



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Habilidades sociales y desempeño laboral en docentes de tres
instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito
de VMT – 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Benavente Vicente, Elizabeth Rosalia (orcid.org/0000-0001-7515-9153)

ASESOR:

Dr. Brito Garcias, Jose Gregorio (orcid.org/0000-0001-8999-8126)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres Alejandro y Ana quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

Agradecimiento

Para empezar, quiero agradecer a la Universidad Cesar Vallejo y a los profesores por la organización del programa de Maestría en Administración de la educación.

También a Dios, mis padres y hermanas por su apoyo en este proyecto de estudio, al igual que a mi hijo que es mi motor y motivo en cada meta que me he trazado.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	7
Abstract	8
I. Introducción	9
II. Marco teórico	13
III. Metodología	23
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	23
3.2. Variables y operacionalización	24
3.3. Población, muestra y muestreo.	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Se aplicó la técnica	26
3.5. Procedimientos.....	29
3.6. Método de análisis de datos	29
3.7. Aspectos éticos	29
IV. Resultados	31
V. Discusión	41
VI. Conclusiones	47
VII. Recomendaciones.....	48
REFERENCIAS.....	49
Anexo 12: Cronograma de ejecución	4

Índice de tablas

Tabla 1	Validez de instrumentos	28
Tabla 2	Distribución de frecuencias por rango de la variable habilidades sociales	31
Tabla 3	Rangos de las dimensiones de la variable habilidades sociales	32
Tabla 4	Distribución de frecuencias por rango de la variable desempeño laboral	33
Tabla 5	Distribución de frecuencias por rango de la variable desempeño laboral	34
Tabla 6	Correlación de habilidades sociales y el desempeño laboral	36
Tabla 7	Correlación del asertividad y el desempeño laboral	37
Tabla 8	Correlación de la comunicación y el desempeño laboral	38
Tabla 9	Correlación de la autoestima y el desempeño laboral	39
Tabla 10	Correlación de la toma de decisiones y el desempeño laboral	40

Índice de figuras

Figura 1	Esquema de relación entre las variables	23
Figura 2	Fórmula para hallar la muestra.....	25
Figura 3	Rangos porcentuales de la variable habilidades sociales.....	31
Figura 4	Rangos porcentuales de las dimensiones de la variable habilidades sociales	32
Figura 5	Rangos porcentuales de la variable desempeño laboral	33
Figura 6	Rangos porcentuales de las dimensiones de la variable desempeño laboral	34

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación de las habilidades sociales y el desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022. Se empleó el enfoque cuantitativo con tipo de diseño correlacional, se aplicaron dos instrumentos que fueron procesados por el alfa de Cronbach dando como resultado confiabilidad en la variable habilidades sociales con 0,807 y para la variable desempeño laboral 0,733 , validado por el juicio de expertos a una muestra de 86 docentes pertenecientes a tres instituciones educativas del distrito de VMT .Dichos resultados fueron procesados por el SPSS utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, llegando a la conclusión que existe relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral al grado de correlación positiva considerable entre las variables de estudio. (Rho de Spearman = 0,720) ($p_{0,000} < 0,05$).

Palabras clave: Habilidades sociales, desempeño laboral, asertividad, comunicación, toma de decisiones.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between social skills and job performance in teachers of three public secondary educational institutions in the district of VMT - 2022. The quantitative approach was used with a correlational design type two instruments were applied. that were processed by Cronbach's alpha, resulting in reliability in the social skills variable with 0.807 and for the work performance variable 0.733, validated by expert judgment on a sample of 86 teachers belonging to three educational institutions in the VMT district. The results were processed by SPSS using Spearman's correlation coefficient, concluding that there is a relationship between social skills and job performance to the degree of considerable positive correlation between the study variables. (Spearman's Rho = 0.720 p p0,000< 0.05).

Keywords: Social skills, job performance, assertiveness, communication, decision making.

I. Introducción

En el proceso de la educación, las escuelas conjuntamente con la comunidad educativa, desarrollan labores curriculares y extracurriculares, usando la comunicación verbal y no verbal, vinculadas de tal forma que se desarrolle el que hacer académico con el fin de conseguir objetivos de aprendizaje, haciendo que el docente desarrolle habilidades sociales reflejadas en su desempeño laboral obteniendo resultados que le permitan adquirir satisfacción o insatisfacción en su labor y experiencia educativa. En la actualidad, se resalta la necesidad de una nueva estructura organizacional y que las personas que trabajen deban poseer ciertas características y perfiles que les permitan prosperar e interactuar efectivamente, así como interrelacionarse de manera competente en su sector de trabajo.

Según, Fernández & Ramírez (2002) señalan que los educadores cumplen una labor esencial en la formación de los estudiantes, con el objetivo de asegurar una convivencia escolar adecuada. Por lo tanto, en las escuelas se visualiza distintas problemáticas escolares entre profesor-educando. Por otro lado, la habilidad social es un conjunto de características que les ayudan a desempeñarse bien en el trabajo, así como a nivel personal. Asimismo, muchos gerentes de trabajo hoy en día predicen que, si hay empleados con buenas habilidades de comunicación, motivación, habilidades personales y sociales, deben permanecer en la empresa. Sin embargo, en el campo de la educación, es difícil encontrar un maestro que reúna todas las características anteriores.

En el ámbito internacional las habilidades sociales se consideran esenciales en los centros educativos porque buscan que, los docentes obtengan habilidades como el asertividad, la comunicación con los estudiantes y así poder generar trabajos satisfactorios donde el talento humano se sienta cómodo Contini (2015). Por lo tanto, muchos docentes en el mundo han priorizado en analizar sus habilidades sociales y perfeccionarlas con el propósito de poder brindar un mejor desempeño laboral ante la sociedad. Asu vez en el ámbito empresarial internacionalmente muchas empresas también buscan perfeccionar sus habilidades sociales que consecuentemente va de la mano con las habilidades laborales, Tapia y Cubo (2017).

De igual manera podemos mencionar que, las habilidades sociales en las personas logran adquirir las competencias necesarias para lograr la relación interpersonal con la finalidad que ellos mismos puedan defender sus derechos personales en un momento necesario, siempre cuando se respete los comportamientos de los demás. Asimismo menciona que es un grupo de habilidades donde se prioriza las habilidades básicas, avanzadas e instrumentales donde se desarrolló el ambiente social. (Unicef 2017).

En el ámbito nacional INEI (2016) menciona que el indicador de éxito de las empresas va relacionado con la productividad del desempeño laboral en donde estadísticamente está demostrado que el 60% de las empresas no fomentan la realización de estrategias de habilidades sociales para lograr el éxito en las empresas. En el Perú las empresas no priorizan la habilidad social del docente como estrategia para fomentar el desempeño laboral con la finalidad de brindar una relación satisfactoria con la sociedad. (Flores et. al, 2016).

En el ámbito local el desempeño laboral de un educador se relaciona con las habilidades sociales obtenidas en su hogar o en el ambiente en el que se desenvuelve. Cuando nos referimos a las habilidades sociales se resalta lo competente que tiende a ser una persona al desarrollarse de forma propicia entre sus pares, pudiendo manifestar sus emociones, así como sus aspectos buenos y malos, diferenciando las circunstancias y ejerciendo las conductas más acertadas en cada situación, además de vincularse de manera efectiva Contreras (2019). Por ello se ha observado que, en instituciones educativas de nivel secundaria, en Villa María del Triunfo, no todos los docentes poseen habilidades sociales y esto daña la labor de los educadores. Además, cabe señalar que las habilidades sociales y el desempeño laboral están vinculados notablemente en el logro pedagógico de la institución educativa

De acuerdo a ello se ha formulado el problema general: ¿Cuál es la relación de las habilidades sociales y desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022?

De la cual se desprendieron las siguientes preguntas específicas: a) ¿Cuál es la relación de la asertividad y desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022? b) ¿Cuál es la relación de la comunicación y el desempeño laboral en

docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022? c) ¿Cuál es la relación de la autoestima y el desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022? d) ¿Cuál es la relación de la toma decisiones y el desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022?

A partir de ello, se puede justificar en función a tres argumentos: Empezando con la justificación teórica, la cual se basa en un estudio que aumentará el conocimiento de las variables, el cual radica en la importancia de señalar también sus dimensiones como son el asertividad, la comunicación, la autoestima y la toma decisiones. Lo mismo en la segunda variable relacionada al desempeño laboral docente, lo que sirve como aporte teórico, que originará nuevos aprendizajes en otras investigaciones, logrando conocer la relación que existe entre estas variables en el ámbito específico de la investigación.

Además, la justificación practica se basa en una investigación que empieza a raíz de los resultados alcanzados en los centros educativos, y así permitir que todos los educadores mejoren su desempeño laboral y por consiguiente el proceso de aprendizaje en los alumnos.

También, la presente investigación se apoya en una justificación metodológica ya que seguirá los procesos del método científico, a partir de los resultados obtenidos en la estadística, y de esta manera conocer la situación en la que se encuentra el desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022. Igualmente se toma como referencia las investigaciones y sugerencias sobre las habilidades sociales en la práctica educativa, que pueden ser empleados en otras investigaciones con la misma temática.

El objetivo general es: Determinar la relación de las habilidades sociales y el desempeño laboral desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022.

Y los objetivos específicos son: a) Determinar la relación del asertividad y el desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022. b) Determinar la relación de la comunicación y el desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022. c)

Determinar la relación de la autoestima y el desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022. d) Determinar la relación de la toma de decisiones y el desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022.

En relación a la hipótesis general se propuso lo siguiente: Existe relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022. Las hipótesis específicas son: a) Existe relación entre la asertividad y el desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022. b) Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022. c) Existe relación entre la autoestima y el desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022. d) Existe relación entre la toma de decisiones y el desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022.

II. Marco teórico

A continuación, en esta parte de la investigación se presentarán los antecedentes internacionales y nacionales que se encontraron sobre las habilidades sociales y el desempeño laboral. De acuerdo a la información recolectada, se han encontrado los siguientes antecedentes internacionales:

Cazar (2020) en su tesis de Maestría desarrollado en Ecuador. El propósito de la tesis es analizar las habilidades sociales en adolescentes. La población utilizada son los adolescentes, dando como resultado un nivel de significancia de 0.00 dando como conclusión que es importante analizar las habilidades sociales para así fortalecer sus relaciones interpersonales ante la sociedad, por lo tanto, es necesario que una persona tenga clara sus habilidades sociales porque es esta la cual afecta su actitud ante otras personas, además es importante que toda persona deba ser asertiva y empático ante otras personas porque esto genera tranquilidad, beneficio en la vida de toda persona.

Bravo et. al, (2020) elaboró un artículo de investigación que tuvo como propósito analizar las habilidades sociales de los estudiantes con discapacidad auditiva y visual de la Universidad Técnica de Manabí en Ecuador. Su muestra recogida fue no intencional tanto para los docentes como para los estudiantes; a los docentes se les aplicó la encuesta con preguntas estructuradas; a los 30 estudiantes con discapacidad auditiva y 40 con discapacidad de tipo visual. Con estos resultados se pudo conocer el contexto, ambiente y proceso de enseñanza aprendizaje que conllevan al desarrollo personal y social de los estudiantes acorde a las necesidades que demanda la ciudadanía y el mercado laboral.

Esteves, et. al, (2020) Realizó un artículo que tiene como objetivo identificar la relación entre habilidades sociales en adolescentes y funcionalidad familiar, con una población de 726 y muestra de 251 estudiantes de primero a quinto año de secundaria, los resultados señalaron que hay correlación positiva entre habilidades sociales y funcionalidad familiar. En conclusión, el asertividad es la habilidad más desarrollada a diferencia de la comunicación que es donde se pueden evidenciar más dificultades, además, la autoestima y la toma de decisiones son habilidades que se encuentran en nivel promedio.

En México, Salas (2020) presentó a las habilidades sociales para fortalecer el Aprendizaje Colaborativo (AC) en la convivencia en las escuelas. Uno de los problemas que enfrentó fue que los estudiantes se negaron a

participar. Carecían de escucha atenta y no consideraban la opinión de los demás. Al final del estudio, concluye que cuando se proporciona aire acondicionado en el aula, se beneficia a los docentes en el aspecto social y personal. Además, los estudiantes afirman que al trabajar juntos se conocieron mejor y lograron trabajar mejor.

Márquez (2020), quien en su estudio realizó un estudio explicativo y de línea de base a docentes de instituciones educativas públicas relacionado con el desempeño laboral y el clima organizacional. Finalmente, se advierte que la relación existente entre ambas variables depende de la cooperación entre los docentes y las autoridades del país en cuestión.

González y Morales (2020), quienes en su investigación realizaron un estudio cuantitativo y correlacional del desempeño laboral y clima organizacional de docentes del sector público. Concluyen mostrando que los resultados fueron positivos y encontraron una relación directa entre la satisfacción y el clima organizacional.

Guartán et al. (2019) en su trabajo de investigación trataron de desarrollar un manual de evaluación del desempeño laboral, en el que agruparon diferentes factores para optimizar la gestión de la capacidad humana donde se concluyó que la mayoría de los encuestados afirmó que la evaluación mide socios

Gonzales et. al, (2018) realizó una investigación que se llamó, Relación entre Asertividad, Rendimiento académico y Ansiedad en una muestra de estudiantes mexicanos del nivel secundario, realizado en México. Su propósito fue saber la relación que existe entre el nivel de asertividad, rendimiento académico y componentes de la ansiedad. En una población conformada por 535 adolescentes del nivel secundaria entre las edades de 11 a 17 años de edad. La cual consiguió como resultados: déficit en habilidades sociales y presencia de conductas agresivas en los adolescentes.

En su publicación, Sánchez, Osornio y Ríos (2019) comenzaron a examinar la relación entre habilidades sociales y las estrategias de afrontamiento donde se concluyó que, a menor nivel de habilidades básicas, a mayor nivel de ansiedad, a mayor capacidad social, mejor se exponen a situaciones adversas. Se recomendó enseñar comunicación y compromiso, el ambiente que rodea al

estudiante es importante para su desarrollo, posibilitándolo para el logro de sus metas.

Como antecedentes nacionales tenemos a Mendoza (2021) en su artículo científico desarrollado en Trujillo Perú. El propósito del artículo es describir las habilidades sociales como factor de comunicación efectivo. La población utilizada son 145 personas de la ciudad de Medellín dando como resultado que las habilidades es un factor importante en la sociedad y mejora enormemente la convivencia laboral y familiar.

