



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**El marco del buen desempeño docente y las habilidades sociales
de los docentes de la Red 11 UGEL 05, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Casasola Lizarraga, Yazmyn Shela (orcid.org/0000-0001-5796-3308)

ASESOR:

Dr. Lizandro Crispin, Rommel (orcid.org/0000-0003-1091-225X)

CO-ASESOR:

Dr. Salcedo Huarcaya, Marco Antonio (orcid.org/0000-0002-7831-056)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mi padre que con su ejemplo guio desde el cielo siempre mi camino, a mi madre que siempre me motivó a superarme profesionalmente, a mis hijos por ser mi inspiración constante a ser mejor cada día.

Agradecimiento

Quiero expresar mi gratitud a mi esposo por su constante motivación y apoyo en lograr que alcance los objetivos que me propongo, a mi asesor por sus orientaciones y a mi familia por siempre confiar y alentarme en el éxito de lo que me propongo.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	42

Índice de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Distribución de frecuencias del marco del buen desempeño docente	20
Tabla 2	Distribución de frecuencias de las dimensiones del marco del buen desempeño docente	21
Tabla 3	Distribución de frecuencias de las habilidades sociales	22
Tabla 4	Distribución de frecuencias de las dimensiones de las habilidades sociales	23
Tabla 5	Contingencia entre el marco del buen desempeño docente y habilidades sociales	24
Tabla 6	Prueba de normalidad del marco del buen desempeño docente y habilidades sociales	25
Tabla 7	Correlación entre el marco del buen desempeño docente y habilidades sociales	26
Tabla 8	Correlación entre el marco del buen desempeño docente y las primeras habilidades sociales	26
Tabla 9	Correlación entre el marco del buen desempeño docente y las habilidades sociales avanzadas	27
Tabla 10	Correlación entre el marco del buen desempeño docente y las habilidades relacionadas a los sentimientos	28
Tabla 11	Correlación entre el marco del buen desempeño docente y las habilidades alternativas a la agresión	28
Tabla 12	Correlación entre el marco del buen desempeño docente y las habilidades para hacer frente al estrés	29
Tabla 13	Correlación entre el marco del buen desempeño docente y las habilidades de planificación	30

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Distribución porcentual del marco del buen desempeño docente	20
Figura 2 Distribución porcentual de las dimensiones de la variable marco del buen desempeño docente	21
Figura 3 Distribución porcentual de las habilidades sociales	22
Figura 4 Distribución porcentual de las dimensiones de las habilidades sociales	23
Figura 5 Comparación entre el marco del buen desempeño docente y habilidades sociales	24

Resumen

La presente investigación titulada “El marco del buen desempeño docente y las habilidades sociales de los docentes de la Red 11 UGEL 05, 2022” tuvo como objetivo determinar la relación entre el MBDD y las habilidades sociales dentro de la muestra en estudio que lo conforman 215 docentes, fue de tipo básico de enfoque correlacional, corte transversal. La técnica usada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario con cinco opciones de respuestas. Para la validación de los instrumentos se recurrió a juicios de expertos y la confiabilidad del alfa de Cronbach. El nivel de normalidad con el Kolmogorov-Smirnov determinó una distribución anormal y no probabilístico por lo que se determinó usar el Rho de Spearman con lo que se dio los siguientes resultados en el análisis inferencial el valor de Sig. es $0.000 < 0.05$, se traduce la existencia de relación significativa, aceptando la hipótesis alterna, el coeficiente de correlación es 0.303 por ello se interpreta como una relación positiva baja entre las dos variables, se concluyó que el MBDD mantiene relación con las habilidades sociales de los docentes de la Red 11 UGEL 05.

Palabras clave: Desempeño docente, habilidades, habilidades sociales.

Abstract

The present investigation entitled "The framework of good teaching performance and the social skills of the teachers of the Network 11 UGEL 05, 2022" had the objective of determining the relationship between the MBDD and the social skills within the study sample that is made up of 215 teachers, was of a basic type of correlational approach, cross-sectional. The technique used was the survey and its instrument the questionnaire with five response options. For the validation of the instruments, expert judgments and the reliability of Cronbach's alpha were used. The level of normality with the Kolmogorov-Smirnov determined an abnormal and non-probabilistic distribution, so it was determined to use Spearman's Rho, which gave the following results in the inferential analysis, the value of Sig. is $0.000 < 0.05$, it translates the existence of a significant relationship, accepting the alternative hypothesis, the correlation coefficient is 0.303, therefore it is interpreted as a low positive relationship between the two variables, it was concluded that the MBDD maintains a relationship with the social skills of the teachers of the 11 UGEL Network 05.

Keywords: Teaching performance, Skills, Social skills.

I. INTRODUCCIÓN

El mundo actual vive una constante evolución con los avances tecnológicos y científicos, sin embargo, seguimos siendo testigos de una variedad de problemas sociales que día a día se vienen manifestando en diversos aspectos, frente a ello surgen muchas interrogantes que dan pie a diversas investigaciones que tratan de dar alguna explicación a estos problemas para de alguna forma buscar una solución. Es en esta línea de investigación que se desprenden algunos aportes en torno a las habilidades sociales que todo ser humano desarrolla en las interacciones con los otros.

Dentro de ese contexto la educación a nivel de gobierno mexicano y en diversos países consideran que este sector debe hacer algo y consideran el desempeño docente como un factor que debe ser tratado, por ello surge la necesidad de atender la labor profesional docente enmarcado dentro de la actualización y capacitación constante a los docentes. (Martinez et al. 2016).

Según Moreno et al. (2014) en un proyecto europeo consideraron que para tener organizaciones saludables se debe desarrollar competencias sociales que propicien la adaptación a diversos contextos, lograr el bienestar emocional de los trabajadores, ya que ellos están en constante interacción con otros. Para tal fin desarrollaron en su personal la capacidad de comunicarse, saber escuchar, coordinar y cooperar con el equipo de trabajo. Según Martínez et al. (2020) señalaron a diversos autores que consideran a las habilidades sociales como parte esencial del ser humano como ser social y de ello depende en gran medida el tener una vida exitosa, ya que estas repercuten en la valoración de uno mismo, en la propia regulación del comportamiento y en la ejecución de los roles que nos toque desempeñar.

Puertas et al. (2018) señalaron que el aumento de las demandas sociales y por ende la exigencia de mayores destrezas a los docentes está generando un incremento de estrés y ansiedad en los docentes, en relación a ello la organización internacional del trabajo señaló en su investigación un incremento de bajas por trastornos psiquiátricos, causados por el estrés no solo laboral sino además de lo familiar y social, ello repercute que la satisfacción por su desempeño profesional decaiga. Frente a este panorama es importante que se desarrollen programas que mejoren la inteligencia emocional de los profesores ya que se ha observado que en

aquellos donde se ha desarrollado se reporta una mejora sustantiva en la competencia emocional y afectivo, mejorando en ellos la regulación de sus emociones, proporcionándoles un bienestar personal y mejor satisfacción laboral y mental.

Nuestro país no es ajeno a esta realidad, a diario somos testigos de diversos problemas sociales frente a ello surge la exigencia al estado de establecer políticas, desde esta mirada considera que las personas deben manejar no solo un conjunto de conocimientos o habilidades del área donde se desempeña sino la capacidad de trabajo en equipo y un repertorio amplio de habilidades sociales, este último remarcado dentro de los propósitos base para mejorar la calidad de vida y espacios saludables (Concejo nacional de educación 2020). Y también centra la mirada en el docente tanto en su formación como en las condiciones en que la ejerce; surgiendo cambios estructurales que son consecuentes con las transiciones de la sociedad, la cultura, la obtención del saber, ya que desde la escuela se debe contribuir a la transformación de la sociedad más equitativa (MINEDU 2015) bajo este lineamiento surge el marco del buen desempeño docente (MBDD).

Con este fin se elaboran diversos criterios en referencia al desempeño docente como un gran paso en la elaboración y desarrollo de una política que apunte a cambios sustantivos orientada a fortalecer la profesión docente. Es así que se analiza varios modelos de desempeño docente. Según Esquerre y Pérez. (2021) la educación siempre es motivo de constantes cambios que debe responder a los nuevos contextos, para ello se establecen indicadores para medir el desempeño y obtener una mirada general del perfil docente, siendo necesario la capacidad de innovar y adecuar su quehacer pedagógico al contexto donde se desenvuelve.

Según Vázquez et al. (2014) señalaron que los criterios que se establecen en el MBDD sirve como referente para la formación de los profesionales y una capacitación continua durante su trayectoria laboral la cual será monitoreada a través de diversos procesos de evaluación; de esta forma logrará una mejora económica y promoción en su trayectoria docente.

Los docentes son los agentes protagónicos para lograr la calidad en la educación, es entonces imprescindible establecer políticas educativas que aseguren la formación y la trayectoria laboral docente, estableciendo competencias

que deben desarrollar y emplear a lo largo de su trayectoria asegurando profesionales con altos estándares de calidad (Vaillant, y Marcelo, 2015). Así mismo Flores et al. (2016) remarcó que todo profesional debe desarrollar habilidades de interacción social a fin de tener un buen desempeño en el área donde le toque laborar.

Según Rieckmann et al. (2016) señalaron que el desempeño de los profesores se vería mejorada con la ejecución de programas en el área de desarrollo pedagógico con una visión crítica y reflexiva, considerando sus necesidades en el ámbito en que se desenvuelve. Tanto las relaciones a nivel interpersonal y competencias comunicativas son piezas fundamentales para un óptimo desempeño laboral.

