.redalyc.org/pdf/1293/129312574008.pdf>
- Sánchez, J., & Calderón, V. (2012). *Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría*.
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/1701/3866>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. San Marcos.
- Valdés, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*.
<https://www.yumpu.com/es/document/read/14492298/desempeno-del-maestro-y-su-evaluacion-hector-valdes-veloz>

ANEXO

Anexo 1. Matriz de consistencia

Habilidades sociales y desempeño docente en las instituciones públicas del distrito de Ayacucho, 2020

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar el grado de relación entre las habilidades sociales y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, 2020.</p>	<p>Hipótesis principal Las habilidades sociales se relacionan significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, 2020.</p>		
<p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y la preparación para el aprendizaje docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho?</p>	<p>Objetivos específicos Identificar el grado de relación entre las habilidades sociales y la preparación para el aprendizaje docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho.</p>	<p>Hipótesis específicas Hay una relación directa entre las habilidades sociales y la preparación para el aprendizaje docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho.</p>	<p>Variable 1: Habilidades sociales. Dimensiones: Ámbito de integración Ámbito de innovación Ámbito institucional</p>	<p>Tipo: Básico. Nivel: Descriptivo-correlacional. Diseño: No experimental - transversal Método: Inductivo-deductivo.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y la enseñanza para el aprendizaje docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho?</p>	<p>Determinar el grado de relación entre las habilidades sociales y la enseñanza para el aprendizaje docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho.</p>	<p>Las habilidades sociales se relacionan de manera directa con la enseñanza para el aprendizaje docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho.</p>	<p>Variable 2: Desempeño docente Dimensiones: Preparación para el aprendizaje Enseñanza para el aprendizaje Participación en la gestión institucional</p>	<p>Población: Todos los docentes/provincia Muestra: 102 docentes (51 pertenecientes a la I.E. Mariscal Cáceres y 51 de la I.E. Luis Carranza) Técnicas: Encuestas</p>
<p>¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y la participación en la gestión institucional articulada a la comunidad en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho?</p>	<p>Establecer el grado de relación entre las habilidades sociales y la participación en la gestión institucional articulada a la comunidad en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho.</p>	<p>Las habilidades sociales se relacionan directamente con la participación en la gestión institucional articulada a la comunidad en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho.</p>	<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Instrumento: Cuestionario de tipo escala Likert</p>
<p>¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho?</p>	<p>Determinar el grado de relación entre las habilidades sociales y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho.</p>	<p>Las habilidades sociales se relacionan directamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho.</p>		

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCACIONAL

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL NIVEL DE HABILIDADES SOCIALES

Buen día estimado docente, estamos realizando el estudio sobre: “Habilidades sociales y desempeño docente en las instituciones públicas del distrito de Ayacucho, 2020”, por lo cual le pedimos que nos brinde unos minutos de su valioso tiempo para responder a las siguientes preguntas. Es preciso indicar que, la información que proporcione será tratada de manera confidencial. De antemano, agradecemos su disposición.

Instrucciones

Marque con un aspa (X) en una de las alternativas. Si tuviere duda del contenido de alguna pregunta, no dude en consultarnos.

Datos generales

Sexo: () Masculino () Femenino Edad: _____

Modalidad contractual: Nombrado () Contratado ()

Valoración

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

N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: ÁMBITO DE INTEGRACIÓN						
1	¿Promueve el diálogo comprometido con el desarrollo de la institución?					
2	¿Comprende la solidaridad y la ayuda mutua como mecanismo de desarrollo profesional?					
3	¿Genera compromisos responsables con la institución?					
4	¿Genera confianza en los integrantes de la comunidad educativa?					
5	¿Media en los conflictos para mejorar el clima laboral?					
6	¿Anticipa y prevé las posibles dificultades académicas que se pudieran presentar?					
7	¿Articula la vida institucional con las situaciones del entorno?					
DIMENSIÓN: ÁMBITO DE INNOVACIÓN						
08	¿Promueve la creatividad en las acciones académicas?					
09	¿Coopera y participa en los trabajos en equipo?					
10	¿Motiva constantemente para lograr lo planificado?					
11	¿Promueve una comunicación en pro de metas comunes?					
12	¿Autoafirma su asertividad en bien de una convivencia saludable?					
13	¿Participa en procesos de adaptación si el caso amerita?					
DIMENSIÓN: ÁMBITO INSTITUCIONAL						
14	¿Participa en la dinámica de acciones que promueve la institución?					
15	¿Interactúa de manera saludable con la comunidad educativa?					
16	¿Promueve una imagen positiva de la institución educativa?					
17	¿Asume responsabilidades compartidas en bien de la institución?					
18	¿Resuelve situaciones problemáticas y conflictos interpersonales?					
19	¿Expresa sentimientos para aceptar errores, fracasos y discrepancias?					
20	¿Participa responsablemente en las actividades académicas, culturales y administrativas?					