Dávila y Gago (2021) en su artículo científico desarrollado en la universidad privada peruana. El propósito del artículo es ver el impacto de las habilidades sociales y la comunicación en la universidad privada. La población utilizada son 155 estudiantes dando como resultado un nivel de significancia de 0.00 concluyendo el impacto de las habilidades sociales con el rendimiento de los estudiantes, esto quiere decir que todo docente debe poseer sus habilidades sociales altas donde así pueda facilitar la comunicación con el estudiante y brindarle una mejor enseñanza.

En Chancay, Gamarra (2020) presentó su tesis para ilustrar la relación entre las habilidades sociales y aprendizaje colaborativo en docentes. Se concluyó que existe una relación significativa entre las variables de su investigación, obtuvo un valor de $Rho=0.603$. Esto demostró que las habilidades sociales se desarrollan cuando se implementa el aprendizaje colaborativo como estrategia metodológica para lograr un buen aprendizaje basado en la cooperación de los miembros del equipo.

Becerra, et al (2019) en su artículo científico desarrollado en Trujillo Perú. El propósito del artículo es explorar las habilidades sociales como vía de prevención y reducción de comportamiento. La población utilizada fueron los alumnos de 2 a 5 de secundarias dando como resultado que se debe implementar talleres para fortalecer las habilidades sociales y así que los estudiantes opten por la toma de decisiones adecuadas concluyendo que el taller propuesto contribuya de manera efectiva a las conductas de los adolescentes.

Bautista (2019) En su trabajo de investigación llamado Habilidades Sociales en adolescentes de primer año de secundaria de la Institución Educativa María Parado de Bellido, Rímac 2019, tuvo como propósito conocer

las habilidades sociales de los adolescentes. Usando como muestra a 212 alumnos menores de ambos sexos, donde se llegó a la conclusión, de que las habilidades sociales en los adolescentes fueron medidas como nivel medio; evidenciándose que la autoexpresión resalta más que el resto de dimensiones.

Dávila (2019) tuvo como objetivo en su investigación era conocer la vinculación de habilidades sociales y su relación con la colaboración de la I.E. De Llata Huamalíes. Este fue un estudio se demostró que las variables estudiadas están medianamente relacionadas, entre ellas el liderazgo intraequipo en relación con algunas otras variables, presentó una correlación de 0,55 como evidencia de que los docentes no implementan estrategias de trabajo en el aula.

Monasterio (2019) realizó una investigación titulada Habilidades Sociales y conductas de riesgo en adolescentes en la ciudad de Lima-Perú. El propósito fue determinar la relación entre las habilidades sociales y las conductas de riesgo en educandos; de ello se pudo concluir que mientras mayor son las competencias sociales, menor se muestra la presencia de conductas de riesgo en los menores. Así mismo se evidencia relación significativa entre las habilidades sociales específicas que son la autoestima, comunicación, asertividad, toma de decisiones y asertividad.

Treviño y Montemayor C. (2019) realizaron su tesis con el objetivo principal de encontrar la correlación de las habilidades socioemocionales en el desempeño en lenguaje, comunicación y matemáticas en estados mexicanos. La conclusión evalúa la existencia de una correlación entre las habilidades socioemocionales de los estudiantes del estado de Nuevo León y las asignaturas de lenguaje, comunicación y matemáticas.

Fernández (2019), quien trató de averiguar la relación entre ambas variables (habilidades sociales y aprendizaje cooperativo) en su investigación. Su conclusión fue que deben incluir actividades cooperativas dentro y fuera del aula para utilizar diferentes lugares para promover las habilidades sociales y la cooperación.

En su tesis, Penachi (2019) realizó un estudio transversal y estudios no experimentales sobre desempeño laboral y clima organizacional de docentes donde advierte que existe una relación directa entre el clima organizacional y los resultados laborales en la mencionada institución pública.

Según Rivera (2019), realiza un estudio sobre el cuerpo docente de los colegios públicos de Arequipa, donde evalúa la relación entre las variables mencionadas en esta tesis; correlación alta y positiva que indica que el desempeño de los docentes depende de un clima organizacional agradable. Así, con base en el mejoramiento de la calidad de la educación, este estudio investiga el clima organizacional y la actividad de los docentes de un instituto técnico superior de la ciudad de Lima - 2022 para mejorar los procesos internos de las relaciones educativas entre profesores y alumnos.

Según Morales y Pérez (2018), el objetivo fue determinar la correlación entre la variable habilidades sociales y convivencia escolar en I.E. de Ica, 2018, con docentes del primer año de secundaria. Los resultados, a medida que aumenta habilidades sociales, son mejores relaciones en la escuela.

Zelada (2018), quien analizó las habilidades sociales y la competencia en proyectos emprendedores encontró una dependencia positiva moderada entre cada dimensión de las habilidades sociales: instrumental, emocional, comunicativa y cognitiva.

Huaita y Luza (2018) realizaron una encuesta básica y exploratoria sobre desempeño laboral y clima organizacional entre docentes de las IE públicas. Ambos investigadores concluyen que la satisfacción y el desempeño laboral inciden significativamente en el clima organizacional de los docentes de secundaria de Barrios Altos.

Los autores Gonzales y Guevara (2018) realizaron un estudio en Cajamarca-Perú, relación Estrés y Desempeño Laboral I.E. César Vallejo Apán Alto Personal Docente y Administrativo, Hualgayoc 2018, el cual tuvo como objetivo conocer la relación entre el estrés y el desempeño laboral para el personal docente y administrativo de la institución educativa César Vallejo Apán Alto, Hualgayoc 2018 donde se afirmó que existe una correlación positiva entre ambas variables. Además, en Cajamarca se presentó un estudio similar donde se planteó que la relación entre el estrés en su dimensión de factores organizacionales y el desempeño laboral es negativa, moderada y significativa, lo que sugiere que las condiciones de la tarea no son consideradas las más idóneas, la razón es carga de trabajo insuficiente, realización de tareas inadecuadas. puesto, condiciones físicas de trabajo y relaciones entre

compañeros; pero también en esta situación, los directivos se dan la mejor posición para que el resultado de sus acciones sea el correcto (Canto, 2018). En otro estudio donde influye el desempeño laboral y el estrés se concluye que se desarrollan resultados laborales altos a pesar del estrés laboral esto indica que, en condiciones de estrés medio, los empleados generalmente no tienen un desempeño alto, Collantes y Mamani, 2018.

Siguiendo con el marco teórico, a continuación, se conceptualizará la variable habilidades sociales.

En ese sentido Esteves, et al (2020) asevera que las habilidades sociales son las facultades que poseen las personas para estructurar los pensamientos, sentimientos y acciones donde los individuos muestran empatía y establecen relaciones interpersonales. Asu vez Roca (2005), como se citó en Estévez et. al, (2020) donde manifiesta que las habilidades sociales es la virtud que poseen las personas de relacionarse con otras personas donde influye el asertividad, autoestima y la inteligencia emocional.

Por otro lado, Flores et. al (2016) menciona que las habilidades sociales intervienen en las relaciones interpersonales de los individuos donde influye las conductas de las personas que facilitan las acciones del individuo ante situaciones de interacción con otras personas. Asu vez Tapia y Cubo (2017) mencionan que las habilidades sociales sirven de ayuda para las personas al comunicarse verbal y no verbalmente, su vez son conductas dirigidas hacia un objetivo el cual es ser asertivo en la demostración de las emociones de las personas. Así mismo, el Ministerio de Salud (2005), como se citó en Estévez et. al (2020) menciona que las habilidades sociales contribuyen a la impresión y apreciación del adolescente tiene del mismo, de las otras personas y de la sociedad. Además, estas influyen en el desarrollo humano y pueden surgir de inspiración y dar luz a una idea o se deben a la necesidad de crear un estilo de vida que nos haga implementar, crear y encontrar soluciones a problemas acordes a nuestro contexto, Jaramillo y Guzmán (2018).

Naranjo et. al (2019) mencionaron que las habilidades sociales son una agrupación de actitudes sociales, que se presentan en las relaciones interpersonales. Asu vez Esparza y Méndez (2017) indican que las habilidades

sociales son un conjunto de estrategias aprendidas por los individuos para solucionar situaciones de forma afectiva y eficiente.

Según los autores mencionados se concluye que la habilidad social del docente son estrategias, métodos y conductas aprendidas por el ser humano y son utilizadas socialmente en el momento de relacionarse con otras personas. A su vez Pulido (2009) citado en Montoro (2018) manifestó que las habilidades sociales ayudan en la comunicación dentro del aula respecto a maestro - estudiante donde se prioriza el asertividad, comunicación, autoestima y la toma de decisiones del maestro al estudiante. A su vez Huidobro, Gutiérrez y Condemarín (2000), señalan que las habilidades sociales permiten comunicar los sentimientos, actitudes y conductas de seguridad y confianza, independencia y autonomía, valoración positiva y alta autoestima, actitud de tolerancia, respeto y comprensión, amistad, cooperación y servicio. Los autores concluyen que las mencionadas conductas requieren de ciertos referentes a modo de modelos que los docentes pueden tomar en cuenta. También, Caballo (2007) mencionó que las habilidades sociales poseen componentes importantes dentro de una conducta habilosa, pudiendo señalar los componentes conductuales y cognitivos. Además, según el modelo psicosocial de Michelson (1983) citado en Boada (2017) menciona que: Las habilidades sociales se obtienen mediante el aprendizaje, la observación, el ensayo y la información, generando conductas verbales y no verbales, específicos y discretos.

Por otro lado, Caballo (2007) refiere que las habilidades sociales constan de componentes importantes para la reproducción de una conducta habilosa tales como los componentes conductuales y componentes cognitivos.

Para el presente trabajo se tomaron en cuenta las siguientes dimensiones propuesta por Pulido (2009) citado en Montoro (2018) las cuales son cuatro y están conformadas por: (1) asertividad, (2) comunicación, (3) autoestima y (4) toma de decisiones. Por ello cuando nos referimos al asertividad hablamos de la conducta que faculta a una persona actuar de manera adecuada frente a diferentes situaciones externas que surjan, respetando el derecho de las personas y de sí mismo, para dar a conocer sus emociones procurando buenas relaciones personales. Lo mismo pasa con la comunicación que consiste en saber gestionar las interacciones sociales, siendo capaces de mantener

conversaciones fluidas con los demás, dando respuestas asertivas a sus problemas según Payne (2005). En cambio, la autoestima es un sentimiento de valor hacia uno mismo relacionado a nuestra forma de ser, reconociendo quiénes somos, nuestros rasgos mentales, corporales y espirituales. Asimismo, pasa con la toma de decisiones que es un proceso de gran relevancia y con gran repercusión en los resultados del equipo. (Drouin y Bourgault 2013).

Con relación a la primera dimensión, Pulido (2009) fue citado en Montoro (2018) mencionó que el asertividad son las conductas de las personas que posibilitan actuar de manera responsable ante cualquier situación que se le presente, respetando el derecho de las personas. Como segunda dimensión, Pulido (2009) fue citado en Montoro (2018) manifestó que la autoestima es el respeto que se tiene cada persona por sí mismo, así como de nuestra forma de ser por ejemplo quienes somos, los rasgos mentales. Como tercera dimensión, Pulido (2009) citado en Montoro (2018) mencionó que la comunicación es el medio donde se emite la información entre las personas donde influye la interrelación donde se busca la fluidez simple, sencilla esto es consecuencia de las habilidades aprendidas del ser humano. Como cuarta dimensión Pulido (2009) citado en Montoro (2018) indicó que la toma de decisiones es el poder de elegir entre diferentes opciones con el fin de buscar soluciones ante cualquier situación que se presente.

El desempeño laboral es conceptualizado por Solano (2019) quien mencionó que el desempeño laboral es un instrumento de ayuda con el fin de evaluar la productividad y actividad en cada área de trabajo con la finalidad de lograr la efectividad. Pashanasi et. al, (2019) indicó que el desempeño laboral es el resultado del esfuerzo del trabajo donde se prioriza la calidad del servicio a su vez las habilidades interpersonales que utiliza cada persona para lograr los objetivos. Según Pérez (2019) mencionó que el desempeño laboral se sustenta como un punto esencial en la psicología del desempeño, donde se define las metas, objetivos con la que el individuo priorice sus habilidades y esfuerzos hacia la realización de ellas. Así mismo Mazariegos (2019) mencionó que el desempeño laboral es el medio donde se evalúa el éxito de una empresa mediante el logro de las metas de la empresa.

Chiavenato, como lo cita Vásquez (2020, p.10), define al desempeño laboral como un conjunto de características que despliega un empleado para alcanzar sus metas y objetivos. Además, se describe se vincula a esta variable con la calidad de servicio (Urdaneta, 2019, p.22).

Por otro lado, Arias (2011), como se citó en Solano, (2019) menciona que el desempeño laboral es el interés que se le aporta a la empresa respecto a la conducta de una persona en un periodo de tiempo donde se prioriza las dimensiones de conocimiento, habilidades, personalidad y las expectativas. Según los autores mencionados el desempeño laboral es el medio donde se mide y evalúa el éxito de la empresa donde se prioriza el desempeño de las personas mediante su conducta, y esfuerzo con el fin de conseguir las metas puestas por la empresa.

Por lo tanto, se tomaron en cuenta las siguientes dimensiones propuesta por Arias (2011), como se citó en Solano, (2019) las cuales son cuatro y están conformadas por: (1) conocimiento, (2) habilidades, (3) personalidad y (4) expectativas. En función al conocimiento Arias Galicia (2001) menciona que la persona debe tener aspectos conceptuales básicos para poder desarrollar un trabajo. Lo mismo, sucede con las habilidades ya que actúan como agentes que empleamos para diversas acciones que desarrollamos. También se puede señalar que la personalidad se refiere a los diferentes estilos de percibir o actuar dentro de lugar donde nos desenvolvemos. Lo mismo pasa con las expectativas ya que estas radican dentro del rubro de las consecuencias esperadas en función al desempeño, recompensas o sanciones.

Por ello, en relación a la primera dimensión el conocimiento, Arias (2011), como se citó en Solano, (2019) indicó que el conocimiento en las personas debe tener el concepto claro y práctico con la finalidad de realizar un trabajo esto es un punto importante con la finalidad de lograr las metas y objetivos propuestas por la empresa. Como segunda dimensión las habilidades, Arias (2011), como se citó en Solano, (2019) indica que las habilidades son la facultad que posee una persona sea mental y psicomotriz como el talento, destreza para realizar una actividad con éxito. Como tercera dimensión personalidad, Arias (2011), como se citó en Solano, (2019) indica que la personalidad se basa en la calma del

manejo en las relaciones interpersonales, la calma en el pensamiento y las emociones que muestra una persona ante los demás.