A nivel de algunas instituciones de la Red 11 UGEL 05 se ha visualizado que surgen algunos problemas en las reuniones colegiadas debido a las pocas habilidades para el trabajo en equipo, dificultades para manejar el stress al tener que presentar productos en el día a día durante la semana de gestión, falta de autocontrol en las emociones, lo cual no permite alcanzar altos niveles de productividad, es debido a ello que surge el planteamiento del siguiente problema que será materia de investigación ¿Cuál es el nivel de relación entre el MBDD y las habilidades sociales de los docentes de la Red 11 UGEL 05? Teniendo los problemas específicos ¿Cuál es el nivel de relación entre el MBDD y las primeras habilidades sociales de los docentes de la Red 11 UGEL 05? ¿Cuál es el nivel de relación entre el MBDD y las habilidades sociales avanzadas de los docentes de la Red 11 UGEL 05?, ¿Cuál es el nivel de relación entre el MBDD y las habilidades relacionadas con los sentimientos de los docentes de la Red 11 UGEL 05?, ¿Cuál es el nivel de relación entre el MBDD y las habilidades alternativas a la agresión de los docentes de la Red 11 UGEL 05? ¿Cuál es el nivel de relación entre el MBDD y las habilidades para hacer frente al stress de los docentes de la Red 11 UGEL 05? ¿Cuál es el nivel de relación entre el MBDD y las habilidades de planificación de los docentes de la Red 11 UGEL 05?

El presente proyecto presenta una justificación teórica basada en las habilidades sociales de Goldstein aplicado al campo educativo para ver su desempeño docente, por ello aportará información relevante aplicado al campo educativo; una justificación social ya que la mejora del desempeño docente y el

poseer habilidades sociales en los mismos, determinará una mejor calidad educativa siendo los beneficiarios los estudiantes orientado al logro de sus aprendizajes, lo que repercute positivamente en nuestra sociedad; y una justificación metodológica ya que siendo una investigación de enfoque cuantitativo correlacional arrojará resultados que servirá de base para futuras investigaciones.

El objetivo general fue determinar la relación entre el MBDD y las habilidades sociales de los docentes de la Red 11 UGEL 05 y sus objetivos específicos son: determinar la relación entre el MBDD y primeras habilidades sociales, determinar la relación entre el MBDD y habilidades sociales avanzadas, determinar la relación entre el MBDD y las habilidades relacionadas con los sentimientos, determinar la relación entre el MBDD y las habilidades alternativas a la agresión, determinar la relación entre el MBDD y las habilidades para hacer frente al stress y determinar la relación entre el MBDD y las habilidades de planificación de los docentes de la Red 11 UGEL 05; teniendo la siguiente hipótesis existe relación significativa entre el MBDD y las habilidades sociales de los docentes de la Red 11 UGEL 05 y las hipótesis específicas: existe relación significativa entre el MBDD y las primeras habilidades sociales, existe relación significativa entre el MBDD y las habilidades sociales avanzadas, existe relación significativa entre el MBDD y las relacionadas con los sentimientos, existe relación significativa entre el MBDD y las alternativas a la agresión, existe relación significativa entre el MBDD y las habilidades para hacer frente al stress y existe relación significativa entre el MBDD y las habilidades de planificación de los docentes de la Red 11 UGEL 05.

II. MARCO TEÓRICO

Según los estudios internacionales encontramos los siguientes estudios previos.

Martínez y Guevara (2015) ejecutaron una investigación cuyo objetivo fue buscar la relación del desempeño docente con el rendimiento de los estudiantes en evaluaciones estandarizadas. Fue mixto, diseño correlacional; la primera fase de estudio contó con una muestra de 135 personas que tenían cargos directivos para ello se aplicaron cuestionarios auto administrados, así como entrevistas. En la segunda fase tuvo como muestra probabilística de 42 docentes. De las observaciones y análisis estadístico, se manifiesta que el 2.4% tienen un alto nivel de desempeño, el 7.3% un desempeño bajo, el 39% se ubica con un buen desempeño docente mientras que sólo el 12% está categorizado como muy bueno, siendo este último representado por el sexo femenino. El análisis estadístico señaló la no existencia de una correlación mínima entre el puntaje del rendimiento del docente en la evaluación estandariza y su desempeño docente, siendo la significancia mayor a 0,05 se admite la H_0 ya que no se halló relación entre las variables estudiadas.

En la investigación de Lara et al. (2022) cuyo objetivo fue analizar la correlación entre el acompañamiento pedagógico y el nivel del desempeño docente, la exploración fue descriptivo correlacional, tuvo una muestra de 50 docentes. El coeficiente de correlación en el desempeño docente, fue de $\alpha = 5\%$ o 0.05 por tanto, si existe una correlación significativa entre ambas dimensiones, así mismo se visualizó el coeficiente de correlación $S_p=0,99$ en las dimensiones, del análisis del desempeño docente los resultados detallan un incremento en los valores de las medias de todas sus dimensiones promediando para esta variable un 7,59, lo que determina un aumento significativo. Se concluye que si se contara con un acompañamiento pedagógico regular mejoraría la calidad de educación.

En una investigación de Lázaro et al. (2016) cuyo objetivo fue examinar el efecto de un programa de entrenamiento que se aplicó en torno a las habilidades de tipo social para afianzar el trabajo en equipo y reducir la ansiedad, la muestra fue de 149 universitarios entre 18 y 28 años, se empleó cuestionarios, se evaluaron tres factores: autoafirmación, recepción y emisión de información. En el intergrupo experimental se halla significativas diferencias en cuanto al postest, ($p < 0,005$) y

tamaño del efecto medio ($d > 0,50$) en la puntuación general de los factores 1 y 2. En el factor 3 no se obtuvo puntuaciones significativas el efecto fue mínimo. En el intragrupo señalaron mejoras ($p < 0,001$) entre el pretest y el posttest de la muestra experimental, con tamaño de efecto medio ($d > 0,60$) en la puntuación general y los factores 1 y 3, y pequeño ($d = 0,31$) en el factor 2. En tanto en la ansiedad social, hubo una significativa disminución ($p < 0,05$). Por lo que se concluye que, si influye el nivel de ansiedad social en el éxito del programa de entrenamiento, ya que suele inhibir la expresión de dichas habilidades. En cuanto al trabajo en equipo el entrenamiento es eficaz.

En la investigación de Caballo, et al. (2014) su finalidad fue establecer relación entre las habilidades sociales, los trastornos de la personalidad y la ansiedad social, el estudio fue cuantitativo teniendo a 421 personas en la muestra se emplearon cuestionarios, los resultados indicaron la relación negativa y moderada entre las dos primeras variables es inversa y sus valores fueron de moderados a elevados $r = 0,36$ a $r = 0,61$ lo que se traduce a menor habilidad social es mayor la ansiedad social y viceversa. De la investigación se logró dos conclusiones relevantes la primera que la alta ansiedad social trae dificultad en la expresión de las habilidades sociales y la segunda que la falta de estas habilidades es causante de la alta ansiedad frente a situaciones sociales.

Según los estudios nacionales sobre las variables estudiadas encontramos los siguientes estudios previos.

En la investigación de Tenorio (2019) su finalidad fue determinar la relación del MBDD con el desarrollo profesional docente, fue básica, descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo, su muestra fue con 30 docentes la técnica encuesta se aplicó instrumentos como cuestionarios para ambas variables. El resultado de correlación de Pearson fue de 0.847 con su nivel de significancia 0.000 mostro la alta relación directa que hay en las dos variables, el nivel de los docentes en relación MBDD fue 53.3% nivel regular, 30.0% nivel deficiente y 16.7% nivel bueno. En cuanto al análisis de la primera variable arroja los siguientes resultados: se halló una relación directa y alta tanto en la primera variable como en sus dimensiones de la misma variable teniendo valores de significancia mayor a 0.831

En su investigación Quispe (2020) cuantitativo, correlacional de corte transversal, la finalidad fue demostrar la relación de la gestión pedagógica del

directivo con el desempeño docente, la muestra fue con 49 docentes y 9 directores. La data se tomó con un cuestionario 15 ítems, con escala Likert en la primera variable a directivos y coordinadores, y en la segunda a docentes, se hayo una correlación de Pearson de $0.000 < 0.05$, por ende, se aceptó la hipótesis alterna. Se concluyó la existencia de relación directa positiva entre las dos variables con una significancia de 0.576 por lo que se concluyó que a una mejor gestión pedagógica del director hay mejor nivel de desempeño en los profesores.

En su investigación Jorge (2018) cuyo fin fue establecer la relación entre la gerencia educativa del equipo y el MBDD, su investigación fue básico, descriptivo y correlacional, la muestra fue con 58 docentes; se empleó un cuestionario. Los resultados describen la existencia de una correlación positiva y alta ($r = 0,717$). En cuanto a las dimensiones de la participación en la gestión articulada a la comunidad resultó que el 51,7% tienen un nivel alto, mientras que en el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente el 44,8% un nivel alto.

En su investigación Cerna (2022) cuya finalidad fue establecer la correlación de la inteligencia emocional con el desempeño de los docentes, describiendo la inteligencia emocional entorno a la capacidad de poder gestionar y entender las emociones, lo que se relaciona con las habilidades relacionadas con los sentimientos, su investigación fue básica, cuantitativa correlacional, su muestra fue de 30 participantes, se aplicó cuestionarios, de los resultados obtenidos se evidencio una correlación de Pearson 0.940 y un nivel de significancia 0.000 lo cual refleja un nivel de correlación positiva alta, se concluyó que los docentes que desarrollan un inteligencia emocional alta tienen un nivel de desempeño laboral satisfactorio.

En la investigación de Carrillo et al. (2019) tuvo como finalidad el análisis de las causas que ocasionan el estrés laboral y que repercuten en su desempeño, fue básico descriptivo, enfoque cuantitativo, su muestra fue de 65 docentes se utilizó la encuesta, en sus resultados de frecuencia se percibió que el 35 % señalan que las tareas administrativas es lo que causa más estrés, y en el grupo de 40 a 50 años el factor más estresante es la adaptación laboral por el desconocimiento de la tecnología, todo ello concluye se ve reflejado en su desempeño laboral. en su artículo señaló que la parte emocional es necesario para lograr un buen desempeño laboral, el estrés surge por las exigencias constantes y variantes que se presentan

lo cual genera presión en los profesores, cuando no existe manejo de las habilidades para hacerlo frente se crea una barrera que impide enfrentarlo de forma racional, es por ello necesario lograr desarrollar estas habilidades para superar estas situaciones y convertirlo en eustres al emitir respuestas saludables y positivas de adaptación.