GRACIAS POR SU APOYO


UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Buen día estimado docente, estamos realizando el estudio sobre: “Habilidades sociales y desempeño docente en las instituciones públicas del distrito de Ayacucho, 2020”, por lo cual le pedimos que nos brinde unos minutos de su valioso tiempo para responder a las siguientes preguntas. Es preciso indicar que la información que proporcione será tratada de manera confidencial. De antemano, agradecemos su disposición.

Instrucciones

Marque con un aspa (X) en una de las alternativas que considere conveniente.

Datos generales

Sexo: () Masculino () Femenino Edad: _____

Modalidad contractual: Nombrado () Contratado ()

Valoración:

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

N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE						
1	¿Demuestra dominio del tema?					
2	¿Articula el tema a otras disciplinas del conocimiento?					
3	¿Contextualiza la información?					
4	¿Confronta los saberes de sus alumnos con los conocimientos convencionales?					
5	¿Utilización de recursos para esclarecer el contenido?					
DIMENSIÓN: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE						
6	¿Motiva constantemente durante la clase?					
7	¿Promociona una comunicación horizontal?					
8	¿Implementa los procedimientos de un método?					
9	¿Utiliza recursos didácticos?					
10	¿Evalúa el aprendizaje?					
DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN EDUCATIVA INSTITUCIONAL ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
11	¿Contribuye a la mejora del proyecto educativo institucional?					
12	¿Participa en las actividades de la comunidad?					
13	¿Promociona el diálogo entre los actores educativos?					
14	¿Coordina con otras instituciones para mejorar el aprendizaje?					
15	¿Promociona la participación de las autoridades comunales en la vida académica?					
DIMENSIÓN: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE						
16	¿Expresa su identificación con las diversas actividades académicas?					
17	¿Exterioriza el cumplimiento de sus deberes?					
18	¿Demuestra respeto a las normas establecidas?					
19	¿Participa proactivamente en la solución de problemas académicos?					
20	¿Acepta los desafíos académicos?					

GRACIAS POR SU APOYO

Anexo 3. Confiabilidad de los instrumentos

VARIABLE 1: Habilidades sociales

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válido	20	100,0
Casos Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	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 corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	55,9000	188,411	,296	,875
VAR00002	54,9500	171,103	,726	,862
VAR00003	55,4500	187,629	,191	,880
VAR00004	54,8500	165,503	,760	,859
VAR00005	55,0000	168,632	,856	,858
VAR00006	55,7000	197,063	-,077	,886
VAR00007	55,0500	165,629	,841	,857
VAR00008	55,1000	168,726	,706	,862
VAR00009	55,7000	206,116	-,341	,895
VAR00010	54,9000	175,568	,512	,869
VAR00011	54,7500	170,829	,735	,862
VAR00012	55,5500	192,261	,061	,884
VAR00013	55,0500	165,629	,789	,859
VAR00014	55,5000	171,842	,539	,868
VAR00015	54,8000	171,958	,608	,866
VAR00016	54,8000	175,642	,558	,868
VAR00017	55,7500	200,408	-,168	,892
VAR00018	54,8000	163,958	,877	,856
VAR00019	55,3500	187,924	,207	,879
VAR00020	54,9500	163,945	,872	,856

VARIABLE 2: Desempeño docente**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
	Válido	20	100,0
Casos	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	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 corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	57,2500	227,039	,764	,885
VAR00002	57,4500	231,208	,654	,889
VAR00003	57,1500	231,503	,571	,891
VAR00004	57,4000	236,884	,539	,892
VAR00005	57,3000	227,168	,705	,887
VAR00006	57,0500	231,629	,563	,891
VAR00007	57,4500	236,997	,670	,889
VAR00008	57,5000	243,000	,361	,897
VAR00009	57,5000	233,105	,581	,891
VAR00010	57,1500	224,555	,695	,887
VAR00011	57,5000	246,684	,335	,897
VAR00012	56,7500	261,776	-,058	,904
VAR00013	57,3500	239,713	,384	,897
VAR00014	56,9500	245,734	,352	,897
VAR00015	57,6000	228,253	,649	,888
VAR00016	57,9000	239,568	,590	,891
VAR00017	57,6500	256,766	,055	,904
VAR00018	57,6500	240,555	,449	,894
VAR00019	57,4500	229,734	,652	,888
VAR00020	57,6000	222,568	,801	,884

Anexo 4. Fichas de validación



FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

1.1. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** "HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2020."