Como tercera dimensión expectativas, Arias (2011), como se citó en Solano (2019) manifiesta que las expectativas se basan principalmente en el efecto en el éxito esperando por la empresa, el éxito esperado por el desempeño.

III. Metodología

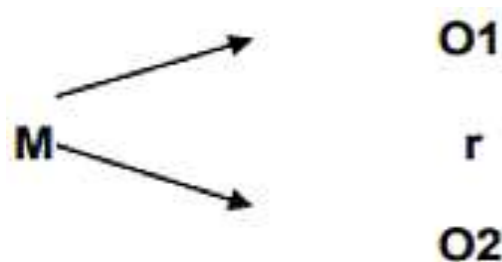
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: La investigación fue de tipo básica, a su vez el enfoque que se empleó fue cuantitativo. En este caso, Hernández y Mendoza (2018), refirieron que el enfoque cuantitativo fue cuando se usa la recolección de datos para corroborar las hipótesis, además, se puede señalar que se caracteriza porque se emplea la adquisición y la forma de analizar cifras a fin de responder al problema que se viene estudiando y de esta forma contrastar la hipoteticidad.

3.1.2 Diseño de investigación: El diseño fue no experimental en el cual Hernández y Mendoza (2018), mencionaron e hicieron referencia a todo lo contrario del diseño experimental, es decir este diseño no iba a estudiar el efecto de una variable sobre la otra y tampoco la alteración de alguna de ellas, a su vez también se señaló que el diseño fue descriptivo correlacional donde Hernández y Mendoza (2018), manifestó que se basa en describir la relación entre las dos variables.

Figura 1

Esquema de relación entre las variables



M= muestra

O_x y O_y= observaciones en cada variable

r= correlaciones en cada variable

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Habilidades sociales

- **Definición conceptual:** Pulido (2009) citado en Montoro (2018) conceptualizó a las habilidades sociales como aquellas que ayudan en la comunicación dentro del aula respecto a maestro - estudiante donde se priorizó el asertividad, comunicación, autoestima y la toma de decisiones del maestro al estudiante.
- **Definición operacional:** La variable 1 fue medida a través de un cuestionario, en la cual se hicieron preguntas de escala ordinal de tipo Likert donde se mencionaron cuatro dimensiones.

Variable 2: Desempeño laboral

- **Definición conceptual:** Arias (2011), como se citó en Solano, (2019) mencionó que el desempeño laboral es la importancia que se le aporta a la empresa respecto a la conducta de una persona en un periodo de tiempo donde se priorizó las dimensiones de conocimiento, habilidades, personalidad y las expectativas.
- **Definición operacional:** La variable 2 fue medida a través de un cuestionario, en la cual se hicieron preguntas de escala ordinal de tipo Likert donde se mencionaron cuatro dimensiones.

3.3. Población, muestra y muestreo.

3.3.1 Población: En función a la población se estudió a tres colegios de educación básica regular de VMT, donde se observó que la población a estudiar fue de 110 docentes donde, Hernández y Mendoza (2018) mencionaron que la población es un grupo de elementos que se asemejan a una serie determinada de descripciones y que guardan una relación en común.

- **Los criterios de inclusión:** Fueron docentes que se encuentran laborando en el nivel secundario de una institución educativa pública.
- **Los criterios de exclusión:** Fueron docentes de educación inicial y primaria.

3.3.2 Muestra: Según Hernández y Mendoza (2018), manifestaron que la muestra es una parte representativa de la población. Una vez aplicada la fórmula, dio como resultado lo que se encuestó a un total de 86 docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de VMT. Participaron docentes nombrados y contratados de ambos sexos, tanto del nivel primaria como de secundaria y de los dos turnos tanto de mañana como tarde.

Figura 2

Fórmula para hallar la muestra

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

N=Tamaño de la población o universo (x)

z = nivel de confianza (1.96)

e = error de estimación máximo aceptado (5%)

p = probabilidad de que ocurra el evento (50%)

q = probabilidad de que no ocurra el evento (50%)

3.3.3 Muestreo: El muestreo que se utilizó fue probabilístico, donde la conforman 86 docentes de tres instituciones educativas públicas en el distrito de VMT. Lo provechoso del muestreo probabilístico es que no se necesita del total del porcentaje de la población, sino que sólo se considera manejar una lista de alternativas para aquellas situaciones que tienen características específicas correctamente planteadas (Hernández y Mendoza, 2018).

3.3.4 Unidad de análisis: La suma de la población en su totalidad fue de 110 participantes, los cuales incluyeron a docentes y jerárquicos de tres instituciones públicas del distrito de VMT, pertenecientes al nivel secundario en horario alterno.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Se aplicó la técnica

de la encuesta. Según lo expuesto por (Sampieri, et. al. 2014), es un tipo de técnica enmarcada dentro de los parámetros de una investigación descriptiva, donde el investigador establece determinadas preguntas con respecto a las variables que va a medir.

El instrumento utilizado fue el cuestionario. El instrumento se refiere al recurso o medio, que utiliza el investigador para registrar información o data acerca de las variables de estudio de una investigación (Hernández y Sampieri, et. al. 2014).

Para la realización del cuestionario de la variable habilidades sociales se adaptó el cuestionario de Ortega (2018) a su vez para la variable desempeño laboral se adaptó el cuestionario de Solano (2017), las cuales se encontraron citadas en las referencias de la investigación. A continuación, se presentan las fichas técnicas para ambas variables:

Ficha Técnica del instrumento: Habilidades Sociales

Autor: Ortega (2018)

Adaptado: Por Elizabeth Rosalía Benavente Vicente

Objetivo: Saber las características resaltantes que tiene la vari: habilidades sociales en la plana docente y directiva de institucio educativas del distrito de Villa María del Triunfo.

Lugar donde se realizó: Villa María del Triunfo

Fecha en que se aplicó: Junio del 2022

Tiempo de duración: 15 minutos

Contenido: El cuestionario lo integran una cantidad de 22 ítems, presentan 5 opciones de respuesta, según la escala de Likert. Además preguntas se dividieron en las respectivas dimensiones de la varia Asertividad, comunicación, autoestima, toma de decisiones.

Ficha Técnica del instrumento: Desempeño laboral

Autor: Solano (2017)

Adaptado: Por Elizabeth Rosalía Benavente Vicente

Objetivo: Entender las particularidades más relevantes que tiene la variable desempeño laboral en docentes y directivos, de instituciones educativas del distrito de Villa María del Triunfo.

Lugar donde se realizó: Villa María del Triunfo

Fecha en que se aplicó: Junio del 2022

Tiempo de duración: 15 minutos

Contenido: Al cuestionario lo integran la cantidad de 19 ítems, los cuales presentan 5 opciones de respuesta, normadas según la escala de Likert. Además, cabe señalar que las preguntas se dividieron en las siguientes dimensiones: Habilidad, conocimiento, personalidad, expectativas.

La validez indica el grado de precisión con el que mide el instrumento para lo cual ha sido diseñado, y si se puede utilizar con el fin previsto. Siendo esta la razón, por la cual, es la característica más importante de un instrumento. Hernández y Baptista, (2014). La validez del instrumento se realizó a través del juicio de expertos el cual se detallará en la siguiente tabla. A continuación, en la tabla visualizamos la opinión de los expertos sobre el instrumento evaluado considerando cada uno de los ítems (pertinencia, relevancia y claridad). Así mismo, muestra el resultado si el instrumento es aplicable o no.

Tabla 1*Validez de instrumentos*

Nombre de los expertos	Resultado de la revisión (Variable 1)	Resultado de la revisión (Variable 2)
Dr. José Gregorio Brito Garcías	Aplicable	Aplicable
Mgtr. Sonia Ancco Cuentas	Aplicable	Aplicable
Mgtr. Gamarra Canorio Jesús Arístides	Aplicable	Aplicable

La confiabilidad se conceptualiza como la capacidad de un ítem para desempeñar la función para el cual ha sido diseñado, en un parámetro de condiciones instituidas, mediante un período de tiempo determinado. (Hernández y Baptista, 2014). La confiabilidad se realizó a través del coeficiente Alfa de Cronbach mediante el programa SPSS V 26, el cual el resultado para la variable 1 es de 0,807 y para la variable 2 de 0,733 donde se concluye que el cuestionario es confiable.

3.5. Procedimientos

Para la presente investigación se realizaron los siguientes procesos.

Primero, se revisó todo lo relacionado a las variables de estudio, fundamentadas en las bases teóricas; segundo, se elaboró la matriz de operacionalización de cada una de las variables; tercero, se describió el tipo, diseño y la población de manera detallada; cuarto, se hizo la ejecución y validación de los instrumentos, para esto se seleccionaron a tres jueces expertos los cuales dieron sugerencias; quinto, se pidió permiso a la institución educativa donde se iban a recoger los datos, con la debida autorización del director donde se llevó a cabo el estudio dentro de la institución, a través de la aplicación de una encuesta física a los docentes, además, se les indicó que los datos recopilados fueron utilizados con fines académicos. Al finalizar se agradeció al informante y se quedó con el compromiso de complementar la investigación con las observaciones adicionales que se hicieron.

3.6. Método de análisis de datos

En este punto, la metodología para realizar la recopilación de los datos expuestos en la presente investigación, fueron realizadas por el medio de un cuestionario a los tres grupos de docentes de las diferentes instituciones educativas donde se obtuvieron tablas descriptivas y gráficos a través del sistema SPSS V22. El método utilizado en la investigación fue descriptivo-inferencial, aquella que se interpreta como un análisis estructurado de los datos recopilados, que se divide en escalas de presentación de datos para proporcionar información confiable sobre las variables (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018). A su vez, se realizó la estadística inferencial para corroborar las hipótesis planteadas. A través de la estadística y finalmente se elaboró la discusión, conclusiones y sugerencias según los datos procesados.

3.7. Aspectos éticos

En este sentido, se afirmó que cada información o data presentada en este escrito es real y verdadera, ya que el proyecto de

investigación se desarrolló respetando las directrices de la Universidad César Vallejo, institución que impone los aspectos éticos a trabajar en el desarrollo de la aplicación de las encuestas a los docentes de las tres instituciones educativas obteniendo de esta manera el consentimiento de los mismos para que participaran voluntariamente, teniendo como resultado información eficaz.

IV. Resultados

En esta sección se presentan los resultados encontrados luego de aplicar los instrumentos respecto a habilidades sociales y desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022. Se detalla a continuación lo hallado:

Análisis Descriptivo

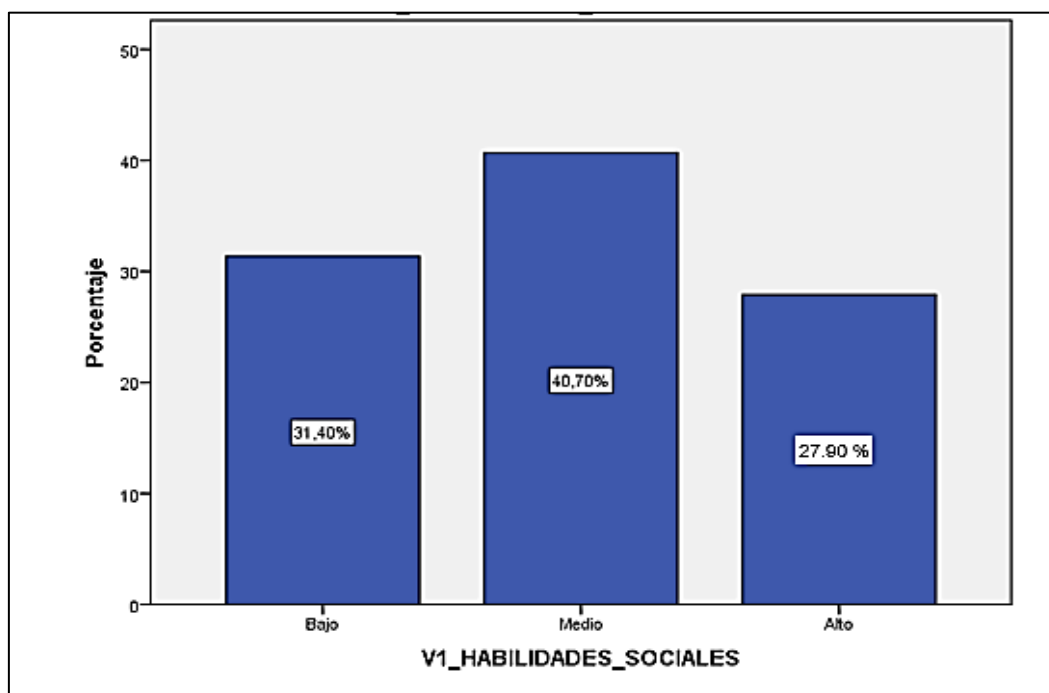
Tabla 1

Distribución de frecuencias por rango de la variable habilidades sociales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	31,4
Medio	35	40,7
Alto	24	27,9
Total	86	100,0

Figura 3

Rangos porcentuales de la variable habilidades sociales



En la tabla 4 y figura 1, se observa que el 31,40% se encuentra en el rango bajo, el 40,70% se encuentra en el rango medio y el 27,90% se encuentran en rango alto. Esto quiere decir que prácticamente en un 72,1% se observa que las habilidades sociales tienen tendencia de medio a bajo en los encuestados, lo

que implica que no mantienen un buen asertividad, comunicación, autoestima y toma de decisiones con sus alumnos, de tres Instituciones Educativas Públicas, de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022.