En la investigación de Auccapuri et al. (2021) cuya finalidad fue explicar la influencia de la planificación curricular y su pertinencia en el desempeño profesional, su enfoque fue cuantitativo, transversal correlacional causal su muestra conto con 316 egresados de educación se aplicó dos cuestionarios los resultados reflejaron que la planificación curricular si influye de forma directa en el desempeño profesional a través de la correlación de Pearson de 0.525., se concluyó que se debiera afianzar estas habilidades de planificación para mejorar su desempeño ya que el 72.4% presenta varias dificultades en estas variables.

Según Otárola (2019) su objetivo fue establecer la diferencia de las habilidades sociales y su diferencia de género en los docentes, fue de enfoque cuantitativo descriptivo comparativo. Se usó un cuestionario en torno a las habilidades sociales según Goldstein, distribuidos entre las seis dimensiones, la muestra fue de 77 docentes (38 varones y 39 mujeres), según la significación de $p: 0.412 > \alpha: 0,05$ se admitió la hipótesis nula y se concluyó que no existe disparidad en los valores de habilidades sociales según su género.

Ruiz (2019) en su investigación su objetivo fue establecer la relación entre las habilidades sociales con el logro de competencias en la práctica en la comunidad. Fue básico descriptivo, cuantitativo de corte transversal. Su muestra lo conformo 14 estudiantes. Se aplicó cuestionarios para las dos variables. En la primera variable el rango alto fue de 184-250 con una frecuencia de 10 y 71,43%, ello implicó que el nivel de esa variable fue predominantemente alto, en cuanto a sus dimensiones el que obtuvo mayor porcentaje de 78.57% fue de planificación con un rango de 30-40 una frecuencia de 11, en referencia a la segunda variable tuvo un rango alto de 302-430 con una frecuencia de 10 y 71.43% lo que indicó que hay un alto nivel en la segunda variable, por ello se determinó la relación positiva entre ellas.

A continuación, señalaremos definiciones y algunas teorías que se relacionan con la variable 1 de estudio.

Según La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO 2019) concibe a la educación como un derecho primordial de toda persona ya que contribuye al desarrollo de la persona de manera integral, es así el rol trascendental de la labor docente quien desde un enfoque de derecho respeta la diversidad cultural, fortalece la inclusión, fomenta la autoestima, la identidad y fortalece el desarrollo de la ciudadanía. Es por ello necesario contar con profesionales de calidad que tengan un compromiso ético. Es en esta línea que se firma un convenio entre el MINEDU y UNESCO. Aquí se señala los dos enfoques en que se basa la formación docente focalizado el desarrollo de las competencias propuesta en el MBDD y otros que deriven del rol docente, para ello se busca fortalecer y actualizar el bagaje de conocimientos de la disciplina, pedagógicos, didácticos y digitales, así como el desarrollo de habilidades cognitivas y socioemocionales.

Según Martínez (2015) la calidad de la educación es un problema como causa del desempeño profesional, por ello se implementa nuevas reformas en el campo educativo, sometiendo a los docentes a pruebas que midan su desempeño y a su vez establecer mecanismos para fortalecerlos en procesos de su formación inicial. Es importante recalcar también el aporte de Anchundia (2019) quien menciona que el desempeño de los docentes juega un papel trascendental en el aprendizaje de los estudiantes, para ello es importante que fortalecer su práctica con capacitaciones y establecer pautas de evaluación a fin de detectar y fortalecer las carencias con que adolecen los docentes evaluados, de esta forma se logrará alcanzar los estándares propuestos y el perfil de egresado deseado dentro de las políticas educativas del país donde se desenvuelven.

Según Martínez et al. (2020) es necesario implementar una evaluación tanto en inicio, durante la permanencia para una promoción del desempeño del profesorado para lograr alcanzar los objetivos que a nivel de país se han establecido, el proceso debe ser continuo y sistemático y diseñado de tal forma que obtenga datos que ofrezcan alta confiabilidad, a fin de identificar las fortalezas con que cuentan y las debilidades para fortalecerlos. Según Gonzales (2021) un buen desempeño garantiza la calidad educativa claro que influyen otros aspectos ajenos al docente, la educación debe estar acorde con las demandas sociales del momento y el docente debe estar preparado para hacer frente a ello y responder

de la mejor manera, por ello se debe guiar su práctica en función a los estándares planteados y crear espacios de reflexión entre pares para lograr una mejora constante.

Enfoque por competencias: da énfasis en el uso pertinente de los conocimientos obtenidos para afrontar nuevas situaciones por ello supone adquirir, dominar y utilizar conocimientos, habilidades y actitudes de forma reflexiva y articulada. Este enfoque se basa en diversos aportes de corrientes pedagógicas que enuncia los lineamientos metodológicos a continuación descritos: debe propiciar el enfrentamiento a situaciones concretas y reales para detectar el problema del docente que será el punto de análisis y reflexión para establecer los vínculos entre el conocimiento, el docente y su práctica, debe realizarse una reflexión crítica en la articulación de la práctica y la teoría para responder a los retos que surgen en aula lo que permitirá el replantear los conceptos que surgen de las prácticas, se debe buscar resultados que permitan observar el manejo operativo de todo el conjunto teórico, didáctico y pedagógico, en este proceso de mejora docente se debe contar con el apoyo de un formador y colegas con mayores habilidades, el trabajo en esta formación será por competencias con una evaluación formativa.

Enfoque colaborativo y autonomía colegiada: se busca la formación de comunidades profesionales de aprendizaje autónomo, para ello se genera espacios de interacción con sus pares compartiendo sus concepciones, prácticas, en donde se analicen las evidencias de aprendizajes, se resuelvan problemas de aprendizaje; para generar nuevos aprendizajes colectivos. Ello generará el logro de propósitos comunes, mejora continua en la eficacia docente en estrecha relación con el contexto donde se desenvuelve su escuela, solo así se logrará el perfil de egreso del estudiante de cada institución educativa.

El MBDD se divide en 4 dominios dentro del cual se encuentran las competencias desagregadas en dominios, para efecto de este proyecto trataremos solo dos debido a que se relacionan con el objeto de estudio, ellos constituirán nuestras dimensiones; la primera dimensión es participación en la gestión escolar, tiene la intención de crear comunidades de aprendizaje, para ello debe primar una comunicación efectiva, aportar en el buen clima laboral partiendo del conocimiento, valoración y respeto a la cultura en donde se desarrolla la comunidad educativa. Esta dimensión contiene varios desempeños que el profesional en educación debe

contar para dicho fin.

En referencia al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se habla en torno al proceso de formación continua, al hacer un análisis reflexivo de la propia práctica, el trabajo grupal y colaborativo con los pares; así como la participación en actividades de crecimiento profesional. Esta segunda dimensión contiene también un conjunto de desempeños que el profesional en educación debe contar para dicho fin.

A continuación, señalaremos definiciones y algunas teorías que se relacionan con la variable 2 de estudio.

Según Eceiza et al. (2008) señalo que desde hace muchos años se ha estudiado el comportamiento humano, con diversos nombres, a mediados de los 70^s se empleó el vocablo habilidades sociales con sus respectivas bases teóricas y conceptuales dando lugar a diversos aportes producto de investigaciones, surgiendo así programas de intervención para desarrollar o mejorar dichas habilidades. En esta misma línea Goldstein (1978) propone un listado de habilidades que permitirán la medición y manejo de la conducta tanto a nivel personal como interpersonal, a fin de que las personas se puedan desenvolver de manera satisfactoria o con éxito en diversos contextos.

Díaz (2014) señaló la importancia que tienen las competencias de orden socioemocional para el desarrollo personal y en el área profesional del docente, por ello es necesario desarrollarlas desde que se inicia la formación de los profesionales y crear un sistema de evaluación con instrumentos de acuerdo al contexto del país para reforzar en aquellos que así lo requieran. Así también según señala Mamani et al. (2016) que al vivir en un medio competitivo se hace necesario desarrollar un conjunto de habilidades de interacción social para mejorar la interacción en el trabajo para el logro de los objetivos organizacionales; las personas son más competentes cuando cuentan con un acumulado de experiencias, capacidades, conocimientos y disponen sobre todo de habilidades de tipo interpersonal.

Según Pinheiro et al. (2022). afirmó que a través de algunos estudios se pudo visualizar que los educadores que emplean las habilidades sociales en diversos espacios de las instituciones educativas logran favorecer buenas relaciones con los diversos agentes que la componen. Es ahí donde se visualiza la

importancia de desarrollar estas habilidades en los docentes y como se indica en el grupo interviniente se mostró un aumento considerable en la asertividad frente a situaciones de riesgo, en la expresión de sus sentimientos, autocontrol frente a la agresividad. También tenemos el aporte de Tapia y Cubo (2017) que para que mejore la calidad en el ámbito educacional es necesario incorporar darle valor al pilar del saber ser y del saber convivir dentro de los procesos formativos, ya que dentro de estas se hallan enmarcadas el conjunto de habilidades de tipo socioemocional que influyen notablemente en el desempeño de los educadores y estos a su vez influirán en todos los y las estudiantes.

Como lo señaló Catama y Aponte (2017) en los primeros años de vida empieza el apropiamiento e incremento de habilidades de tipo social, es necesario entonces el brindarle oportunidades diversas de interacción con condiciones óptimas y debe ser la familia un modelo de comportamiento adecuado. También es necesario señalar el aporte que dio Mendo et al. (2016) quien indicó que este conjunto de habilidades permite mantener una interacción, mejorarla, ayuda resolver dificultades que surgen de la misma interacción, pone en relevancia que estas, además se relacionan con su competencia profesional, y más aún en el campo educativo por ello se considera importante usar metodologías que permitan desarrollar este aprendizaje de interacción social, considerándolas como competencias del nuevo milenio. A partir del estado de emergencia en nuestro país se establecieron capacitaciones para salvaguardar la integridad emocional de los profesores y se estableció en el proyecto educativo nacional como cuarto pilar las competencias socioemocionales. (Gonzales et al., 2021)

Según la UNICEF (como se citó por la UNESCO, 2021) consideró a la habilidad social como una dimensión de las cuatro que engloba las habilidades socioemocionales al que rotula como habilidades transferibles remarcando su importancia para el auge económico y social, así mismo considera dentro de esta dimensión el respeto a la pluralidad, la participación y la empatía. En el estudio realizado por esta organización se evidenció que hay una significativa relación entre la práctica y actitudes docentes que se interesan por el bienestar de sus alumnos y el logro de las habilidades socioemocionales de los estudiantes en los tres aspectos que considera su estudio. De lo que concluye que se debe poner énfasis en la formación de inicio y continua de los profesores en su quehacer pedagógico ya que

es pieza clave para un país que desee desarrollar estas habilidades. Por otro lado, Esteves et al. (2020) considera que la familia es pieza clave para el desarrollo de todas estas habilidades por ello se debe orientar a fin de que brinde buenas oportunidades para su desarrollo.