1.2. **NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS MOTIVO DE LA EVALUACIÓN:** Cuestionario sobre Habilidades Sociales.

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																				98 ✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					98 ✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					98 ✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					98 ✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					98 ✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																					98 ✓
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																					98 ✓
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																					98 ✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																					98 ✓
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																					98 ✓

PROMEDIO DE VALORACIÓN 98%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Guido Alfonso Pérez Sáez	DNI	28203501
Título Profesional	Licenciado en Educación Secundaria.		
Especialidad	Historia y Geografía.		
Grado Académico	Doctor en Ciencias de la Educación.		
Mención	Ciencias de la Educación.		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 16 de Octubre de 2020

Cel. 939727277.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO
Facultad de Ciencias de la Educación
Dr. Guido Alfonso Pérez Sáez



**FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO**

DATOS GENERALES:

- 1.1. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** "HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2020."
- 1.2. **NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS MOTIVO DE LA EVALUACIÓN:** Cuestionario sobre Habilidades Sociales.

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																				98	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					98
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					98
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					98
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					98
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																					98
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																					98
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																					98
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																					98
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																					98

PROMEDIO DE VALORACIÓN

98%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	<i>Nector Raúl Umbalobos Huaman</i>	DNI	<i>07856158</i>
Título Profesional	<i>Licenciado en Educación Secundaria</i>		
Especialidad	<i>Lengua Española y Literatura</i>		
Grado Académico	<i>Doctor en Educación</i>		
Mención	<i>Guacaní</i>		

Lugar y Fecha: *12. Oct. 2020*

Móvil:

Firma

946634886



FICHA DE VALIDACIÓN INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

- 1.3. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** "HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2020."
- 1.4. **NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS MOTIVO DE LA EVALUACIÓN:** Cuestionario sobre la Desempeño Docente.

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	98 ✓
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					98 ✓
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					98 ✓
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					98 ✓
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					98 ✓
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																					98 ✓
17. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																					98 ✓
18. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																					98 ✓
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																					98 ✓
20. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																					98 ✓

PROMEDIO DE VALORACIÓN

98%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Guido Alfonso Pérez Sáez	DNI	28203501
Título Profesional	Licenciado en Educación Secundaria.		
Especialidad	Historia y Geografía.		
Grado Académico	Doctor en Ciencias de la Educación		
Mención	Ciencias de la Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 16 de Octubre del 2020
Col. 939 727277


 INSTITUCIÓN NACIONAL DE PROMOCIÓN DE HUMANIDAD
 Facultad de Ciencias de la Educación
 Dr. Guido A. Pérez Sáez

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

- 1.1. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** "HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2020."
- 1.2. **NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS MOTIVO DE LA EVALUACIÓN:** Cuestionario sobre Habilidades Sociales.

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																		X			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																		X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		X			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																		X			
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																		X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																		X			
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		X			


85

PROMEDIO DE VALORACIÓN

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	ODIN LEIVA FLORES	DNI	
Título Profesional	PSICÓLOGO		
Especialidad	PSICÓLOGO		
Grado Académico	MAGÍSTER		
Mención	MAGÍSTER EN ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA, APRENDIZAJE Y EVALUACIÓN.		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 02 de octubre 2020



Mg. Odín Leiva Flores
C.P.S. 6206

Firma
Móvil:



FICHA DE VALIDACIÓN INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

- 1.3. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** "HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2020."
- 1.4. **NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS MOTIVO DE LA EVALUACIÓN:** Cuestionario sobre la Desempeño Docente.

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																		X			
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																		X			
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X			
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		X			
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X			
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																		X			
17. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																		X			
18. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																		X			
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																		X			
20. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		X			


85

PROMEDIO DE VALORACIÓN

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	ODIN LEIVA FLORES	DNI	28266584
Título Profesional	PSICÓLOGO		
Especialidad	PSICÓLOGO		
Grado Académico	MAGÍSTER		
Mención	MAGÍSTER EN ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA, APRENDIZAJE Y EVALUACIÓN.		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 02 de octubre 2020


 Mg. Odín Leiva Flores
 C. P. P. 8206

Firma
Móvil:

Anexo 5. Base de datos

	VI																			
	D1							D2						D3						
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
D1	3	3	2	2	4	2	4	2	3	3	4	1	3	2	2	3	2	4	2	2
D2	3	5	1	5	4	3	4	4	2	5	5	3	5	3	4	5	3	5	3	5
D3	1	3	2	4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4
D4	2	5	2	5	5	2	5	4	2	5	5	2	5	1	5	4	2	5	3	5
D5	1	2	3	2	4	2	4	3	2	3	4	2	4	2	4	3	1	3	3	4
D6	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	3
D7	2	4	3	3	3	1	3	2	3	3	4	3	3	1	3	2	1	3	3	3
D8	3	3	2	4	3	1	4	4	1	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	4
D9	2	3	2	3	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3
D10	2	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1
D11	2	3	2	4	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3
D12	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	1	4	2	3	4	2	3	3	4
D13	3	4	3	5	5	2	5	4	1	5	5	1	5	3	5	4	2	5	2	5
D14	2	4	3	5	4	3	5	5	2	4	4	2	4	3	5	5	2	5	2	5
D15	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	4	2	2
D16	2	4	2	2	3	2	3	2	1	4	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3
D17	2	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3
D18	3	4	1	3	3	2	4	3	2	2	4	3	2	1	4	4	1	3	1	2
D19	1	1	3	1	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1
D20	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2	1	2	1	2	1	3	1
D21	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2
D22	3	5	3	4	5	2	5	4	1	4	5	2	5	3	4	5	2	5	2	5
D23	3	2	2	3	3	1	2	3	3	4	3	2	4	2	4	3	2	3	2	2
D24	2	5	2	5	4	3	5	5	3	5	5	2	4	3	5	5	1	4	1	5
D25	2	5	2	5	5	3	5	4	2	5	5	1	5	3	3	5	2	4	3	5
D26	2	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1
D27	3	3	3	2	3	3	4	3	1	3	4	3	2	3	4	4	1	3	2	4
D28	2	2	1	3	3	1	3	3	2	4	3	1	3	3	4	3	3	3	1	3
D29	3	5	1	4	4	3	5	5	1	5	5	3	4	2	5	5	2	4	3	5
D30	3	1	3	1	1	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2
D31	3	5	2	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5	2	5	5	2	5	2	4
D32	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	1	3	1	3	1
D33	2	4	2	4	5	2	4	5	1	5	5	2	5	3	5	5	3	5	2	5
D34	3	4	2	3	4	1	4	4	3	4	4	1	4	2	3	4	3	3	2	4
D35	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	4	2	3
D36	2	3	2	4	4	3	3	4	2	3	3	1	3	1	5	5	2	4	1	4

D37	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2
D38	2	4	1	3	3	2	3	4	1	4	3	2	2	2	4	4	2	3	2	2
D39	2	3	2	2	3	1	4	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	1	3
D40	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	2	2	1	2	2	2
D41	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1
D42	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2
D43	2	3	3	4	4	2	4	2	2	3	4	1	4	2	2	4	2	3	3	4
D44	2	4	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2
D45	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	1	3	3	3	2	3	4	3	2
D46	3	4	1	3	4	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	4	3	4	2	2
D47	2	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2
D48	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1
D49	2	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	2	1	2	1
D50	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2
D51	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2

V2																			
D1					D2					D3					D4				
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4
3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4
3	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
4	4	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5
4	3	5	3	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1
2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2
3	4	4	3	3	3	4	3	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	4	5
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	3
3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	2	3
4	3	3	3	3	4	3	2	3	5	4	2	3	4	4	2	4	2	3	4
4	4	2	4	3	4	3	3	4	2	2	4	2	3	4	2	3	2	3	4
4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3

Anexo 6. Documento de autorización para el recojo de datos



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA
“MARISCAL CACERES”

AYACUCHO - PERÚ
 TRABAJO - HONRADEZ - DIGNIDAD



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRÉS”
 “Año de la Universalización de la Salud”

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA EMBLEMÁTICA
 “MARISCAL CÁCERES” DE AYACUCHO, SUSCRIBE, EN USO DE SUS
 ATRIBUCIONES Y FACULTADES, LA PRESENTE:

AUTORIZACIÓN:

Al señor ROLY JHONATAN GAVILAN VEGA, identificado con DNI: 74094990 estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, a realizar el proyecto de Tesis de aplicación de encuestas a los docentes de esta Institución Educativa Mariscal Cáceres de Ayacucho, para lo cual se le brindara las facilidades del caso para dicha ejecución.

Ayacucho, 26 de octubre de 2020.

c.c. Archivo
 FVTD:
 gashac.