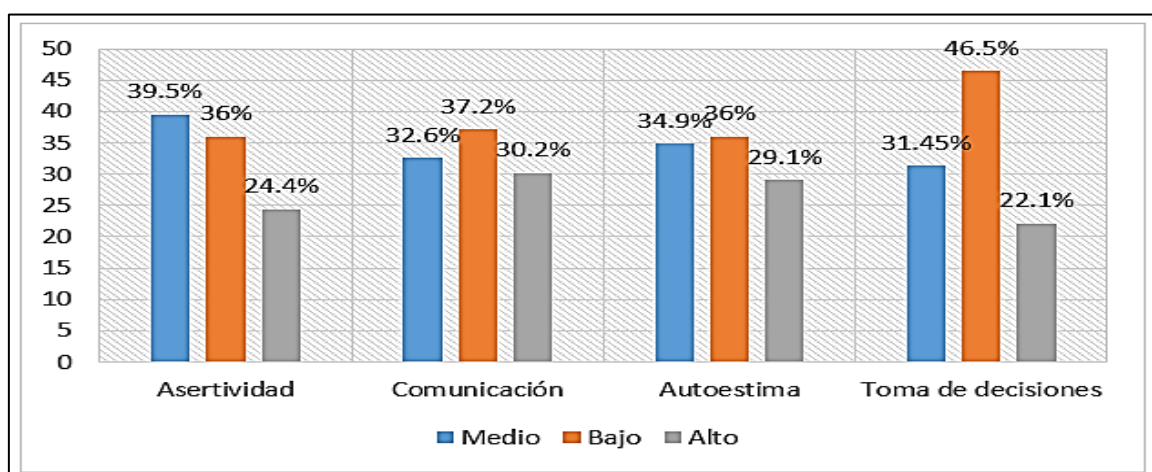
Tabla 2

Rangos de las dimensiones de la variable habilidades sociales

	Asertividad		Comunicación		Autoestima		Toma de decisiones	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	34	39,5%	28	32,6%	30	34,9%	27	31,4%
Medio	31	36,0%	32	37,2%	31	36,0%	40	46,5%
Alto	21	24,4%	26	30,2%	25	29,1%	19	22,1%
Total	86	100,0%	86	100,0%	86	100,0%	86	100,0%

Figura 4

Rangos porcentuales de las dimensiones de la variable habilidades sociales



En la tabla 5 y en la figura 2, de acuerdo a los rangos de las dimensiones de las habilidades sociales, se mostró a la dimensión asertividad, de los cuales el 39,5% de los encuestados perciben un rango bajo, mientras que el 36,0% perciben el rango medio y el 24,4% perciben el rango alto, esto quiere decir que una gran cantidad de los docentes encuestados no tienen la asertividad necesaria para realizar un buen desempeño laboral en cuanto a la dimensión comunicación se tiene que el 37,2% presentan un rango medio, el 32,6 % perciben el rango bajo y el 30,2% presenta un rango alto, de acuerdo a esto se puede inferir que los docentes si mantienen comunicación con sus estudiantes por otro lado, la dimensión autoestima presenta un rango medio de 36,0%, presenta un 34,9 % de rango bajo y un 29,1% presenta un rango alto, esto quiere

decir que los docentes mantienen una autoestima regular y como ultima dimensión se tiene a la toma de decisiones donde presenta un 46,5% como rango medio, un 31,4% como rango bajo y un 22,1% como rango alto en cuanto a las habilidades sociales. Esto quiere decir que existe una tendencia en el rango bajo y medio respecto al asertividad, comunicación, autoestima y toma de decisiones en los docentes de tres instituciones Educativas Públicas, de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022.

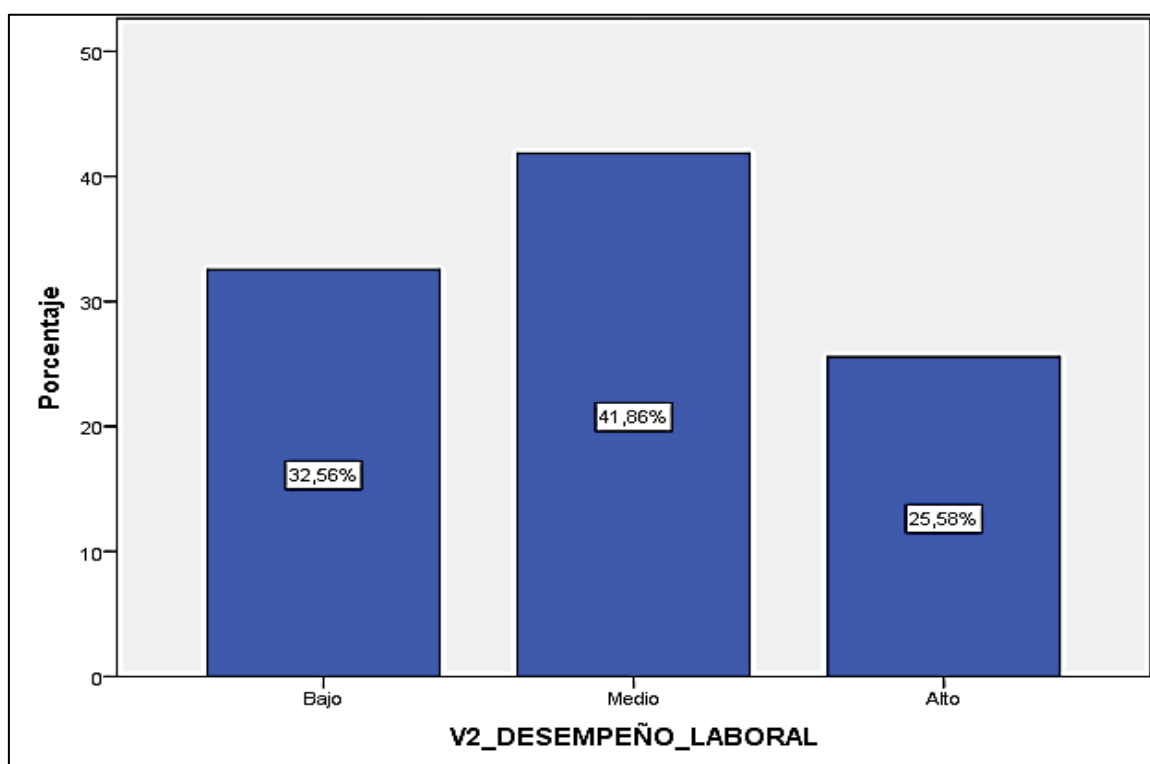
Tabla 3

Distribución de frecuencias por rango de la variable desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	32,6%
Medio	36	41,9%
Alto	22	25,6%
Total	86	100,0%

Figura 5

Rangos porcentuales de la variable desempeño laboral



En la tabla 6 y en la figura 3, se observa que el 32,56% se encuentra en el rango bajo, el 41,86% se encuentra en el rango medio y el 25,58% se encuentran en rango alto. Esto quiere decir que, prácticamente en un 74,42% se observa que el desempeño laboral tiene tendencia de medio y bajo en los

encuestados, lo que implica que sus habilidades, conocimientos, personalidad y expectativas son bajas.

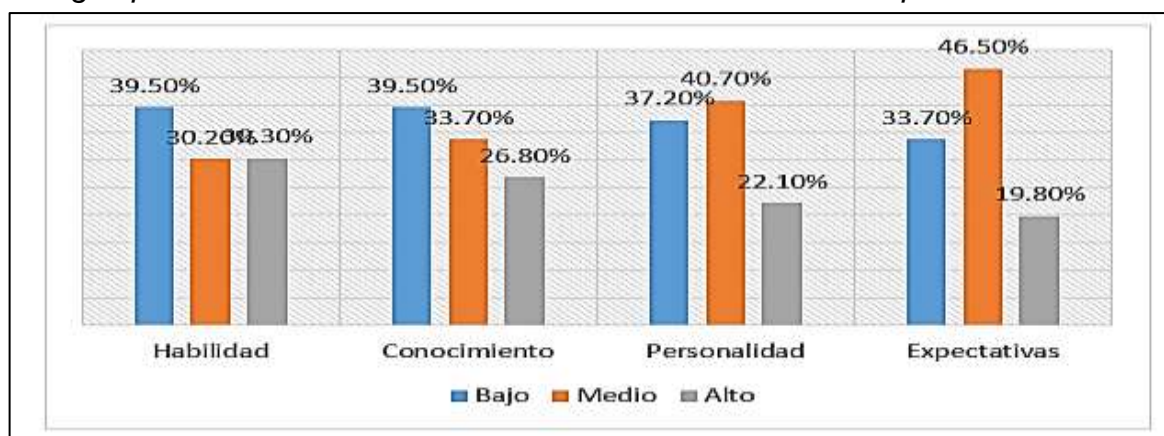
Tabla 4

Distribución de frecuencias por rango de la variable desempeño laboral

	Habilidad		Conocimiento		Personalidad		Expectativas	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	34	39,5%	34	39,5%	32	37,2%	29	33,7%
Medio	26	30,2%	29	33,7%	35	40,7%	40	46,5%
Alto	26	30,2%	23	26,7%	19	22,1%	17	19,8%
Total	86	100,0%	86	100,0%	86	100,0%	86	100,0%

Figura 6

Rangos porcentuales de las dimensiones de la variable desempeño laboral



En la tabla 7 y figura 4, de acuerdo a los rangos de las dimensiones de la variable desempeño laboral, se mostró a la dimensión habilidad , de los cuales el 39,50 % de los encuestados perciben un rango bajo, mientras que el 30,2% perciben el rango medio y el 30,20% perciben el rango alto, esto quiere decir que los docentes no poseen la habilidad necesaria para poder desempeñar una buena enseñanza, en cuanto a la dimensión conocimiento se tiene que el 39,50% presentan un rango bajo , el 33,7 % perciben el rango medio y el 26,7 % presenta un rango alto esto da a entender que los docentes no se encuentran dispuestos a adquirir nuevos conocimientos para así poder brindar una mejor enseñanza ,por otro lado la dimensión personalidad presenta un rango medio de 40,7% , presenta un 37,20% de rango bajo y un 22,10 % presenta un rango alto, esto demuestra que los docentes poseen una personalidad media y como ultima

dimensión se tiene a la dimensión expectativas donde presenta un 46,50% como rango medio, un 33,70% como rango bajo y un 19,80 % como rango alto en cuanto al desempeño laboral. Esto quiere decir que existe una tendencia en el rango medio y bajo respecto a las habilidades, conocimientos, personalidad y expectativas de los docentes en tres Instituciones Educativas Públicas, de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022.

Análisis inferencial

La estadística nos permite concluir, las características de una población de acuerdo a las pruebas obtenidas en su unidad de estudio, además esta tiene como finalidad establecer la posibilidad de que el resultado que obtengamos sea extensible a la población de estudio de la que se extrajo.

En función a lo mencionado, se desarrolló lo siguiente.

Hipótesis general

Hi: Existe relación entre las habilidades sociales y desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022.

Ho: No Existe relación entre las habilidades sociales y desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022.

Regla de decisión:

Si el nivel de significancia es $<0,05$ se acepta la hipótesis del investigador (HI)

Si el nivel de significancia es $>0,05$ se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta. (HO)

Tabla 5
Correlación de habilidades sociales y el desempeño laboral

			V1HABILIDADES _SOCIALES (agrupado)	V2DESEMPEÑO O_LABORAL (agrupado)
Rho de Spearman	V1HABILIDADES_SO	Coeficiente de correlación	1,000	,720
	CIALES (agrupado)	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	V2DESEMPEÑO_LAB	Coeficiente de correlación	,720	1,000
	ORAL (agrupado)	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Conforme a los resultados que se muestran en la Tabla 8, indican un nivel de significancia de ,000 inferior al $\alpha=0,05$ (p valor $0,000 < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral en docentes en tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022 , a su vez se pudo observar un coeficiente de correlación de ,720 por lo tanto se llega a concluir que existe una relación positiva muy fuerte .

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación significativa entre el asertividad y el desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022.

Ho: No existe relación significativa entre el asertividad y el desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022.

Regla de decisión:

Si el nivel de significancia es $<0,05$ se acepta la hipótesis del investigador (HI)

Si el nivel de significancia es $>0,05$ se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta. (HO).

Tabla 6*Correlación del asertividad y el desempeño laboral*

			V1D1_ASERTI VIDAD (agrupado)	V2DESEMPE ÑO_LABORAL (agrupado)
Rho de Spearman	V1D1_ASERTIVIDAD (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,749
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	V2DESEMPEÑO_LABOR AL (agrupado)	Coeficiente de correlación	,749	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

Interpretación: Conforme a los resultados que se muestran en la Tabla 13, indican un nivel de significancia de ,000, que es menor a 0.05 (p valor $0,000 < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación entre la asertividad y el desempeño laboral en docentes en tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022 , a su vez se pudo observar que el coeficiente de correlación es de ,749 por lo tanto se llega a concluir que existe una relación positiva muy fuerte .

Hipótesis específica 2

Interpretación

Hi: Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022.

Ho: No Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022.

Regla de decisión:

Si el nivel de significancia es $< 0,05$ se acepta la hipótesis del investigador (HI)

Si el nivel de significancia es $> 0,05$ se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta. (HO)

Tabla 7*Correlación de la comunicación y el desempeño laboral*

			V1D2_COMUNICACIÓN	V2DESEMPEÑO
			N (agrupado)	_LABORAL
				(agrupado)
Rho de Spearman	V1D2_COMUNICACIÓN (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,754
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	86	86	
	V2DESEMPEÑO_LABOR AL (agrupado)	Coeficiente de correlación	,754	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		86	86	

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Los resultados que se muestran en la Tabla 14, indican un nivel de significancia de ,000, que es menor a 0.05 (p valor $0,000 < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna,, es decir existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral en docentes en tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022 , a su vez se pudo observar que el coeficiente de correlación de ,754 por lo tanto se llega a concluir que existe una relación positiva muy fuerte .

Hipótesis específica 3**Interpretación**

Hi: Existe relación significativa entre la autoestima y el desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la autoestima y el desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022.

Regla de decisión:

Si el nivel de significancia es $< 0,05$ se acepta la hipótesis del investigador (HI)

Si el nivel de significancia es $> 0,05$ se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta. (HO)

Tabla 8*Correlación de la autoestima y el desempeño laboral*

			V1D3_AUTOE STIMA (agrupado)	V2DESEMPE ÑO_LABORA L (agrupado)
Rho de Spearman	V1D3_AUTOESTIMA (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,772
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	86	86	
	V2DESEMPEÑO_LABO RAL (agrupado)	Coeficiente de correlación	,772	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		86	86	

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Los resultados que se muestran en la Tabla 15 indican un nivel de significancia de ,000, que es menor a 0.05 (p valor $0,000 < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye existe relación entre la autoestima y el desempeño laboral en docentes en tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022 , a su vez se pudo observar que el coeficiente de correlación fue de ,772 por lo tanto se llega a concluir que existe una relación positiva muy fuerte.

Hipótesis específica 4**Interpretación**

Hi: Existe relación significativa entre la toma de decisiones y el desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la toma de decisiones y el desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022.

Regla de decisión:

Si el nivel de significancia es $< 0,05$ se acepta la hipótesis del investigador (HI)

Si el nivel de significancia es $> 0,05$ se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta. (HO).

Tabla 9*Correlación de la toma de decisiones y el desempeño laboral*

			V1D4_TOMA_D E_DECISIONES (agrupado)	V2DESEMPEÑO O_LABORAL (agrupado)
Rho de	V1D4_TOMA_DE_DECISIO	Coeficiente de correlación	1,000	,711
Spearman	NES (agrupado)	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	V2DESEMPEÑO_LABORAL	Coeficiente de correlación	,711	1,000
	(agrupado)	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

Los resultados que se muestran en la Tabla 12, indican un nivel de significancia de ,000 que es menor a 0.05 (p valor $0,000 < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna,, es decir existe relación entre la toma de decisiones y el desempeño laboral en docentes en tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022 , además se pudo observar que el coeficiente de correlación es de ,711 por lo tanto se llega a concluir que existe una relación positiva muy fuerte.