Según Pinzón y Atencio (2010) realizó un estudio del mobbing que consiste en atacar psicológicamente a una persona pudiéndose dar de manera ascendente, descendente u horizontal. Desde esa mirada se relaciona con la agresión. Las personas que sufren esta situación sienten poca motivación y satisfacción laboral ya que relacionan el ambiente hostil del trabajo con sufrimiento y cual merma su rendimiento. La persona agredida reacciona de diversas maneras de acuerdo a las habilidades que ha desarrollado para afrontarlas, cuando no se cuenta con estos recursos su efecto es negativo y entre otras causas logra el bajo nivel de desempeño ya que afecta negativamente en su salud tanto física como psicológica.

Teoría de aprendizaje social: Yubero (2005) señaló que desde el campo psicológico se entiende al comportamiento como un proceso constante de observación e imitación producto de la interacción social, Bandura es el representante del aprendizaje social cognitivo y considera este aprendizaje como el primordial en el proceso de socialización; en ello considera 3 factores que están en constante interacción: persona, conducta y ambiente frente a una determinada situación y contexto.

Dewerick (como se citó en Bravo, 2018) señaló que en la evaluación de las habilidades sociales se debe considerar dos aspectos, primero el factor ambiental en la cual se haya la cultura en la que uno se desenvuelve, este aspecto lo constituye el contexto familiar, escolar y barrial; el segundo factor personal desde su individualidad, la percepción que adquiere de la experiencia, este factor lo constituye aspectos cognitivos, afectivos y conductuales.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

RENACYT (2018) señalo que una investigación es básica cuando se orienta a un conocimiento más amplio por medio de la comprensión de aspectos primordiales de los eventos, hechos que son perceptibles o de las relaciones que dan entre los entes, por lo mencionado este proyecto se enmarca en esta línea.

3.1.2 Diseño de investigación:

Diseño no experimental: Es transversal descriptivo correlacional.

Según Vara (s,f) todo proceso de investigación debe seguir una serie de pasos organizados basado en un diseño propio del método científico, todo ello aplicado dentro del marco en que se desarrolla, con la intención de dar respuestas a las preguntas planteadas, pudiendo ser básica o aplicada. En este proyecto se desarrolla una de tipo básica.

Según Hernández et al. (2014) señaló que un enfoque cuantitativo conlleva una serie de procesos que se da de manera secuencial y son probatorios para ello es necesario seguir una ruta que permita medir a las variables en una realidad determinada por medio de métodos estadísticos. El presente proyecto de investigación sigue este tipo de enfoque. Así mismo señala que todas las investigaciones se deben ubicar dentro de una perspectiva particular manteniendo una relación con diversos campos o disciplinas; por ello en este proyecto se desarrolla desde una perspectiva educativa y sociales.

3.2 Variables y operacionalización

Según Tamayo (2003) la variable se usa para nombrar una característica observable de la realidad por ello puede tener diferentes valores en un determinado tiempo y espacio, para tal fin se requiere el establecer una relación de los conceptos que se hayan dentro del marco teórico y de lo que se percibe de la variable a ellos se denomina operacionalización y dentro del enfoque cuantitativo ente proceso permite una prueba que se basa en datos estadísticos. En el presente proyecto se analizó la relación de dos variables el MBDD y las habilidades sociales.

Primera variable: El marco del buen desempeño docente

- **Definición conceptual:** El MBDD es una herramienta estratégica que describe los desempeños con sus respectivas capacidades que deben tener

todos los docentes del Perú, con el objetivo de alcanzar mejores aprendizajes de los estudiantes.

- **Definición operacional:** Para esta investigación se ha considerado dos dimensiones centradas en el problema observado a nivel de reuniones colegiadas. Estas lo constituyen:
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: se refiere al participar en comunidades de aprendizaje, para elaborar, desarrollar y justipreciar el proyecto educativo de la institución, y el coadyuvar a un clima laboral positivo además del respeto a las características de la comunidad.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: se enmarca en la reflexión del quehacer pedagógico entre colegas, propiciando la colaboración entre pares, el participar en espacios de desarrollo profesional y en la implementación de las diversas políticas educativas.
- **Indicadores:** Para la primera dimensión se estableció el intercambio de experiencias, equipos de trabajo en la mejora de la institución, desarrollo de proyectos, trabajo con familias e incorporación de la riqueza y recursos culturales, para la segunda dimensión fueron reflexión y desarrollo de su práctica pedagógica, actualización del quehacer educativo y el respeto a los principios éticos y los derechos humanos.
- **Escala de medición:** se usó una escala ordinal con cinco alternativas de respuesta. (ver anexo 1)

Segunda variable: habilidades sociales

- **Definición conceptual:** Thomas (2015) definió las habilidades sociales como una serie de comportamientos eficientes en las relaciones con los otros, entendiendo que estas conductas son aprendidas y necesarias adquirirlas ya que facilita la comunicación, ayuda a la resolución de situaciones problemáticas, elude la ansiedad en situaciones problemáticas y forma ciudadanos que exigen sus derechos y respetan la de los otros.
- **Definición operacional:** Thomas Ambrosio tradujo y adaptó la lista de chequeo de habilidades sociales que fue diseñada por el Dr. Arnold, Goldstein entre 1994-95, estas habilidades se desarrollan en 6 grupo lo que constituirá nuestras dimensiones en esta variable:

- Primeras habilidades sociales, son las que nos permiten relacionarnos a nivel personal o interpersonal en diversas situaciones aquí hace énfasis a la comunicación, estas son básicas para poder entablar interacción de forma eficaz.
- Habilidades sociales avanzadas está relacionada a la autoestima, estas permiten el llevar a cabo un trabajo en conjunto.
- Habilidades relacionadas con los sentimientos, permite transmitir de forma espontánea las emociones por las que transitamos, al identificarlas y auto regularlas.
- Habilidades alternativas a la agresión orientado al autocontrol a la capacidad de negociación y resolución de conflictos.
- Habilidades frente al estrés enfocado a buscar alternativas de estímulos para cambiar las actitudes y aprender a trabajar bajo cierto grado de presión.
- Habilidades de planificación como la capacidad de desarrollar acciones estructuradas para el logro de una meta trazada.
- **Indicadores:** Los indicadores que se trabajaron son primero el dar las gracias y hacer un cumplido, segundo el pedir ayuda, participar, dar instrucciones y disculparse, tercero el cuarto ayudar a los demás, negociar, autocontrol defender sus derechos, quinto evitar problemas, no pelear, formular y responder una queja, defender a un amigo, responder a la persuasión y responder al fracaso por último sexto establecer un objetivo, recoger información, priorizar los problemas y tomar una decisión.
- **Escala de medición:** se usó una escala ordinal con cinco alternativas de respuesta. (ver anexo 2)

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población:

La población fue de 485 docentes pertenecientes a la Red 11 de la Ugel 05 de educación básica regular distribuidos en 17 instituciones educativas tal como se muestra en el anexo 5, como señaló Hernández et al. (2014) la población es el conjunto determinado por sus características, por ello es importante describirlas para posteriormente delimitar la muestra.

. **Criterios de inclusión:** dado que una variable de estudio son los docentes de básica regular, estos constituyen la muestra de estudio.

. **Criterios de exclusión:** en la problemática descrita se visualizó en instituciones de educación básica regular por lo que no se considera a los de educación básica alternativa y docentes de educación básica especial

3.3.2 **Muestra:**

Dado que se conoce la cantidad de elementos de la población en estudio y siendo esta una investigación de enfoque cuantitativo la muestra debe ser estadísticamente representativa para que se pueda generalizar los resultados (Hernández et al. 2014). Para obtener el cálculo del número de la muestra se empleó una fórmula estadística la cual arrojó un resultado de 214.61, dado que la unidad de análisis lo constituyen personas la muestra será de 215 docentes y debido a que están distribuidos en 17 instituciones educativas la muestra será estratificado. (ver anexo 5).

3.3.3 **Muestreo:**

Arias (2020) la define como la técnica que se emplea para estudiar la muestra, de lo cual se desprende una cifra de los elementos que constituyen al universo, se empleó el muestreo probabilístico estratificado para efectos de esta investigación.

3.3.4 **Unidad de análisis:**

Lo conforman docentes de educación básica regular de la Red 11 de la UGEL 05. Según Arias (2020) señala que esta unidad es una de las dos que conforma la muestra, siendo esta el objeto de estudio de quienes se va engendrar la información que constituye el análisis de estudio.

3.4 **Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

Según Arias (2020) las técnicas son el medio que permite el desarrollo metodológico de la investigación que se ve materializado en un instrumento con todo ello se recolectará datos, posee características para su aplicación, dependiendo de la población y el objeto de estudio. En el presente proyecto se empleó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento; la variable uno el cuestionario tuvo 20 ítems distribuidos en sus dos dimensiones y para la segunda variable tuvo 26 ítems distribuidos entre sus seis dimensiones, ambas son de alternativa múltiple con cinco opciones de respuesta. Para dar validez al instrumento se hizo mediante tres juicios de expertos lo cual se muestra en el anexo 6, y en cuanto a la confiabilidad se realizó una muestra piloto con 20 docentes, se

realizó la tabulación de resultados y se aplicó el alfa de Cronbach dando 0.935 para la primera variable y para la segunda fue de 0.944 por lo que se puede señalar que ambos instrumentos tienen un alto nivel de confiabilidad como lo muestra el anexo 7.