SOLICITO: Permiso para realizar la aplicación de encuestas del proyecto de tesis en la institución educativa Luis Carranza

SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA LUIS CARRANZA

Yo, Roly Jhonatan Gavilan Vega, identificado con DNI N°74094990, domiciliado en la ASOC. Señor del Huerto MZ.X lote.03 del distrito de Ayacucho, estudiante de POSGRADO mención gestión educacional - UNSCH, ante usted me presento y digo:

Que, siendo necesario aplicar las encuestas del proyecto de tesis, escogí a la institución que esta a su cargo para poder realizar dicha aplicación de encuestas con los docentes que laboran en la institución educativa, mediante el presente documento solicito permiso para aplicar las encuestas.

POR LO EXPUESTO:

Suplico a usted, Señora directora acceder a mi solicitud por ser de justa y necesaria.

Ayacucho, 16 de octubre de 2020



Roly Jhonatan Gavilan Vega

DNI: 74094990

Celular: 964733263

**Se autoriza realizar
la encuesta a
docentes**



**UNSCH**ESCUELA DE
POSGRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 086-2023-UNSCH-EPG/EGAP

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado - UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N^º 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNS CH, otorga lo siguiente:

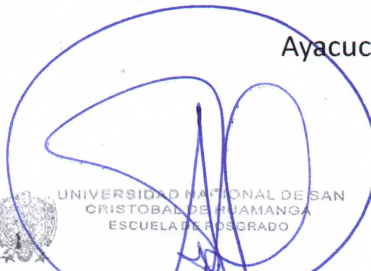
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. ROLY JHONATAN GAVILÁN VEGA
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO EN EDUCACIÓN , MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2020
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	21% de similitud
Nº DE TRABAJO	2050263667
FECHA	29-mar.-2023

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 29 de marzo del 2023.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO

Ing. Edith Geovana Asto Peña
Responsable Área Académica

HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2020

por Roly Jhonatan Gavilán Vega

Fecha de entrega: 29-mar-2023 03:21p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2050263667

Nombre del archivo: TESIS_ROY_230323.docx (2.29M)

Total de palabras: 24301

Total de caracteres: 126979

HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	4%
2	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	3%
5	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
7	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%

9	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	<1 %
11	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Evelyn Marlene Rentería-Vega, María Marisela Vargas Salgado, Blanca Lidia Márquez-Miramontes. "Comunicación y su relación con la satisfacción laboral y compromiso organizacional en el sector hotelero", Tsafiqui - Revista Científica en Ciencias Sociales, 2023 Publicación	<1 %
14	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	www.magisterimed.org Fuente de Internet	<1 %

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN EDUCACION. MENCION GESTION EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0087-2023-UNSCH-EPG/D

Siendo las 9:30 a.m. del 8 de Febrero de 2023 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el **Mg. Roaldo PINO ANAYA** director (e) de la Escuela de Posgrado, **Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES**; Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, e integrado por los siguientes miembros: **Dra. Olga HURTADO AMBROCIO** y el **Dr. Teodosio Zenobio POMA SOLIER**; para la sustentación oral y pública de la tesis intitulado: **HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2020**. En la Ciudad de Ayacucho del 2023 presentado por el **Bach. Roly Jhonatan GAVILAN VEGA**. Teniendo como asesora a la **Dr. Blanca Beatriz RIVERA GUILLÉN**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de **MAESTRO (A) en EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduando.

En continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: 16 (Dieciséis)

CALIFICACION (*)

Aprobado por unanimidad	<input checked="" type="checkbox"/>
Aprobado por Mayoría	<input type="checkbox"/>
Desaprobada por Unanimidad	<input type="checkbox"/>
Desaprobada por mayoría	<input type="checkbox"/>

(*) Marcar con aspa

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Facultad proponga que se le otorgue al **Bach. Roly Jhonatan GAVILÁN VEGA**, el Grado Académico de **MAESTRO (A) en EDUCACION, MENCIÓN EN GESTION EDUCACIONAL**. Siendo las 11:35 hrs. Se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 11:45 hrs. Del 08 de febrero 2022.

.....
Mg. Roaldo PINO ANAYA
Director (e) de la Escuela de Posgrado

.....
Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES
Director de la Unidad de Posgrado – FCE

.....
Dra. Olga HURTADO AMBROCIO
Miembro

.....
Dr. Teodosio Zenobio POMA SOLIER
Miembro

.....
Dr. Marco Rolando ARONES JARA
Secretario Docente

Observaciones:

.....

.....