V. Discusión

Para la elaboración de la discusión, se obtuvo los resultados estadísticos elaborados por el programa SPSS, con la finalidad de contrastar los objetivos propuestos en la investigación. De esta forma, se indica que para obtener los resultados participaron 86 docentes de los tres colegios en el nivel secundaria. A su vez se menciona los rangos con lo que se trabajó en la investigación, como rango bajo, medio y alto.

Se planteó como objetivo general determinar la relación entre la variable de habilidades sociales y la variable desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022. respecto al objetivo general se obtuvo como resultado un rango medio para ambas variables donde destacaron cuatro dimensiones por cada variable que se presentó en la estadística inferencial, por ejemplo, la primera variable tuvo 40,70% y el desempeño laboral un 41,86%. Por otro lado, la estadística inferencial muestra el Rho de Spearman de 0,720 determinando que existe una relación positiva muy fuerte, frente al grado de significación estadística el cual fue de 0.00 ($0.00 < 0.05$) aceptándose la hipótesis del investigador en cuanto a que existe relación entre las habilidades sociales y desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022. Así, se demostró que a pesar de las dificultades y falencias que se presentaron en el proceso, los docentes supieron enfrentarlas y confiaron en las estrategias impartidas en la capacitación, las cuales les fueron distribuidas aleatoriamente.

Este resultado concuerda con los aportes de Tapia y Cubo (2017) donde indica que las habilidades sociales es un instrumento para los profesores con la finalidad de generar programas e instrumentos con la finalidad de brindarle un mejor rendimiento de enseñanza. Asu vez se concuerda con Zambrano et al (2017) quien concluye que los sujetos de su investigación poseen un rango medio de habilidades sociales, donde afirma que las habilidades sociales en un docente son fundamental para poder brindarles una mejor enseñanza mediante el asertividad, autoestima y la toma de decisiones del docente. Como resultado

de los aportes de Tapia y Zambrano se evidencia en la importancia de las habilidades sociales y el efecto que genera en su rendimiento o desempeño laboral de los docentes hacia los estudiantes.

En cuanto a los objetivos específicos, se planteó como primer objetivo determinar la relación de la asertividad y desempeño laboral en docentes en tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022. En los resultados obtenidos se evidencia que el 39,5% posee un rango bajo, el 36% tiene un rango medio y el 24,4% un rango alto. Además de acuerdo a la estadística inferencial se obtuvo un Rho de Spearman de 0,749 donde se demuestra una relación positiva muy fuerte entre la dimensión y la variable, además se obtuvo un grado de significancia estadística ($p=000, <0,05$) el cual los resultados demuestran que existe relación entre la asertividad y desempeño laboral en docentes en tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022.

Esto concuerda con los aportes de Cazar (2020) donde manifiesta que es importante analizar las habilidades sociales para así fortalecer sus relaciones interpersonales ante la sociedad, por lo tanto, es necesario que una persona tenga clara sus habilidades sociales porque es esta la cual afecta su actitud ante otras personas, además es importante que toda persona deba ser asertiva y empático ante otras personas porque esto genera tranquilidad, beneficio en la vida de toda persona. Asu vez Flores et al, (2016) menciona que las habilidades sociales influyen en las relaciones interpersonales de los individuos donde influye las conductas de las personas que facilitan las acciones del individuo ante situaciones de interacción con otras personas. Mediante los argumentos de Cazar y Flores se evidencia la importancia del poder del asertividad que debe tener toda persona y lo que genera ser asertivo, es no complicarse la vida, se evita conflictos, y no se tome cualquier negatividad de otra persona como algo personal. Además, Treviño y Montemayor (2019) mencionan que las mencionadas habilidades influyen en el desempeño laboral, ya que son habilidades socioemocionales. Asimismo, estas habilidades básicas pueden

regularse, pero, depende de la comunicación y el compromiso que se brinde para el logro de las metas.

Teniendo como segundo objetivo determinar es la relación de la comunicación y el desempeño laboral en docentes en tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022. Los resultados obtenidos demuestran que existe un 37,2% demuestran rango bajo, un 32,6% rango medio y un 30,2% rango alto, a su vez se tiene como resultado del Rho de Spearman el 0,754 demuestra una relación positiva muy fuerte, y un grado de significancia ($p=000$, $< 0,05$) lo cual manifiesta que existe poca comunicación entre docente y estudiante en docentes en tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022.

Ello concuerda con los aportes de Dávila y Gago (2021) donde se puntualiza el impacto de las habilidades sociales con el rendimiento de los estudiantes , esto quiere decir que todo docente debe poseer sus habilidades sociales altas donde así pueda facilitar la comunicación con el estudiante y brindarle una mejor enseñanza a su vez Pulido (2009 citado en Montoro 2018) donde menciona que la comunicación es el medio donde se emite la información entre las personas donde influye la interrelación donde se busca la fluidez simple, sencilla esto es consecuencia de las habilidades aprendidas del ser humano , esto quiere decir que es importante que exista una comunicación fluida del docente con el estudiante. Además, según el argumento de Devia (2018) y Gamarra (2020) la cooperación ayuda a identificarse consigo mismo, y la participación de todo el equipo, lo cual, construye de manera eficiente un aprendizaje cooperativo. Asimismo, es una estrategia metodológica para fomentar una comunicación efectiva dentro de los miembros del equipo (Zelada, 2018).

Asu vez, se tiene como tercer objetivo determinar la relación de la autoestima y el desempeño laboral en docentes en tres instituciones educativas

públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022. Los resultados obtenidos demuestran un 37,2% de rango bajo, un 32,6% un rango medio y un 30,2% rango alto, a su vez se tiene como resultado de Rho de Spearman un 0,772 lo cual indica que existe una relación positiva muy fuerte, y se tiene un grado de significancia de ($p=000,<0,05$) por lo tanto se concluye que los docentes si poseen una autoestima relativamente alta y esto favorece a su desempeño laboral ante los estudiantes.

Esto concuerda con Cantillo y Yaguna (2016) donde menciona que todo docente debe tener una buena autoestima para brindar un rendimiento apto hacia sus estudiantes. Asu vez, Pulido (2009 citado en Montoro 2018) manifiesta que la autoestima es el respeto que tiene cada persona por sí mismo, respeto de nuestra forma de ser, por ejemplo, quienes somos y los rasgos mentales.

Además, la autoestima permite tener un liderazgo dentro de un equipo, que es favorable para el entorno de una institución (Dávila, 2019), y ayuda de manera significativa en la convivencia escolar, donde esta habilidad va incrementándose con el pasar del tiempo y mejora el desempeño laboral (Morales y Pérez, 2018). Asimismo, las actividades cooperativas dinámicas dentro y fuera de un aula promueven el desarrollo de la autoestima (Fernández, 2019).

Por lo tanto se concluye que todo docente debe tener una autoestima alta porque esto afecta directamente hacia el nivel de enseñanza que le brinda al estudiante , un docente con autoestima baja no brinda un buen desempeño laboral, en los resultados de este objetivo se evidencio que los docentes no poseen una autoestima lo suficientemente alta por lo tanto se busca describir este problema para así concientizar al docente que si no mejora su habilidad social su desempeño laboral será bajo y esto traerá como consecuencia una enseñanza pobre.

Como último objetivo específico se tiene que determinar la relación de la toma de decisiones y el desempeño laboral en docentes en tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022 , los resultados obtenidos se tiene en un 46,5% de rango bajo , un 31,45% de rango medio y un 22,1% de rango alto, a su vez se tiene como resultado de Rho de Spearman una correlación de 0,711 teniendo una relación positiva fuerte y un grado de significancia de ($p=000,<0.05$) que permite indicar que se aceptó la hipótesis del investigador señalando que existe relación entre la toma de decisiones y el desempeño laboral en docentes en tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022. Se evidencia que los docentes al no tener una buena asertividad, autoestima y comunicación con los estudiantes afecta directamente en la toma de decisiones del mismo.

Esto concuerda con los aportes de Becerra et al (2019) donde menciona en su artículo que existe una correlación alta entre las habilidades sociales y su efecto en la toma de decisiones. A su vez Pulido (2009) citado en Montoro (2018) manifiesta que la toma de decisiones es el poder de elegir entre diferentes opciones con el fin de buscar soluciones ante cualquier situación que se presente. Además, permite vivir mejor, porque nos otorga el control de nuestras vidas.

Salas (2020), manifiesta que la problemática en las escuelas surge a raíz de la falta de colaboración para la realización de algunas actividades académicas y un favor destacable es la falta de consideración de las opiniones de los demás, por ello, el reforzar las habilidades de la toma de decisiones es fundamental para generar un desempeño laboral adecuado dentro de una institución y la consideración en las opiniones de todo el equipo, sin exclusión. De esta forma, cada uno de los docentes mejora su productividad y la hace eficiencia, además, trabaja de manera armónica porque puede expresar todo lo que siente y piensa.

Entonces se concluye que todo docente debe tener buenas decisiones mediante el que enseñar, como actuar ante cualquier problema que presente un estudiante, en el resultado nos muestra que el docente no toma buenas decisiones y esto afecta en su nivel de enseñanza hacia el estudiante, por lo tanto, se busca que el docente priorice mejorar su habilidad social para brindar una mejor enseñanza como educador.

VI. Conclusiones

Primera: Existe relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral con un grado de correlación entre ambas variables con Rho de Spearman de 0,720 representado por una relación positiva muy fuerte frente al grado de significación estadística ($p,000 < 0,05$).

Segunda: Existe relación entre la asertividad y el desempeño laboral mostrando un grado de correlación entre dimensión y variable según Rho de Spearman el cual es de 0,742 representando una relación positiva muy fuerte frente al grado de significación estadística ($p,000 < 0,05$).

Tercera: Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral mostrando el grado de correlación entre dimensión y variable según Rho de Spearman el cual es de 0,754 representando una relación positiva muy fuerte frente al grado de significación estadística ($p,000 < 0,05$).

Cuarta: Existe relación entre la autoestima y el desempeño laboral mostrando un grado de relación entre dimensión y variable según Rho de Spearman el cual es 0,772 representando una relación positiva muy fuerte frente al grado de significación estadística ($p 000, < 0,05$).

Quinta: Existe relación entre la toma de decisiones y el desempeño laboral mostrando el grado de relación entre dimensión y variable según Rho de Spearman el cual es de 0,711 representando una relación positiva considerable frente al grado de significación estadística ($p 000, < 0,05$).

VII. Recomendaciones

- Primera:** Se recomienda que las instituciones educativas prioricen tener un departamento psicológico con la finalidad de mejorar la comunidad educativa, a su vez desarrollar actividades que permitan que el estudiante potencie sus relaciones interpersonales.
- Segunda:** Se recomienda que las instituciones educativas realicen talleres dirigidos a los docentes con la finalidad de fortalecer su asertividad y empatía hacia sus estudiantes.
- Tercera:** Se recomienda que las instituciones educativas realicen eventos donde se priorice la comunicación docente y estudiante y así fortalecer la relación interpersonal de ambos.
- Cuarta:** Se recomienda que las instituciones educativas desarrollen un departamento psicológico donde cada docente asista a 4 sesiones por mes con la finalidad de mejorar la autoestima y su toma de decisiones con la finalidad de brindar un mejor desempeño laboral de los mismos.
- Quinta:** Agregar el uso de nuevas técnicas e instrumentos en futuras investigaciones para obtener otros resultados en beneficio de la población docente.

Referencias

- Arias, F. (2001) *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. Revista Mexicana de Investigación, Sexta edición. México, DF: Editorial Trillas, S.A.
- Bautista. E. (2019). Habilidades Sociales en adolescentes de primer año de secundaria de la Institución Educativa Maria Parado de Bellido Rimac. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener.
- Betancourt, S., Zambrano, C., Ceballos, A., Benavides, V., Villota, N. (2017). Habilidades sociales relacionadas con el proceso de comunicación en una muestra de adolescentes. *Revista Psicoespacios*, Vol. 11, N. 18, pp.133-148, Disponible en <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios/acortador>.
- Boada Donayre, C. A. (2017). HAbilidades Sociales en estudiantes del 1er año de secundaria de la Institución Educativa Pública "Llibertad" N° 597, Año Nuevo - Comas. Lima : Universidad Inca GArcilazo de la Vega .
- Caballo, V. (1993). Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades Sociales. Madrid: Siglo Veintiuno. Carrobes, J. (1988). Comparación de la efectividad de diferentes programas de entrenamiento en habilidades sociales. *Revista Española de Terapia del Comportamiento*. Vol.6, 93-114
- Caballo, V. E. (2007). Manual de Evaluación y Entrenamiento de Habilidades Sociales (7ma Edición) p.6. España: SIGLO XXI DE ESPAÑA EDITORES S.A Recuperado de; <https://cideps.com/wp-content/uploads/2015/04/Caballo-V.-Manual-deevaluaci%C3%B3n-y-entrenamiento-de-las-habilidades-sociales-ebook.pdf>.
- Cacho, Z., Balarezo, M., Yengle, Carlos. (2019). El desarrollo de habilidades sociales como vía de prevención y reducción de conductas de riesgo en la adolescencia. *Transformación*, 15(2), 186-205. Recuperado en 29 de mayo de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552019000200186&lng=es&tlng=es

- Canto Morey, M. (2018). *Relación del estrés con el desempeño laboral en docentes, Cajamarca, 2018*. Cajamarca-Peru : Universidad Privada Del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14552>
- Cantillo, E., Yaguna, J. (2016). *Habilidades sociales y promedio académico en adolescentes universitarios de ciencias administrativas, contables y comercio internacional (Tesis de maestría)*. Recuperada de <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/14685>
- Carrobbles, J. (1988). Comparación de la efectividad de diferentes programas de entrenamiento en habilidades sociales. *Revista Española de Terapia del Comportamiento*. Vol.6, 93-114.
- Collantes, G. y Mamani, R. (2018). *Estrés Laboral y Desempeño Laboral en los docentes de la Municipalidad Distrital de Baños del Inca, Cajamarca – 2018*. Chiclayo-Perú: Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26829>
- Contini, E. (2015). Agresividad y habilidades sociales en la adolescencia. Una aproximación conceptual. *Psicodebate*, 15(2), 31-54. <https://doi.org/10.18682/pd.v15i2.533>
- Cubo, Tapia, C (2017). Habilidades sociales relevantes: percepciones de múltiples actores educativos. *Magis. Revista Internacional de Investigación en Educación*, 9(19),133-148. [fecha de Consulta 30 de Mayo de 2022]. ISSN: 2027-74. Disponible en: <ps://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281052678007>
- Devia, M. (2018). *Fortalecimiento de las Habilidades Sociales a través del Trabajo Cooperativo en docentes de cuarto de la Sede Manuel Antonio Bonilla* [Tesis Maestría Educación. Universidad Tolima. Colombia]. <https://doi.org/10.1016/j.cell.2017.12.025%0Ahttp://www.depkes.go.id/resources/download/info-terkini/hasil-risikesdas-2018.pdf%0Ahttp://www.who.int/about/licensing/>
- Dávila y Gago (2021) influencia de las habilidades sociales en el trabajo colaborativo en estudiantes de una universidad privada peruana –