3.5 Procedimientos:

La presente investigación surgió a partir de la percepción de una situación problemática en el contexto donde laboro, a partir de ello se buscó un sustento teórico donde se visualizan estudios previos de cada uno de las variables tanto a nivel internacional como nacional, luego se diseñó el tipo de metodología a aplicar en este caso correlacional de tipo básico ya que se pretende investigar la existencia de relación entre las dos variables, se determinó la población y la muestra probabilística, se elaboró los cuestionarios la cual fue sometida a juicio de contenidos y la prueba de confiabilidad, se presentó la carta de presentación a las autoridades competentes donde se haya la muestra de estudio.

3.6 Método de análisis de datos:

Realizado la tabulación de los datos del cuestionario aplicado a la muestra de estudio se procedió a trabajar en el SPSS primero se analizó descriptivamente con el recuento de frecuencias para cada una de las variables y para el total de sus dimensiones de cada variable, con su respectiva figura en porcentajes; luego se analizó las tablas de contingencia para las dos variables.

Después se realizó el análisis inferencial para lo cual se determinó primero el nivel de normalidad con el Kolmogorov-Smirnov debido a que la muestra es mayor a 50 el cual determino una distribución anormal y no probabilístico por lo que se determinó usar el Rho de Spearman con el cual se contrasto las hipótesis planteadas en la investigación.

Según Begoña (2005) el análisis de datos responde a una secuencia lógica basada en pruebas estadísticas pertinentes ya que constituyen las respuestas al análisis de estudio, por ello deben ser expresados con claridad, con información estadística relevante con sus respectivos objetivos planteados.

3.7 Aspectos éticos:

El presente proyecto se basa en el respeto a producción intelectual de diversos autores que han proporcionado relevante información, esto se ha hecho mediante la correcta citación y referencia. Así mismo se cuenta con un

consentimiento de la autoridad competente de la Red 11 donde se aplica el cuestionario, así como de cada uno de los docentes de la muestra cuya información que proporcionen será sola para fines de investigación.

IV. RESULTADOS

Del análisis descriptivo

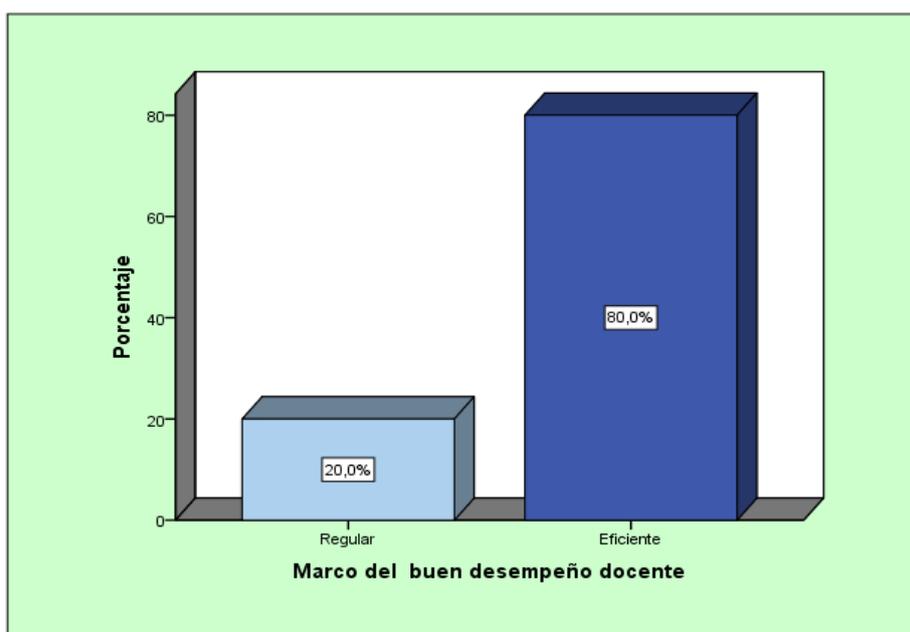
Tabla 1

Distribución de frecuencias del marco del buen desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	43	20.0	20.0	20.0
	Eficiente	172	80.0	80.0	100.0
	Total	215	100.0	100.0	

Figura 1

Distribución porcentual del Marco del buen desempeño docente



Interpretación

El mayor porcentaje representado por 172 docentes tienen un nivel de desempeño eficiente, debiendo mejorar 43 docentes que presentan un nivel regular y es necesario destacar que no se percibe ningún porcentaje que este en un nivel deficiente. Los 43 docentes encuestados que representan el 20% se hallan en un nivel regular y 172 docentes que equivalen al 80% se ubican en un nivel eficiente en cuanto a su desempeño, por lo que se puede afirmar que dentro de esta muestra el mayor porcentaje de docentes tiene un nivel eficiente en su desempeño.

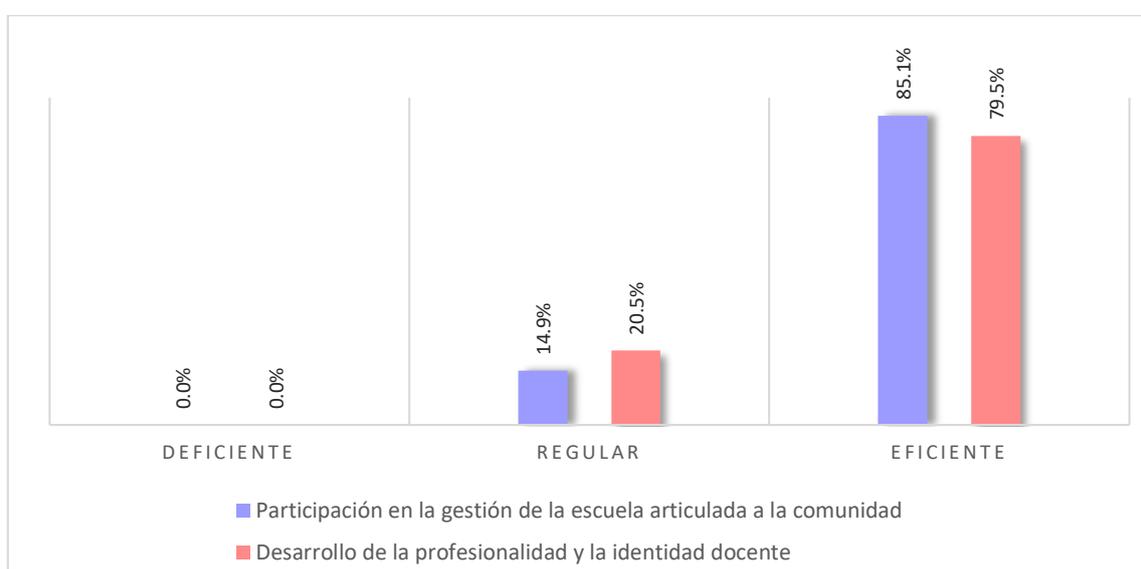
Tabla 2

Distribución de frecuencias de las dimensiones del marco del buen desempeño docente.

		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Válidos	Regular	14.9	20.5
	Eficiente	85.1	79.5
	Total	100.0	100.0

Figura 2

Distribución porcentual de las dimensiones de la variable marco del buen desempeño docente.



Interpretación

El 14.9% de docentes perciben que se ubican en un nivel regular en participar en la gestión escolar articulada a la comunidad, mientras que el 85.1% está en un nivel eficiente, en cuanto a la dimensión de la profesionalidad y la identidad docente el 20.5% se halla en un nivel regular mientras el 79.5% está en un nivel eficiente. Por lo que se puede afirmar que dentro de esta muestra el mayor porcentaje de docentes tiene un nivel eficiente en todas las dimensiones del MBDD.

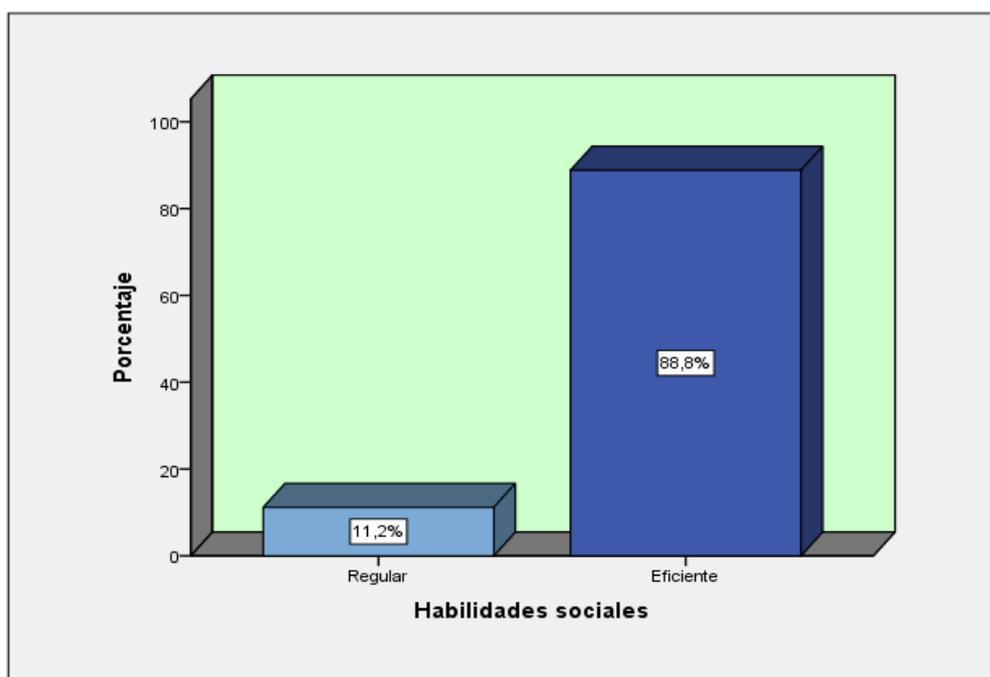
Tabla 3

Distribución de frecuencias de las habilidades sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	24	11.2	11.2	11.2
	Eficiente	191	88.8	88.8	100.0
	Total	215	100.0	100.0	

Figura 3

Distribución porcentual de la variable habilidades sociales.