2021. *Revista multidisciplinar*. (5) disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm_v5i4

Dávila Gómez, A. C. (2019). *Aprendizaje cooperativo y habilidades sociales en docentes de la Institución Educativa N° 32384 “César Vergara Tello”* [Tesis Maestría. Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41890/Dávila_GAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Esparza, A., Méndez, C. (2017). El entrenamiento en habilidades sociales y su impacto en la convivencia escolar dentro de un grupo de primaria. *Revista de Estudios y Experiencias En Educación*. <https://doi.org/10.21703/rexe.2017301511648>

Esteves, A., Paredes, Rene., Calcina, Rosa., Saico, C. (2020). Habilidades Sociales en adolescentes y Funcionalidad Familiar. *Comunicación*, 11(1), 16-27. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.11.1.392>

Fernández, Y. (2019) *Habilidades sociales y aprendizaje cooperativo en docentes de una institución educativa privada de Carabayllo, año 2019*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40582>

Flores, E., Calsina, W., Yapuchura, A., García. (2016). Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la universidad nacional del altiplano – puno. *Comunicación: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 7(2),5-14. [fecha de Consulta 29 de Mayo de 2022]. ISSN: 2219-7168. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449849320001>

Gamarra, J. V. (2020). *Habilidades sociales y aprendizaje cooperativo en docentes en una institución educativa pública, Chancay, 2020* [Tesis Maestría. Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50292>

Gonzales, P. (2018). Relación entre Asertividad y Rendimiento académico en una muestra de estudiantes mexicanos de secundaria. México: Universidad Autonoma del Estado de Hidalgo.

- Gonzales, T. y Guevara, Y. (2018). *Relación del estrés con el desempeño laboral en el personal docente y administrativo de la I.E. César Vallejo Apán Alto, Hualgayoc 2018*. Cajamarca-Perú: Universidad Privada Del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14552>
- González, D. y Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en sectores públicos. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(5), 79-93. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>
- Guartan, A., Torres, K. & Ollague, J (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Dialnet*. 4 (6), 2019. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
- Hernández y Mendoza (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/22572/1/T-UCE-0010-FIL-1032.pdf>
- Huaita, D. y Luza, F. (2018). *El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25788>
- Huidobro, Gutiérrez y Condemarín (2000). *A estudiar se aprende*. Chile: Universidad Católica de Chile Iruiria
- Jaramillo &Guzmán (2018) Social Skills in school environments. *Revista Universidad Católica Luis Amigó*, (3), pp. 151-162. doi: <https://doi.org/10.21501/25907565.3263>
- Marquez, T. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de las instituciones públicas de educación. *Ciencia y Educación*. 1(4), 1-9. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0104202020>
- Mazariegos, A. (2019). *Glocal Thinking*. Obtenido de <http://www.glocalthinking.com/la-evaluacion-del-desempeno-pasado-presentey-futuro/>

- Mendoza, H. (2021) Las habilidades sociales factor clave para una interacción efectiva. *Polo del conocimiento*. (6)(2) (2550-682) DOI: 10.23857/pc.v6i2.2233
- Ministerio de Salud. (2007). *Orientaciones para la atención integral de salud del adolescente en el primer nivel de atención* [sede Web]. Perú: MINSA; 2007 [actualizado 24 de octubre; acceso 23 de octubre]., 90. Recuperado de: http://bvs.minsa.gob.pe/local/PROMOCION/170_adolesc.pdf
- Montoro, G (2018) Las habilidades sociales en los desempeños docentes de la facultad de arquitectura- Uni. Tesis.https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3759/Habilidades_MontoroCavero_Gladys.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Monasterio. (2019). *Habilidades Sociales y conductas de riesgo en adolescentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Morales, R., Pérez, G., (2018). *Habilidades sociales y convivencia escolar en docentes de primer grado de secundaria de una Institución Educativa, Ica-2018*. (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29479>
- Naranjo, T., Espinel, J., Robles, J. (2019) *Habilidades sociales como factor crítico en la satisfacción laboral*. *PODIUM* <https://doi.org/10.31095/podium.2019.36.6>
- Penachi, N (2019). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI*. *Revistas de Investigación UNMSM*. 22(4), 2019. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>
- Payne, H. J. (2005). *Reconceptualizing social skills in organizations: exploring the relationship between communication competence, job performance, and supervisory roles*. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11, 63-77.
- Pérez, J. (2019). *Definición*. Obtenido de <https://definicion.de/desempeno/>
- Rivera, R. (2019). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes del instituto superior de educación público "Honorio*

- Delgado Espinoza*” durante el periodo 2019. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10738>
- Salas, L. (2020). El aprendizaje cooperativo como estrategia para el desarrollo de habilidades socioemocionales en docentes. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
<https://cdigital.uv.mx/handle/1944/50035>
- Sanchez, A., Osornio, L. y Rios, M. (junio 2019) *Habilidades sociales básicas y su relación con la ansiedad y las estrategias de afrontamiento en docentes de medicina*. Revista electrónica de psicología Iztacala. Volumen 22, N° 2. Recuperado: <file:///C:/Users/User/Downloads/70134-206932-1-PB.pdf>
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., y Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnología y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Solano, (2019). *Para optar el grado académico de maestro en trabajo social, con mención en gestión de recursos humanos*. Tesis recuperada de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3606/TESIS%20ANA%20MILAGROS%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Treviño, V., Gonzales, M., Montemayor, C. (2019). *Habilidades socioemocionales y su relación con el logro educativo en docentes de educación media superior*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7054681>
- UNICEF. (2017). *Orientación Programática de UNICEF para el desarrollo de los niños y niñas. Programme Guidance for ECD (SPANISH)*. https://www.unicef.org/sites/default/files/201812/Programme%20Guidance%20for%20ECD%20%28SPANISH%29_1.pdf
- Urdaneta, E. (2020). *Desempeño laboral y calidad de servicio*. Editorial universidad Rafael Beloso, edición séptima, Venezuela.
- Vásquez, F. (2020). *Clima de un buen desempeño laboral*. Editorial tiempo presente, primera edición, Chile.

Zelada, N. (2018). Habilidades sociales y competencia en proyectos de emprendimiento en docentes de secundaria (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:v138NY78gjkJ:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15055/Zelada_MNA.pdf%3Fsequence%3D1&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Tabla de operacionalización de las variables

Anexo 3: Instrumentos de medición de las variables

Anexo 4: Fichas de validez de los instrumentos por juicio de expertos

Anexo 5: Niveles y rangos de confiabilidad

Anexo 6: Niveles y rangos de Rho de Spearman

Anexo 7: Base de datos de la variable habilidades blandas

Anexo 8: Base de datos de la variable gestión directiva

Anexo 9: Prueba de confiabilidad de la variable habilidades blandas

Anexo 10: Prueba de confiabilidad de la variable gestión directiva

Anexo 11: Presupuesto

Anexo 12: Cargos de consentimiento de las instituciones para la aplicación de la encuesta

Anexo 1

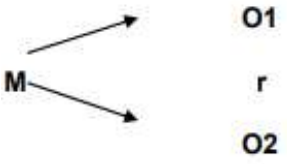
Matriz De Consistencia

Título: “Habilidades sociales y desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022”

Autor: Benavente Vicente, Elizabeth Rosalía

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación de las habilidades sociales y desempeño laboral en docentes en tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022?</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación de la asertividad y desempeño laboral en docentes en tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación de la comunicación y el desempeño laboral en docentes en tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022?</p>	<p>Objetivo General: ¿Determinar la relación de las habilidades sociales y desempeño laboral en docentes en tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación de la asertividad y desempeño laboral en docentes en tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar es la relación de la comunicación y el desempeño laboral en docentes en tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre las habilidades sociales y el desempeño laboral, en docentes de tres en tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022</p> <p>Hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre la dimensión asertividad y el desempeño laboral, en docentes en tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022</p> <p>Hipótesis específica 2: Existe relación significativa</p>	<p>Variable 1: Habilidades sociales</p> <p>El Ministerio de Salud (2005, como se citó en Estévez et al ,2020) menciona que las habilidades sociales contribuyen a la impresión y apreciación del adolescente tiene del mismo, de las otras personas y de la sociedad donde influye las dimensiones asertividad, comunicación, autoestima y la toma de decisiones.</p>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Asertividad	Empatía Solidaridad Tolerancia.	Ítem del 01 al 06	<p>Ordinal</p> <p>El inventario está compuesto por 22 preguntas de opción múltiple:</p> <p>1= Nunca</p>	Bajo (18 - 43)
			Comunicación	Escucha activa Horizontalización Gestos Verbalización	Ítem del 07 al 13		Medio (43 - 66)
Autoestima	Valoración Amor propio Respeto	Ítem del 13 al 18	Alto				

<p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación de la autoestima y el desempeño laboral en docentes en tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022?</p> <p>Problema específico 4 ¿Cuál es la relación de la toma de decisiones y el desempeño laboral en docentes en tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022?</p>	<p>Objetivo específico 3 Determinar la relación de la autoestima y el desempeño laboral en docentes en tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022</p> <p>Objetivo específico 4 Determinar la relación de la toma de decisiones y el desempeño laboral en docentes en tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022</p>	<p>entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral, en docentes en tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022</p> <p>Hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre la dimensión autoestima y el desempeño laboral, en docentes en tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022</p> <p>Hipótesis específica 4: Existe relación significativa entre la dimensión toma de decisiones y el desempeño laboral, en docentes en tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022</p>	<p>Toma de decisiones</p> <p>Plan de vida Límites Autocontrol Acción oportuna</p>	<p>Ítem del 20 al 23</p>	<p>2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre</p>	<p>(66 - 90)</p>
			<p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Arias (2011, como se citó en Solano, 2019) menciona que el desempeño laboral es la importancia que se le aporta a la empresa respecto a la conducta de una persona en un periodo de tiempo donde se prioriza las dimensiones de conocimiento, habilidades, personalidad y las expectativas.</p>			
			<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Niveles y rangos</p>
			<p>Habilidad</p>	<p>Realización del trabajo Aporte de ideas Perfeccionamiento Orientación de resultados Nuevas formas de trabajo</p>	<p>Ítem del 01 al 06</p>	<p>Ordinal</p> <p>El inventario está compuesto por 19 preguntas de opción múltiple: 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre</p>
			<p>Conocimiento</p>	<p>Manejo laboral Procedimientos Aprendizaje</p>	<p>Ítem del 07 al 12</p>	
			<p>Personalidad</p>	<p>Relaciones interpersonales Liderazgo Iniciativa Respeto</p>	<p>Ítem del 12 al 17</p>	
			<p>Expectativas</p>	<p>Recompensa Reconocimiento del trabajo</p>	<p>Ítem del 18 al 19</p>	
						<p>Bajo (21 - 49)</p> <p>Medio (50 – 69)</p> <p>Alto (70 – 105)</p>

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p>TIPO: Básico DISEÑO: No Experimental, Transversal, Descriptivo, Correlacional MÉTODO: Hipotético, Cuantitativo, Estadístico Deductivo</p>  <p>M → O1 M → O2 r</p> <p>M= muestra O_x y O_y= observaciones en cada variable r= correlaciones en cada variable</p>	<p>POBLACIÓN: 80 docentes de 3 instituciones educativas públicas del distrito de vmt.</p>	<p>Variable 1: HABILIDADES SOCIALES Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de preguntas cerradas sobre habilidades sociales Autor: Benavente Vicente Elizabeth Rosalía Año: 2022 Ámbito de aplicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - IE José Carlos Mariátegui - IE 7057 soberana orden militar de malta - IE 6059 sagrada Corazón de Jesús <p>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de preguntas cerradas sobre desempeño laboral Autor: Benavente Vicente Elizabeth Rosalía Año: 2022 Ámbito de aplicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - IE José Carlos Mariátegui - IE 7057 soberana orden militar de malta - IE 6059 sagrada Corazón de Jesús 	<p>DESCRIPTIVA Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras.</p> <p>INFERENCIAL: Se usará el índice de correlación de Spearman.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas.</p>

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración	Nivel o rango	Técnica o instrumento
Variable 1: Habilidades sociales	El Ministerio de Salud (2005, como se citó en Estévez et al ,2020) menciona que las habilidades sociales contribuyen a la impresión y apreciación del adolescente tiene del mismo, de las otras personas y de la sociedad donde influye las dimensiones asertividad, comunicación, autoestima y la toma de decisiones	Las habilidades sociales se cuantificarán y escalarán de tal forma que se consideren estas dimensiones: Asertividad, comunicación, autoestima, toma de decisiones. Además, se estructurarán mediante un cuestionario, que comprende una escala de valoración de 5 ítems de respuesta.	Asertividad	<ul style="list-style-type: none"> Realización del trabajo Aporte de ideas Perfeccionamiento Orientación de resultados Nuevas formas de trabajo 	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5= Siempre	Ítem del 01 al 06	Técnica utilizada: Encuesta Instrumento utilizado: Cuestionario
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Manejo laboral Procedimientos Aprendizaje 		Ítem del 07 al 13	
			Autoestima	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones interpersonales Liderazgo Iniciativa Respeto 		Ítem del 13 al 18	
			Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> Recompensa Reconocimiento del trabajo 		Ítem del 20 al 23	
Variable 2: Desempeño Laboral	Arias (2011, como se citó en solano ,2019) menciona que el desempeño laboral es la importancia que se le aporta a la empresa respecto a la conducta de una persona en un periodo de tiempo donde se prioriza las dimensiones de conocimiento, habilidades, personalidad y las expectativas.	El desempeño laboral será cuantificado a través de las siguientes dimensiones: Habilidad, conocimiento, personalidad, expectativas y se empleará como instrumento de medición la escala de Likert con 5 ítems por respuesta.	Habilidad	<ul style="list-style-type: none"> Realización del trabajo Aporte de ideas Perfeccionamiento Orientación de resultados Nuevas formas de trabajo 	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5= Siempre	Ítem del 01 al 06	Técnica utilizada: Encuesta Instrumento utilizado: Cuestionario
			Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> Manejo laboral Procedimientos Aprendizaje 		Ítem del 07 al 12	
			Personalidad	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones interpersonales Liderazgo Iniciativa Respeto 		Ítem del 12 al 17	
			Expectativas	<ul style="list-style-type: none"> Recompensa Reconocimiento del trabajo 		Ítem del 18 al 19	

Anexo 3: Instrumentos de medición de las variables

VARIABLE 1

CUESTIONARIO

HABILIDADES SOCIALES

Estimado (a) Docente:

El presente cuestionario forma parte de una investigación de maestría de la Universidad César Vallejo referente a las HABILIDADES SOCIALES. Para tal efecto, lea detenidamente cada una de las preguntas y marque la respuesta que considere pertinente.

Instituciones Educativas Públicas: "IE José Carlos Mariátegui", "IE 7057 soberana orden militar de Malta" y "8059 Sagrada Corazón de Jesús "

ESCALA DE VALORACIÓN

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

Nº	ITEMS	ESCALA DE VALORACION				
		1	2	3	4	5
DIM 1: Asertividad						
01	¿Usted reaccionaría mal ante cualquier comentario malo hacia su persona?					
02	¿Si un alumno realiza un buen trabajo lo felicitaría?					
03	¿Considera que posee empatía en relación con sus alumnos?					
04	¿Las personas pueden hablar sobre sus defectos sin que usted se moleste?					
05	¿Usted se mantiene firme en sus ideas a pesar que los demás juzguen su idea?					
06	¿Si un alumno tiene problemas usted lo ayudaría?					
DIM 2: Comunicación						
07	¿Cuándo usted está triste, le comenta a alguien cercano su problema?					

08	¿Escucha de manera activa a sus estudiantes ante cualquier duda?					
09	¿Cuándo usted habla con sus alumnos se deja entender?					
10	Cuando usted esta alegre, comparte su felicidad con sus amistades					
11	Cuando usted explica algo pregunta a sus alumnos si entendieron su clase					
12	Sus gestos y su volumen de voz es adecuado para que sus alumnos entiendan					
DIM 3: Autoestima						
13	Usted agradece cuando las personas lo ayudan					
14	Usted expresa sus opiniones ante los demás cuando es necesario					
15	Si está nervioso, se calma y ordena sus pensamientos					
16	Te sientes bien con tu aspecto físico					
17	Se esfuerza por ser una mejor persona					
18	Usted se siente seguro de si mismo					
DIM 4: Toma de decisiones						
19	Ante cualquier problema usted pide ayuda de una manera adecuada					
20	Se plantea limites evitando hacer cosas que puedan dañar su salud y de los demás					
21	Considera que tiene autocontrol ya que piensa y luego resuelve los problemas					
22	Se plantea objetivos a corto y largo plazo de manera oportuna					

Gracias por completar el cuestionario

VARIABLE 2

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) Docente:

El presente cuestionario forma parte de una investigación de maestría de la Universidad César Vallejo referente a la DESEMPEÑO LABORAL. Para tal efecto, lea detenidamente cada una de las preguntas y marque la respuesta que considere pertinente.

Instituciones Educativas Públicas: "IE José Carlos Mariátegui", "IE 7057 soberana orden militar de malta" y "6059 Sagrada Corazón de Jesús"

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

N.º	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIM 1: Habilidad						
01	¿Acepta sin reclamo las instrucciones brindadas por sus superiores?					
02	¿Ejerce sus actividades a tiempo y de forma adecuada?					
03	¿Usted brinda soluciones ante los problemas que se presentan en el trabajo?					
04	¿Usted se capacita constantemente para mejorar sus habilidades sociales?					
05	¿Termina su trabajo oportunamente?					
06	¿Usted aporta ideas para la mejora continua del centro educativo?					
07	¿Plantea nuevas formas de trabajo en la institución donde labora?					
DIM 2: Conocimiento						

08	¿Usted está dispuesto a aprender métodos nuevos de aprendizaje?					
09	¿Sus compañeros docentes están dispuestos a aprender métodos nuevos de aprendizaje?					
10	¿Presenta iniciativas de mejora en los procedimientos de trabajo en la que se desempeña?					
11	¿Apoya a sus compañeros docentes en problemas respecto a sus métodos de enseñanza?					
DIM 3: Personalidad						
12	¿Es amigable con sus compañeros docentes y con las demás personas en su entorno laboral?					
13	¿Evita los conflictos dentro de su área de trabajo?					
14	¿Usted muestra interés para integrarse a su equipo de trabajo?					
15	¿Se identifica con los objetivos de su institución educativa?					
16	¿Promueve un clima organizacional positivo entre todos sus compañeros?					
17	¿Ve las cosas con optimismo, dejando de lado los pensamientos negativos?					
DIM 4: Expectativas						
18	¿Recibe recompensas por el logro obtenido en su trabajo?					
19	¿Usted se siente reconocido por su trabajo en su centro laboral?					

Anexo 4: Fichas de validez de los instrumentos por juicio de expertos

Dr. José Gregorio Brito Garcías

Variable 1: HABILIDADES SOCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Empatía Solidaridad Tolerancia.	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Usted reaccionaria mal ante cualquier comentario malo hacia su persona?	x		x		x		
2	¿Si un alumno realiza un buen trabajo lo felicitaría?	x		x		x		
3	¿Considera que posee empatía en relación con sus alumnos?	x		x		x		
4	¿Las personas pueden hablar sobre sus defectos sin que usted se moleste?	x		x		x		
5	¿Usted se mantiene firme en sus ideas a pesar que los demás juzguen su idea	x		x		x		
6	¿Si un alumno tiene problemas usted lo ayudaría?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 Escucha activa Horizontalización Gestos, verbalización	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Cuándo usted está triste, le comenta a alguien cercano su problema?	x		x		x		
8	¿Escucha de manera activa a sus estudiantes ante cualquier duda?	x		x		x		
9	¿Cuándo usted habla con sus alumnos se deja entender?	x		x		x		
10	Cuando usted esta alegre, comparte su felicidad con sus amistades	x		x		x		
11	Cuando usted explica algo pregunta a sus alumnos si entendieron su clase	x		x		x		
12	Sus gestos y su volumen de voz es adecuado para que sus alumnos entiendan	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 valoración, amor propio	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Usted agradece cuando las personas lo ayudan	x		x		x		
14	Usted expresa sus opiniones ante los demás cuando es necesario	x		x		x		

15	Si está nervioso, se calma y ordena sus pensamientos	x		x		x		
16	Te sientes bien con tu aspecto físico	x		x		x		
17	Se esfuerza por ser una mejor persona	x		x		x		
18	Usted se siente seguro de sí mismo	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4 Plan de vida Limites Autocontrol Acción oportuna	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Ante cualquier problema usted pide ayuda de una manera adecuada	x		x		x		
20	Se plantea límites evitando hacer cosas que puedan dañar su salud y de los demás	x		x		x		
21	Considera que tiene autocontrol ya que piensa y luego resuelve los problemas	x		x		x		
22	Se plantea objetivos a corto y largo plazo de manera oportuna	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ José Brito Garcias DNI: 002819094

Especialidad del validador: Metodología-Docencia

29-05 de 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Realización del trabajo, Aporte de ideas, Perfeccionamiento, Orientación de resultados, Nuevas formas de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Acepta sin reclamo las instrucciones brindadas por sus superiores?	x		x		x		
2	¿Ejerce sus actividades a tiempo y de forma adecuada?	x		x		x		
3	¿Usted brinda soluciones ante los problemas que se presentan en el trabajo?	x		x		x		
4	¿Usted se capacita constantemente para mejorar sus habilidades sociales?	x		x		x		
5	¿Termina su trabajo oportunamente?	x		x		x		
6	¿Usted aporta ideas para la mejora continua del centro educativo?	x		x		x		
7	¿Plantea nuevas formas de trabajo en la institución donde labora?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 Procedimientos Aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Usted está dispuesto a aprender métodos nuevos de aprendizaje?	x		x		x		
9	¿Sus compañeros docentes están dispuestos a aprender nuevos métodos y procedimientos de aprendizaje?	x		x		x		
10	¿Presenta iniciativas de mejora en los procedimientos de trabajo en la que se desempeña?	x		x		x		
11	¿Apoya a sus compañeros docentes en problemas respecto a sus métodos de enseñanza?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 Relaciones interpersonales Iniciativa Respeto Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Es amigable con sus compañeros docentes y con las demás personas en su entorno laboral?	x		x		x		
13	¿Evita los conflictos dentro de su área de trabajo?	x		x		x		
14	¿Usted muestra interés para integrarse a su equipo de trabajo?	x		x		x		
15	¿Se identifica con los objetivos de su institución educativa?	x		x		x		

16	¿Promueve un clima organizacional positivo entre todos sus compañeros?	x		x		x		
17	¿Ve las cosas con optimismo, dejando de lado los pensamientos negativos?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4 Recompensa, Reconocimiento en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿Recibe recompensas por el logro obtenido en su trabajo?	x		x		x		
19	¿Usted se siente reconocido por su trabajo en su centro laboral?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ José Brito Garcias DNI: 002819094

Especialidad del validador: Metodología-Docencia

29-05 de 2022

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

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

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

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

Firma del Exnerto Informante.

Mgtr. Gamarra Canorio Jesús Arístides

Variable 1: HABILIDADES SOCIALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Empatía Solidaridad Tolerancia.	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Usted reaccionaria mal ante cualquier comentario malo hacia su persona?	x		x		x		
2	¿Si un alumno realiza un buen trabajo lo felicitaría?	x		x		x		
3	¿Considera que posee empatía en relación con sus alumnos?	x		x		x		
4	¿Las personas pueden hablar sobre sus defectos sin que usted se moleste?	x		x		x		
5	¿Usted se mantiene firme en sus ideas a pesar que los demás juzguen su idea	x		x		x		
6	¿Si un alumno tiene problemas usted lo ayudaría?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 Escucha activa Horizontalización Gestos, verbalización	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Cuándo usted está triste, le comenta a alguien cercano su problema?	x		x		x		
8	¿Escucha de manera activa a sus estudiantes ante cualquier duda?	x		x		x		
9	¿Cuándo usted habla con sus alumnos se deja entender?	x		x		x		
10	Cuando usted esta alegre, comparte su felicidad con sus amistades	x		x		x		
11	Cuando usted explica algo pregunta a sus alumnos si entendieron su clase	x		x		x		
12	Sus gestos y su volumen de voz es adecuado para que sus alumnos entiendan	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 valoración, amor propio	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Usted agradece cuando las personas lo ayudan	x		x		x		
14	Usted expresa sus opiniones ante los demás cuando es necesario	x		x		x		
15	Si está nervioso, se calma y ordena sus pensamientos	x		x		x		

16	Te sientes bien con tu aspecto físico	x		x		x		
17	Se esfuerza por ser una mejor persona	x		x		x		
18	Usted se siente seguro de sí mismo	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4 Plan de vida Límites Autocontrol Acción oportuna	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Ante cualquier problema usted pide ayuda de una manera adecuada	x		x		x		
20	Se plantea límites evitando hacer cosas que puedan dañar su salud y de los demás	x		x		x		
21	Considera que tiene autocontrol ya que piensa y luego resuelve los problemas	x		x		x		
22	Se plantea objetivos a corto y largo plazo de manera oportuna	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Gamarra Canorio Jesús Arístides

DNI: 10612281

Especialidad del validador:

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

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad
Maestría en Administración de la Educación
mención Docencia y Gestión Educativa

Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Realización del trabajo, Aporte de ideas, Perfeccionamiento, Orientación de resultados, Nuevas formas de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Acepta sin reclamo las instrucciones brindadas por sus superiores?	x		x		x		
2	¿Ejerce sus actividades a tiempo y de forma adecuada?	x		x		x		
3	¿Usted brinda soluciones ante los problemas que se presentan en el trabajo?	x		x		x		
4	¿Usted se capacita constantemente para mejorar sus habilidades sociales?	x		x		x		
5	¿Termina su trabajo oportunamente?	x		x		x		
6	¿Usted aporta ideas para la mejora continua del centro educativo?	x		x		x		
7	¿Plantea nuevas formas de trabajo en la institución donde labora?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 Procedimientos Aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Usted está dispuesto a aprender métodos nuevos de aprendizaje?	x		x		x		
9	¿Sus compañeros docentes están dispuestos a aprender nuevos métodos y procedimientos de aprendizaje?	x		x		x		
10	¿Presenta iniciativas de mejora en los procedimientos de trabajo en la que se desempeña?	x		x		x		
11	¿Apoya a sus compañeros docentes en problemas respecto a sus métodos de enseñanza?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 Relaciones interpersonales Iniciativa Respeto Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Es amigable con sus compañeros docentes y con las demás personas en su entorno laboral?	x		x		x		
13	¿Evita los conflictos dentro de su área de trabajo?	x		x		x		
14	¿Usted muestra interés para integrarse a su equipo de trabajo?	x		x		x		
15	¿Se identifica con los objetivos de su institución educativa?	x		x		x		

16	¿Promueve un clima organizacional positivo entre todos sus compañeros?	x		x		x		
17	¿Ve las cosas con optimismo, dejando de lado los pensamientos negativos?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4 Recompensa, Reconocimiento en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿Recibe recompensas por el logro obtenido en su trabajo?	x		x		x		
19	¿Usted se siente reconocido por su trabajo en su centro laboral?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. Gamarra Canorio Jesús Arístides

DNI: 10612281

Especialidad del validador: Maestría en Administración de la Educación mención Docencia y Gestión Educativa

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

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

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

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

26-06 de 2022

Firma del Experto Informante.
Especialidad
Maestría en Administración de la Educación
mención Docencia y Gestión Educativa

Mgtr. Sonia Ancco Cuentas

Variable 1: HABILIDADES SOCIALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Empatía Solidaridad Tolerancia.	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Usted reaccionaria mal ante cualquier comentario malo hacia su persona?	x		x		x		
2	¿Si un alumno realiza un buen trabajo lo felicitaría?	x		x		x		
3	¿Considera que posee empatía en relación con sus alumnos?	x		x		x		
4	¿Las personas pueden hablar sobre sus defectos sin que usted se moleste?	x		x		x		
5	¿Usted se mantiene firme en sus ideas a pesar que los demás juzguen su idea	x		x		x		
6	¿Si un alumno tiene problemas usted lo ayudaría?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 Escucha activa Horizontalización Gestos, verbalización	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Cuándo usted está triste, le comenta a alguien cercano su problema?	x		x		x		
8	¿Escucha de manera activa a sus estudiantes ante cualquier duda?	x		x		x		
9	¿Cuándo usted habla con sus alumnos se deja entender?	x		x		x		
10	Cuando usted esta alegre, comparte su felicidad con sus amistades	x		x		x		
11	Cuando usted explica algo pregunta a sus alumnos si entendieron su clase	x		x		x		
12	Sus gestos y su volumen de voz es adecuado para que sus alumnos entiendan	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 valoración, amor propio	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Usted agradece cuando las personas lo ayudan	x		x		x		
14	Usted expresa sus opiniones ante los demás cuando es necesario	x		x		x		
15	Si está nervioso, se calma y ordena sus pensamientos	x		x		x		