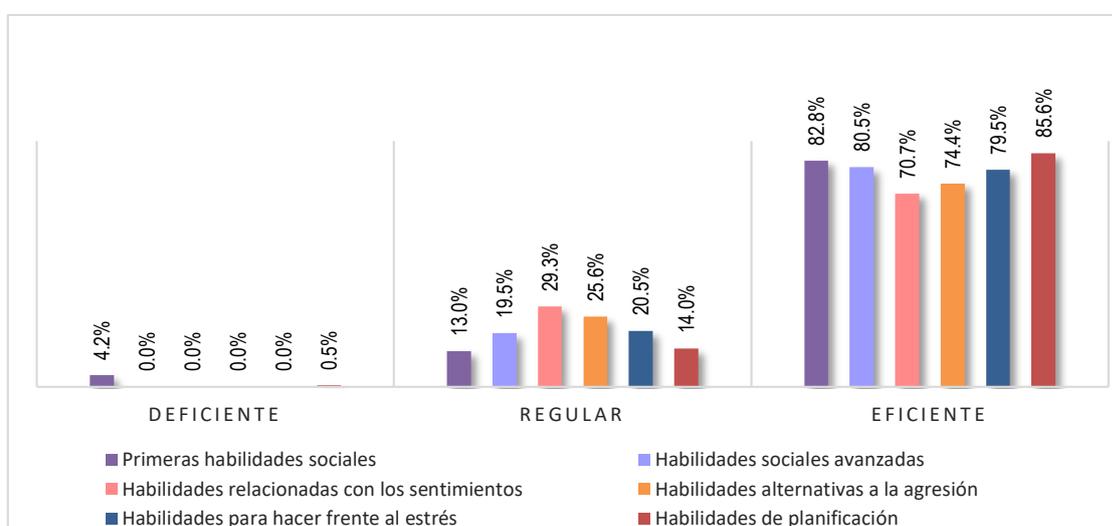


Interpretación

Los 24 docentes encuestados que representan el 11.2% se hallan en un nivel regular, mientras los 191 docentes que representan el 88.8% se ubican en el nivel eficiente. Por lo que se puede afirmar que dentro de esta muestra el mayor porcentaje de docentes tiene un nivel eficiente en el desarrollo de las habilidades sociales.

Tabla 4*Distribución de frecuencias de las dimensiones de las habilidades sociales*

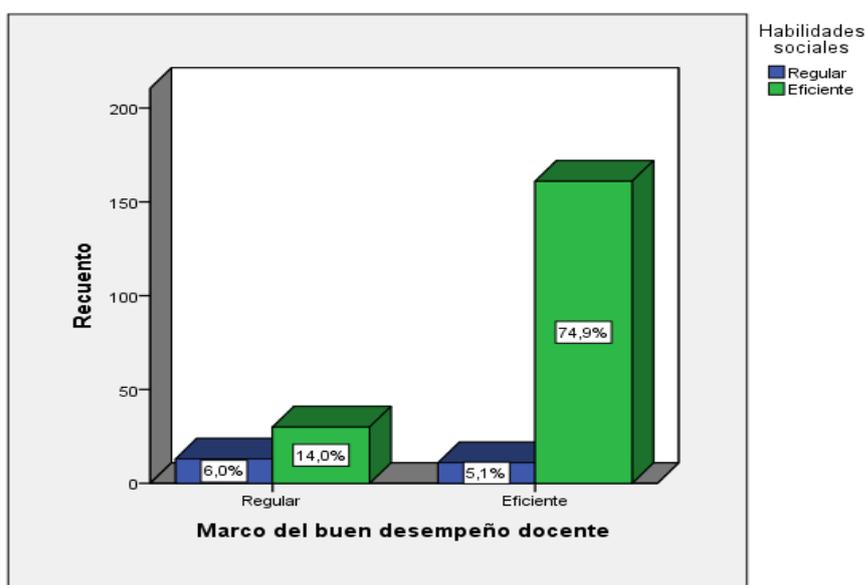
		Primeras habilidades sociales	Habilidades sociales avanzadas	Habilidades relacionadas con los sentimientos	Habilidades alternativas a la agresión	Habilidades para hacer frente al estrés	Habilidades de planificación
Válido	Deficiente	4.2					.5
	Regular	13.0	19.5	29.3	25.6	20.5	14.0
	Eficiente	82.8	80.5	70.7	74.4	79.5	85.6
	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Figura 4*Distribución porcentual de las dimensiones de la variable habilidades sociales***Interpretación**

Una alta proporción de los docentes encuestados, es decir el 85.5% declara estar en un nivel eficiente en cuanto a la planificación, en ese orden le sigue 82.8% en habilidades para hacer frente al estrés, un 80.5% en habilidades sociales avanzadas, y en las demás su porcentaje varía entre 70 a 79 %, así mismo se percibe que se ubican en un nivel regular con 29.3% a las habilidades en relación a los sentimientos, un 25.6% en las alternativas a la agresión y un 20.5% para hacer frente al estrés, las demás se hallan en un porcentaje entre 13 a 19.5%, por otro lado es necesario señalar que existe un nivel deficiente porcentualmente bajo en las primeras habilidades sociales con un 4.2% y un 0.5% en cuanto a la planificación, lo cual requiere un tratamiento especial dado que son habilidades necesarias para el ejercicio docente.

Tabla 5*Contingencia entre el marco del buen desempeño docente y habilidades sociales*

		Habilidades sociales			
		Regular	Eficiente	Total	
Marco del buen desempeño docente	Regular	Recuento	13	30	43
		% del total	6.0%	14.0%	20.0%
	Eficiente	Recuento	11	161	172
		% del total	5.1%	74.9%	80.0%
Total		Recuento	24	191	215
		% del total	11.2%	88.8%	100.0%

Figura 5*Comparación entre el marco del buen desempeño docente y habilidades sociales***Interpretación**

El 80% de docentes cabe decir 172 se percibe con un nivel eficiente en su desempeño de los cuales el 74.9% cuenta con el mismo nivel en las habilidades sociales, mientras que se observa que del 20% de docentes que tienen un nivel regular en su desempeño el 6% cuenta con el mismo nivel en sus habilidades sociales, de esta forma se afirma que cuanto mayor es el nivel en sus habilidades sociales mejor será su desempeño docente.

Análisis inferencial.

Se realizó la prueba de normalidad con la prueba de Kolmogorov- Smirnov porque la muestra es mayor a 50 elementos. La regla de decisión es:

Si Sig. = p-valor < 0.05, se rechaza la hipótesis nula

Si Sig. = p-valor > 0.05, se acepta la hipótesis nula.

Ho No existe relación significativa entre el MBDD y las habilidades sociales de los docentes de la Red 11 UGEL 05

Ha Existe relación significativa entre el MBDD y las habilidades sociales de los docentes de la Red 11 UGEL 05

Tabla 6

Prueba de normalidad de las variables marco del buen desempeño docente y habilidades sociales.

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Marco del buen desempeño docente	.491	215	.000
Habilidades sociales	.527	215	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Interpretación

El valor de Sig. 0.00 = p-valor < 0.05 lo cual se acepta la hipótesis alterna, así mismo los datos de la muestra no presentan una distribución normal, por lo expuesto se determina que para el contraste de las hipótesis se usará las pruebas no paramétricas en este caso el Rho de Spearman.

Prueba de la hipótesis general

Ho No existe relación significativa entre el MBDD y las habilidades sociales de los docentes de la Red 11 UGEL 05

Ha Existe relación significativa entre el MBDD y las habilidades sociales de los docentes de la Red 11 UGEL 05

Tabla 7

Correlación entre el marco del buen desempeño docente y habilidades sociales

		Marco del buen desempeño docente	Habilidades sociales
Rho de Spearman	Marco del buen desempeño docente	1.000	,303**
	Habilidades sociales	,303**	1.000
		N	N
		215	215
		Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)
		.000	.000
		N	N
		215	215

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

Interpretación

De los resultados en la que el valor de Sig. es $0.000 < 0.05$, se traduce la existencia de relación significativa, aceptando la hipótesis alterna, el coeficiente de correlación es 0.303 por ello se interpreta como una relación positiva baja entre las dos variables.

Prueba de la primera hipótesis específica:

Ho No existe relación significativa entre el MBDD y las primeras habilidades sociales de los docentes de la Red 11 UGEL 05

Ha Existe relación significativa entre el MBDD y las primeras habilidades sociales de los docentes de la Red 11 UGEL 05

Tabla 8

Correlación de la variable marco del buen desempeño docente y la dimensión primeras habilidades sociales.

			Marco del buen desempeño docente	Primeras habilidades sociales
Rho de Spearman	Marco del buen desempeño docente	Coefficiente de correlación	1.000	,152*
		Sig. (bilateral)		.026
		N	215	215
	Primeras habilidades sociales	Coefficiente de correlación	,152*	1.000
		Sig. (bilateral)	.026	
		N	215	215

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

Dado el valor de Sig. $0.026 < 0.05$, existe relación significativa, aceptándose la hipótesis alterna, así mismo el coeficiente de correlación es 0.152 por lo cual se interpreta la validez de una relación positiva baja.

Prueba de la segunda hipótesis específica:

Ho No existe relación significativa entre el MBDD y las habilidades sociales avanzadas de los docentes de la Red 11 UGEL 05

Ha Existe relación significativa entre el MBDD y las habilidades sociales avanzadas de los docentes de la Red 11 UGEL 05

Tabla 9

Correlación de la variable marco del buen desempeño docente y la dimensión habilidades sociales avanzadas.

			Marco del buen desempeño docente	Habilidades sociales avanzadas
Rho de Spearman	Marco del buen desempeño docente	Coefficiente de correlación	1.000	,370**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	215	215
	Habilidades sociales avanzadas	Coefficiente de correlación	,370**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	215	215

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

Interpretación

Debido a que el valor de Sig. es igual $0.000 < 0.05$, se observó la correlación significativa entre las variables aceptando la hipótesis alterna, el coeficiente de correlación es 0.370 por lo cual se interpreta la existencia de una relación positiva baja.

Prueba de la tercera hipótesis específica:

Ho No existe relación significativa entre el MBDD y las habilidades relacionadas con los sentimientos de los docentes de la Red 11 UGEL 05

Ha Existe relación significativa entre el MBDD y las habilidades relacionadas con los sentimientos de los docentes de la Red 11 UGEL 05

Tabla 10

Correlación entre el marco del buen desempeño docente y las habilidades relacionadas con los sentimientos.

			Marco del buen desempeño docente	Habilidades relacionadas con los sentimientos
Rho de Spearman	Marco del buen desempeño docente	Coefficiente de correlación	1.000	,215**
		Sig. (bilateral)		.002
		N	215	215
	Habilidades relacionadas con los sentimientos	Coefficiente de correlación	,215**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	
		N	215	215

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

Interpretación

Debido a que el valor de Sig. $0.002 < 0.05$, se señaló que, si existe relación significativa, aceptándose la hipótesis alterna, así mismo el coeficiente de correlación es 0.215 por lo que se interpreta como una relación positiva baja.

Prueba de la cuarta hipótesis específica:

Ho No existe relación significativa entre el MBDD y las habilidades alternativas a la agresión de los docentes de la Red 11 UGEL 05

Ha Existe relación significativa entre el MBDD y las habilidades alternativas a la agresión de los docentes de la Red 11 UGEL 05

Tabla 11

Correlación entre el marco del buen desempeño docente y las habilidades alternativas a la agresión.

			Marco del buen desempeño docente	Habilidades alternativas a la agresión
Rho de Spearman	Marco buen desempeño	Coeficiente de correlación	1.000	,213**
		Sig. (bilateral)		.002
		N	215	215
	Habilidades alternativas a la agresión	Coeficiente de correlación	,213**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	
		N	215	215

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

Interpretación

Obteniendo el valor de Sig. $0.002 < 0.05$, se señaló la existencia de relación significativa aceptando la hipótesis alterna, el coeficiente de correlación es 0.213 lo cual se interpreta como una relación positiva baja.

Prueba de la quinta hipótesis específica:

Ho No existe relación significativa entre el MBDD y las habilidades frente al stress de los docentes de la Red 11 UGEL 05

Ha Existe relación significativa entre el MBDD y las habilidades frente al stress de los docentes de la Red 11 UGEL 05

Tabla 12

Correlación del marco del buen desempeño docente y las habilidades para hacer frente al estrés.

			Marco del buen desempeño docente	Habilidades para hacer frente al estrés
Rho de Spearman	Marco del buen desempeño docente	Coefficiente de correlación	1.000	,323**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	215	215
	Habilidades frente al estrés	Coefficiente de correlación	,323**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	215	215

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

Interpretación

Debido a que el valor de Sig. = 0.000 < 0.05, se halla relación significativa aceptando la hipótesis alterna, el coeficiente de correlación es 0.323 por lo que se interpreta la existencia de una relación positiva baja.

Prueba de la sexta hipótesis específica:

Ho No existe relación significativa entre el MBDD y habilidades de planificación de los docentes de la Red 11 UGEL 05

Ha Existe relación significativa entre el MBDD y habilidades de planificación de los docentes de la Red 11 UGEL 05

Tabla 13

Correlación del marco del buen desempeño docente y las habilidades de planificación.

			Marco del buen desempeño docente	Habilidades de planificación
Rho de Spearman	Marco del buen desempeño docente	Coefficiente de correlación	1.000	,289**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	215	215
	Habilidades de planificación	Coefficiente de correlación	,289**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	215	215

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

Interpretación

Obteniendo el valor de Sig. 0.000 < 0.05, por lo que sí existe una relación significativa, aceptando la hipótesis alterna, el coeficiente de correlación es 0.289 lo que se interpreta la existencia de una relación positiva baja.

V. DISCUSIÓN

En virtud al resultado del análisis se asume la hipótesis alterna general en la cual se plantea que existe relación entre el MBDD y las habilidades sociales de los docentes de la Red 11 UGEL 05, 2022 esto se desprende del análisis descriptivo con la tabla de contingencia ya que presenta un nivel de 80% de la muestra tiene un nivel eficiente en su desempeño de los cuales el 74.9% cuenta con el mismo nivel en las habilidades sociales, así mismo en el análisis inferencial existe un nivel de significancia de 0.000 lo cual demuestra la relación que existe y con el coeficiente de correlación de 0.303 se determina que esta correlación es positiva baja. Este efecto conserva relación con lo expresado en un documento de la UNESCO (2019) quien señaló que para fortalecer la labor docente dentro del MBDD no solo se basa en la formación de sus competencias sino también en el desarrollo de habilidades socioemocionales , ya que se guardan relación, así mismo Pinheiro et al. (2022) destaco la validez de una correlación entre las habilidades sociales y como está influye en las buenas relaciones con los agentes que lo conforman lo cual está descrito dentro de la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad del MBDD. De lo descrito por los autores en mención se debe buscar la estrategia de mejorar el grado de correlación de ya que esto influirá de manera positiva en que los docentes demuestren un mejor desempeño en todas las funciones que se desprenden de su carrera, así como lo recalco Mendo et al. (2016) al señalar que este conjunto de habilidades permite mantener una interacción, mejorarla, ayuda a resolver dificultades que surgen de la misma interacción, pone en relevancia todas estas acciones, además se relacionan con su competencia profesional, y más aún en el campo educativo. A ello también aporta Ruiz (2019) en la cual halla una relación positiva de este conjunto de habilidades sociales con el logro de competencias en la práctica en la comunidad y el nivel de esta relación fue alta. Así mismo Díaz (2014) en su investigación recalco la importancia que tenían las competencias de orden socioemocional para el desarrollo en lo profesional del docente, por ello planteó que era necesario crear un sistema de evaluación contextualizado a la realidad donde se pretende aplicar y esto debe darse desde el momento de formación de la carrera y durante toda la trayectoria de la labor educativa.

En cuanto al MBDD y las primeras habilidades sociales los resultados del

análisis descriptivo porcentual detalla que el 80% de la muestra se encuentran en un nivel eficiente en su desempeño seguido de un 82.8% que se encuentra en el mismo nivel en cuanto a las primeras habilidades sociales y en función al análisis inferencial confirma nuestra hipótesis alterna específica al establecer la existencia de una relación al arrojar una significancia de 0.026 y teniendo el coeficiente de correlación de 0.152 que determina que la relación es positiva pero baja; ello guarda algo de concordancia con la investigación de Ruiz (2019) en la que se concluyó que la primera habilidad social se correlaciona directa positiva media con las competencias en la práctica en la comunidad, difiriendo de la presente en el grado que resulta bajo dentro de la muestra de estudio, lo cual dada la naturaleza de la profesión de constante interacción debería estar en un alto nivel ya que la comunicación prima como característica más importante dentro de esta habilidad específica. Partiendo del análisis del cuestionario empleado se observa que se elaboró dos preguntas en torno a estas primeras habilidades por lo que puede en próximas investigaciones elaborar más preguntas a fin de que el resultado sea más confiable.

En cuanto al MBDD y las habilidades sociales avanzadas los resultados del análisis descriptivo porcentual detalla que el 80% de la muestra se encuentran en un nivel eficiente en su desempeño seguido de un 80.5% que se encuentra en el mismo nivel en cuanto a las habilidades sociales avanzadas y la diferencia de la muestra se halla dentro del nivel regular; en función al análisis inferencial confirma nuestra hipótesis alterna específica al establecer la existencia de una relación al arrojar una significancia de 0.000 y teniendo el coeficiente de correlación de 0.370 que determina que la relación es positiva pero baja; lo cual también lo determino el estudio realizado por Ruiz (2019) pero el nivel de correlación fue media, dado que estas habilidades posibilitan el trabajo en equipo, dentro de esta dimensión se consideró indicadores como el pedir ayuda, participar y dar instrucciones entre otras con lo cual se visualiza su importancia por ello su nivel debiera de ser más significativo ya que está dentro de las habilidades que se requiere para poder trabajar de manera cooperativa en la gestión de la escuela como lo enmarca el MBDD.

En cuanto al MBDD y habilidades relacionadas con los sentimientos los resultados del análisis descriptivo porcentual detallan que el 80% de la muestra se

encuentran en un nivel eficiente en su desempeño seguido de un 70.7% que se encuentra en el mismo nivel en cuanto a las habilidades relacionadas con los sentimientos y la diferencia de la muestra cabe decir el 29.3% se halla dentro del nivel regular; en función al análisis inferencial confirma nuestra hipótesis alterna específica al establecer la existencia de una relación al arrojar una significancia de 0.002 y teniendo el coeficiente de correlación de 0.215 que determina que la relación es positiva pero baja; este guarda un grado de relación con la investigación de Cerna (2022) quien halló un nivel de correlación positiva alta, dentro del contexto donde se desarrolló la investigación se observa el bajo nivel de manejo de las emociones lo que origina conflictos; conocedora de la importancia de esta habilidad específica es que se considera dentro de sus indicadores: el conocer y saber expresar los sentimientos, el comprender los sentimientos de los demás, el manifestar afecto con quienes se rodea y la expresión del afecto en múltiples formas, ya que todo ello es primordial para mejorar la calidad de vida y espacios saludables (Concejo nacional de educación, 2020); así también esta relación se vincula con el aporte de Pinheiro et al. (2022) quien señala que los educadores que emplean las habilidades sociales en diversos aspectos de las instituciones educativas logran favorecer buenas relaciones con los diversos miembros que lo componen, recalcando la importancia en el desarrollo de la expresión de sus sentimientos.

En cuanto al MBDD y habilidades alternativas a la agresión se evidencia en el análisis descriptivo porcentual que el 80% de la muestra se encuentran en un nivel eficiente en su desempeño seguido de un 74.4% que se encuentra en el mismo nivel en cuanto a las habilidades sociales avanzadas y la diferencia de la muestra el 25.6% se halla dentro del nivel regular; en función al análisis inferencial confirma nuestra hipótesis alterna específica al establecer la existencia de una relación al arrojar una significancia de 0.002 y teniendo el coeficiente de correlación de 0.213 que determina que la relación es positiva pero baja, esto debe de mejorar sustantivamente ya que el hecho de no desarrollar estas habilidades genera grandes conflicto frente a situaciones negativas y ello no puede darse dentro de una institución educativa que es modelo constate de formación en los estudiantes, esto se halla respaldado con el análisis de Pinzón y Atencio (2010) quien señaló que las personas que son agredidas reaccionan de acuerdo a las habilidades que

han desarrollado para afrontarlas, cuando no se cuenta con estos recursos su efecto es negativo y entre otras causas logra el bajo nivel de desempeño ya que afecta negativamente en su salud tanto física como psicológica.