16	Te sientes bien con tu aspecto físico	x		x		x		
17	Se esfuerza por ser una mejor persona	x		x		x		
18	Usted se siente seguro de sí mismo	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4 Plan de vida Límites Autocontrol Acción oportuna	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Ante cualquier problema usted pide ayuda de una manera adecuada	x		x		x		
20	Se plantea límites evitando hacer cosas que puedan dañar su salud y de los demás	x		x		x		
21	Considera que tiene autocontrol ya que piensa y luego resuelve los problemas	x		x		x		
22	Se plantea objetivos a corto y largo plazo de manera oportuna	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr/ Sonia Ancco Cuentas DNI:

Especialidad del validador: Metodología-Docencia

30-05 de 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Realización del trabajo, Aporte de ideas, Perfeccionamiento, Orientación de resultados, Nuevas formas de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Acepta sin reclamo las instrucciones brindadas por sus superiores?	x		x		x		
2	¿Ejerce sus actividades a tiempo y de forma adecuada?	x		x		x		
3	¿Usted brinda soluciones ante los problemas que se presentan en el trabajo?	x		x		x		
4	¿Usted se capacita constantemente para mejorar sus habilidades sociales?	x		x		x		
5	¿Termina su trabajo oportunamente?	x		x		x		
6	¿Usted aporta ideas para la mejora continua del centro educativo?	x		x		x		
7	¿Plantea nuevas formas de trabajo en la institución donde labora?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 Procedimientos Aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Usted está dispuesto a aprender métodos nuevos de aprendizaje?	x		x		x		
9	¿Sus compañeros docentes están dispuestos a aprender nuevos métodos y procedimientos de aprendizaje?	x		x		x		
10	¿Presenta iniciativas de mejora en los procedimientos de trabajo en la que se desempeña?	x		x		x		
11	¿Apoya a sus compañeros docentes en problemas respecto a sus métodos de enseñanza?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 Relaciones interpersonales Iniciativa Respeto Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Es amigable con sus compañeros docentes y con las demás personas en su entorno laboral?	x		x		x		
13	¿Evita los conflictos dentro de su área de trabajo?	x		x		x		
14	¿Usted muestra interés para integrarse a su equipo de trabajo?	x		x		x		
15	¿Se identifica con los objetivos de su institución educativa?	x		x		x		

16	¿Promueve un clima organizacional positivo entre todos sus compañeros?	x		x		x		
17	¿Ve las cosas con optimismo, dejando de lado los pensamientos negativos?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4 Recompensa, Reconocimiento en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿Recibe recompensas por el logro obtenido en su trabajo?	x		x		x		
19	¿Usted se siente reconocido por su trabajo en su centro laboral?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr/ Sonia Ancco Cuentas DNI:

Especialidad del validador: Metodología-Docencia

30-05 de 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Niveles y rangos de la confiabilidad

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De 001 a 020	No es confiable
De 0.21 a 0.40	Baja confiabilidad
De 0.41 a 0.60	Moderada confiabilidad
De 0.61 a 0.80	Fuerte confiabilidad
De 0.81 a 1.00	Alta confiabilidad

Tomado de: Ruiz Bolívar (2002)

Anexo 6: Niveles y rangos de Rho de Spearman

Valores de la correlación Rho de Spearman

Grado de correlacion	Denominación del grado
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlación positiva muy débil
+0.11 a +0.25	Correlación positiva débil
+0.26 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Anexo 7: Base de datos de la variable habilidades sociales

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicoide ON | 01-31 | 10/01/2022

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P
1	1,00	1,80	3,00	2,80	4,00	2,80	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	4,00	2,00	5,00	2	1	1	
2	1,00	2,80	3,00	4,80	3,00	1,80	4,00	1,80	3,00	5,00	3,80	5,00	3,80	4,00	3	3	3	
3	5,00	1,80	1,00	1,80	1,00	4,80	3,00	1,80	3,00	1,00	4,80	5,00	1,80	1,00	3	3	3	
4	3,00	5,80	1,00	1,80	5,00	1,80	3,00	3,00	2,00	5,00	5,80	5,00	5,80	3,00	1	4	1	
5	3,00	4,80	1,00	4,80	5,00	1,80	3,00	4,00	2,00	5,00	1,80	2,00	2,80	1,00	3	3	1	
6	3,00	1,80	4,00	1,80	2,00	3,80	4,00	5,00	4,00	3,00	2,80	3,00	5,80	5,00	1	4	2	
7	5,00	1,80	1,00	5,80	3,00	2,80	5,00	2,80	1,00	3,00	3,80	4,00	3,80	4,00	2	5	1	
8	1,00	4,80	3,00	4,80	3,00	4,80	2,00	3,00	1,00	1,00	4,80	4,00	4,80	2,00	3	3	2	
9	4,00	2,80	1,00	2,80	3,00	3,80	5,00	3,00	5,00	2,00	2,80	4,00	3,80	5,00	4	2	3	
10	3,00	3,80	2,00	2,80	3,00	4,80	3,00	3,80	3,00	3,00	4,80	5,00	1,80	2,00	5	5	5	
11	4,00	1,80	1,00	1,80	5,00	5,00	3,00	5,00	1,00	5,00	2,00	3,00	4,80	3,00	3	2	3	
12	4,00	2,80	2,00	3,80	2,00	2,80	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	5,80	2,00	2	5	1	
13	5,00	2,80	4,00	2,80	3,00	2,80	3,00	3,80	5,00	5,00	2,80	3,00	1,80	3,00	5	4	2	
14	1,80	5,80	4,00	5,80	2,00	4,80	2,00	4,80	3,00	2,00	3,80	1,00	2,80	1,00	1	1	2	
15	3,00	2,80	5,00	4,80	5,00	3,80	1,00	4,00	1,00	5,00	3,80	2,00	3,80	1,00	1	2	4	
16	4,00	1,80	4,00	2,80	3,00	5,80	4,00	2,00	4,00	2,00	4,80	5,00	5,80	3,00	3	3	5	
17	1,00	1,80	1,00	5,80	2,00	4,80	3,00	2,00	1,00	3,00	2,80	4,00	2,80	1,00	5	5	2	
18	3,00	3,80	2,00	3,80	1,00	1,80	4,00	1,80	2,00	3,00	5,80	6,00	4,80	1,00	5	2	3	
19	4,00	5,80	4,00	4,80	1,00	1,80	2,00	5,00	4,00	5,00	2,80	2,00	4,80	3,00	5	2	3	
20	1,00	4,80	2,00	1,80	4,00	1,80	1,00	4,00	5,00	5,00	2,80	5,00	3,80	5,00	5	5	4	
21	1,00	2,80	3,00	4,80	5,00	5,80	3,00	2,80	5,00	4,00	5,80	5,00	4,80	5,00	3	5	1	
22	3,00	4,80	3,00	5,00	4,00	2,80	2,00	4,80	1,00	4,00	3,00	3,00	4,80	2,00	5	2	4	
23	5,00	4,80	1,00	4,80	3,00	2,80	1,00	4,80	1,00	5,00	5,80	2,00	5,80	2,00	5	5	2	
24	3,00	4,80	1,00	4,80	5,00	3,80	5,00	4,80	1,00	5,00	4,80	2,00	1,80	2,00	5	2	2	
25	1,80	4,80	3,00	4,80	3,00	1,80	1,00	1,80	3,00	6,00	2,80	1,00	5,80	4,00	4	5	1	
26	4,00	5,80	5,00	2,80	4,00	2,80	4,00	5,80	1,00	4,00	2,80	2,00	3,80	2,00	3	5	5	
27	4,00	5,80	4,00	2,80	4,00	2,80	2,00	1,80	4,00	3,00	2,80	1,80	3,80	3,00	4	3	2	

Anexo 8: Base de datos de la variable desempeño laboral

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicoide ON | 01-31 | 10/01/2022

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P
21	4,00	4,80	2,00	4,80	5,00	3,80	2,00	4,80	5,00	5,00	3,80	4,00	1,80	2,00	4	1	2	
22	5,00	3,80	5,00	2,80	5,00	3,80	1,00	4,80	4,80	4,00	3,80	1,00	4,80	1,00	1	5	3	
23	3,00	3,80	4,00	3,80	2,00	4,80	3,00	2,80	5,00	4,00	5,80	1,00	1,80	2,00	1	5	4	
24	3,00	1,80	2,00	3,80	2,00	2,80	1,00	5,80	5,00	4,80	1,80	3,00	2,80	4,00	3	1	5	
25	1,00	5,80	5,00	2,80	1,00	5,80	2,00	5,80	4,00	4,00	5,80	1,00	4,80	2,00	2	4	3	
26	4,00	4,80	4,00	1,80	1,00	4,80	1,00	5,80	5,00	1,00	1,80	1,00	2,80	2,00	1	2	1	
27	3,00	3,80	1,00	3,80	1,00	1,80	5,00	1,80	3,80	4,80	2,80	2,00	1,80	2,00	3	3	5	
28	1,00	3,80	2,00	1,80	4,00	5,80	4,00	2,80	2,00	2,00	4,80	3,00	1,80	2,00	1	4	3	
29	1,00	1,80	3,00	2,80	3,00	5,80	4,00	1,80	1,00	1,00	1,80	3,00	4,80	4,00	4	3	5	
40	4,00	3,80	5,00	1,80	5,00	3,80	3,00	2,80	2,80	3,00	2,80	2,00	1,80	4,00	4	2	3	
41	5,00	4,80	5,00	5,80	2,00	2,80	4,00	1,80	2,00	3,00	2,80	2,00	5,80	2,00	4	1	5	
42	5,00	3,80	1,00	5,80	1,00	4,80	3,00	2,80	3,00	4,00	4,80	2,00	5,80	2,00	4	2	2	
43	5,00	2,80	5,00	2,80	4,00	4,80	3,00	3,80	4,80	4,00	5,80	3,00	5,80	4,00	2	4	3	
44	4,00	2,80	5,00	5,80	5,00	5,80	5,00	2,80	4,80	3,00	4,80	1,00	4,80	3,00	4	3	1	
45	4,00	1,80	2,00	4,80	1,00	1,80	1,00	2,80	3,80	3,00	5,80	5,00	5,80	2,00	3	2	3	
46	3,00	3,80	1,00	5,80	4,00	1,80	2,00	1,80	4,80	4,00	5,80	4,00	1,80	5,00	4	4	2	
47	1,00	3,80	3,00	1,80	4,00	4,80	4,00	4,80	1,00	5,00	3,80	1,00	3,80	1,00	1	3	2	
48	2,00	1,80	4,00	3,80	3,00	5,80	5,00	4,80	1,80	1,00	2,80	1,00	1,80	3,00	5	4	3	
49	4,00	3,80	3,00	2,80	1,00	4,80	5,00	1,80	1,00	2,00	3,80	2,00	4,80	2,00	3	4	2	
50	2,00	3,80	4,00	1,80	2,00	2,80	5,00	2,80	2,80	5,00	4,80	3,00	5,80	4,00	4	2	5	
51	1,00	5,80	1,00	2,80	5,00	5,80	5,00	5,80	3,80	3,00	2,80	3,00	5,80	2,00	5	1	1	
52	2,00	2,80	1,00	3,80	4,00	5,80	4,00	2,80	3,00	1,00	4,80	5,00	1,80	2,00	5	3	3	
53	2,00	2,80	1,00	1,80	1,00	2,80	2,00	5,80	3,00	5,00	4,80	2,00	2,80	5,00	5	4	4	
54	2,00	1,80	5,00	5,80	3,00	5,80	3,00	2,80	4,80	2,00	1,80	3,00	3,80	5,00	1	2	3	
55	3,00	3,80	5,00	3,80	5,00	4,80	4,00	5,80	3,80	3,00	2,80	1,00	2,80	1,00	1	1	3	
56	3,00	1,80	4,00	2,80	3,00	4,80	3,00	1,80	1,00	4,80	5,80	2,00	2,80	3,00	5	1	3	
57	2,00	3,80	1,00	3,80	1,00	3,80	3,00	2,80	2,80	4,00	2,80	2,00	1,80	1,00	4	5	5	

Anexo 9: Prueba de confiabilidad de la variable habilidades sociales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	86	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	86	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach ^a	N de elementos
,748	19

a. El valor es negativo debido a una covarianza promedio negativa entre elementos. Esto viola los supuestos del modelo de fiabilidad. Podría desea comprobar las codificaciones de elemento.

Anexo 10: Prueba de confiabilidad de la variable desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	86	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	86	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach ^a	N de elementos
,748	19

a. El valor es negativo debido a una covarianza promedio negativa entre elementos. Esto viola los supuestos del modelo de fiabilidad. Podría desea comprobar las codificaciones de elemento.

Anexo 11: Presupuesto

Descripción	Cantidad	Unidad	Precio unitario	Total (S/.)
Internet (información de datos)	40	Horas	1	80
Transporte	15	Viajes	4	60
Fotocopias	210	Hojas	0.1	21
Celular	10	Horas	10	100
Libros	3	Libros	20	60
Otros	1	Global	150	150
Total				471

Anexo 12: Cronograma de ejecución

Nro.	Actividades	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16
1	Planteamiento del problema, objetivos y justificación	■	■	■	■	■	■	■									
2	Construcción del marco teórico							■									
3	Formulación de hipótesis y marco metodológico								■	■	■						
4	Elaboración y prueba de instrumentos											■	■				
5	Entrevista													■	■		
6	Recolección de datos													■			
7	Presentación del proyecto de investigación															■	■



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BRITO GARCÍAS JOSÉ GREGORIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades sociales y desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT - 2022", cuyo autor es BENAVENTE VICENTE ELIZABETH ROSALIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 15 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BRITO GARCÍAS JOSÉ GREGORIO DNI: 002819094 ORCID 0000-0001-8999-8126	Firmado digitalmente por: JGBRITOGA el 18-08- 2022 19:25:03

Código documento Trilce: TRI - 0416177