En cuanto al MBDD y habilidades frente al estrés se evidencia en el análisis descriptivo que el 80% de la muestra se encuentran en un nivel eficiente en su desempeño seguido de un 79.5% que se encuentra en el mismo nivel en cuanto a las habilidades para hacer frente al estrés y la diferencia del 20.5% se halla dentro del nivel regular; en función al análisis inferencial confirma nuestra hipótesis alterna específica al establecer la existencia de una relación al arrojar una significancia de 0.000 y teniendo el coeficiente de correlación de 0.323 que determina que la relación es positiva pero baja; lo cual establece similitud con la investigación de Carrillo et al. (2019) quien señaló que la parte emocional es necesario para lograr un buen desempeño laboral, señalo que el estrés surge por las exigencias constantes y variantes que se presentan lo cual genera presión en los profesores, cuando no existe manejo de las habilidades para hacerlo frente se crea una barrera que impide enfrentarlo de forma racional, es por ello necesario lograr desarrollar estas habilidades para superar estas situaciones y convertirlo en eustres al emitir respuestas saludables y positivas de adaptación. Es importante recalcar que a partir de la pandemia a nivel del ministerio de educación se tomar en consideración este tema por lo que se han venido desarrollando una serie de capacitaciones para fortalecer estas habilidades en beneficio de todo el personal que labora dentro de las instituciones educativas.

En cuanto al MBDD y habilidades de planificación se evidencia en el análisis descriptivo que el 80% de la muestra se encuentran en un nivel eficiente en su desempeño seguido de un 85.6% que se encuentra en el mismo nivel en cuanto a las habilidades de planificación, mientras que el 14% se halla dentro del nivel regular; así también es necesario recalcar que existe un 0.5% que se hallan en un nivel deficiente, en función al análisis inferencial confirma nuestra hipótesis alterna específica al establecer la existencia de una relación al arrojar una significancia de 0.000 y teniendo el coeficiente de correlación de 0.289 que determina que la relación es positiva pero baja, lo cual se da de acuerdo al contexto donde se encuentra la muestra y parte de ello es la problemática que se percibió y motivo a realizar la presente, por lo mismo es necesario seguir con las investigaciones para

poder dar más luces de alternativas de solución y mejorar este nivel de la habilidad, tal como lo describe Auccapuri et al. (2021) al señalar según sus resultados que la planificación curricular si influye de manera directa en el desempeño profesional. Es necesario mejorar el nivel de esta habilidad dado que se requiere como capacidad del profesor elaborar y desarrollar diversos proyectos institucionales que requieren de una planificación previa como lo señala el MBDD.

De todo lo expuesto es evidente que se necesita fortalecer las habilidades específicas que engloba nuestra variable de estudio para poder mejorar el desempeño de todos los profesionales de educación ya que de ello depende que nuestros estudiantes logren alcanzar sus aprendizajes de la manera más idónea y a su vez los docentes laborem en un clima institucional favorable donde cada uno aporte y respete la diversidad entre pares, todo ello en bien de la educación.

En cuanto a la metodología aplicada es necesario indicar que se sugiere sea de enfoque mixto ya que se ha podido observar en la aplicación del cuestionario que no todos los docentes lo desarrollan analizando bien las preguntas, o no le prestan el interés necesario por ello sería importante aplicar otras estrategias como utilizar dentro de algunas preguntas, que contengan repreguntas para profundizar la información en caso la respuesta principal lo requiera, también el utilizar la entrevista para reformular ciertos aspectos que uno crea necesario profundizar a fin de tener un resultado más confiable del cual se pueda hacer un análisis más exhaustivo, lo cual también arrojará mejores propuestas de solución frente a las dificultades que se logren visualizar.

En el desarrollo de la presente se ha presentado diversas dificultades en mayor o menor grado pero todo ello necesario recalcar ya que de una u otra forma influye en la ejecución de la investigación, la mayor dificultad presentada fue en la aplicación del instrumento ya que se utilizó en un mayor porcentaje el formulario google y ello limitaba a realizar un seguimiento de quienes iban desarrollando el mismo, se sugiere aplicar también el cuestionario en físico en un porcentaje considerable ya que se ha observado que se puede obtener un mejor control y hacer un seguimiento motivando a quienes faltan llenar, más aún en este tipo de investigación donde se empleó una muestra probabilística estratificada; otra dificultad que se tuvo fue la pandemia lo cual no permitió el acceso a las bibliotecas físicas para recabar mayor información entorno a las variables estudiadas, por lo

que se tuvo que recurrir a fuentes electrónicas y no hay un acceso abierto para todas ellas, la información completa requiere de ciertos permisos a lo que uno no tiene acceso, así mismo a nivel de país aún falta mucho promover la investigación y brindar mayores facilidades para su desarrollo entendiéndose que estos aportes son necesarios e importantes para la mejora de nuestro país.

VI. CONCLUSIONES

- Primera** En la tesis desarrollada se determinó que el MBDD mantiene relación con las habilidades sociales de los docentes de la Red 11 UGEL 05 con un nivel en la significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación positivo bajo de 0.303.
- Segunda** En la tesis desarrollada se determinó que el MBDD mantiene relación con las primeras habilidades sociales de la Red 11 UGEL 05 con un nivel en la significancia de 0.026 y un coeficiente de correlación positivo bajo de 0.152.
- Tercera** En la tesis desarrollada se determinó que el MBDD mantiene relación con las habilidades sociales avanzadas de la Red 11 UGEL 05 con un nivel en la significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación positivo bajo de 0.370.
- Cuarta** En la tesis desarrollada se determinó que el MBDD mantiene relación con las habilidades relacionadas con los sentimientos de la Red 11 UGEL 05 con un nivel en la significancia de 0.002 y un coeficiente de correlación positivo bajo de 0.215.
- Quinta** En la tesis desarrollada se determinó que el MBDD mantiene relación con las habilidades alternativas a la agresión de la Red 11 UGEL 05 con un nivel en la significancia de 0.002 y un coeficiente de correlación positivo bajo de 0.213.
- Sexta** En la tesis desarrollada se determinó que el MBDD mantiene relación con las habilidades para hacer frente al stress de los docentes de la Red 11 UGEL 05 con un nivel en la significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación positivo bajo de 0.323.
- Séptima** En la tesis desarrollada se determinó que el MBDD mantiene relación con las habilidades de planificación de los docentes de la Red 11 UGEL 05 con un nivel en la significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación positivo bajo de 0.289.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** Se sugiere adaptar un cuestionario de habilidades sociales orientados a la carrera docente del Perú, para poder realizar un análisis más pertinente a nuestra realidad y poder establecer una relación con el desempeño de los docentes en el Perú.
- Segunda** Considerar más ítems para evaluar las primeras habilidades sociales y tener una mayor confiabilidad en los resultados.
- Tercera** Así mismo es necesario a nivel del MINEDU establecer programas en la formación de la carrera que permitan a los futuros docentes desarrollar estas habilidades sociales ya que permite mejorar el desempeño profesional. En la misma línea del objetivo realizar talleres de fortalecimiento de las relaciones humanas ya que en esta interacción se desarrolla estas habilidades.
- Cuarta** De los resultados obtenidos de la muestra de docentes de la Red 11 de la Ugel 05 se observa que el nivel de relación entre el MBDD y las dimensiones de la variable habilidades sociales tienen una relación directa lo cual guarda relación con otras investigaciones y teorías, pero el nivel es bajo por lo que a nivel de Red se debe trabajar de manera conjunta para establecer mecanismos de fortalecimiento en dichas habilidades.

REFERENCIAS

- Anchundia, I. (2019). Teaching performance and its influence on high school student learning in Manta. *Revista científica dominio de las Ciencias*, 5(2), 819-835.
<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v5i2.1128>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis. Guía de elaboración*.
<http://hdl.handle.net/20.500.12390/2236>
- Auccapuri, A. A., Ortiz, Z. L., Mendoza, M. U., Salas, J. C., y Palacios, M. D. (2021). Planificación curricular en la enseñanza universitaria y desempeño profesional de egresados en educación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2563-2589.
- Begoña, F. (2005). Análisis de datos en un proyecto de investigación. *Matronas profesión*, 6(3), 30-36.
- Bravo, R. M. (2018). *Programa psicopedagógico para mejorar las habilidades sociales en estudiantes de 3° grado de primaria de la i.e. n° 11029 "Santiago Burga Gonzales", distrito de Monsefú, región Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]
- Caballo, V. E., Salazar, I., Iruña, M. y Olivares, J. (2014). Relación de las habilidades sociales con la ansiedad social y los estilos/trastornos de la personalidad. *Revista internacional de psicología clínica y de la salud*, 22(3), 401-422.
- Carrillo, M., Obaco, E., y Ponce, E., (2019) Teaching Stress: Causes and labor implications. *Revista Magazine de las Ciencias*, 4(4), 145-156.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.360519.6>
- Catama, K. A. y Aponte, A., (2017). Differences in social skills and assertiveness in Colombian children and adolescents victims of abuse. *Revista Enfoques*, 2(1).
<http://dx.doi.org/10.24267/23898798.202>
- Cerna, G. M. (2022). *Inteligencia emocional y el desempeño laboral docente en una institución educativa del distrito de Chao 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]
- Consejo Nacional de Educación. (2020). *Proyecto Educativo Nacional, PEN 2036: el reto de la ciudadanía plena*.
- Díaz, T. (2014). Development of social-emotional competences and its assessment as key elements in teacher training plans. Some conclusions derived from 2011 simce assessment. *Revista Iberoamericana de Educación*, 64, 73-98. <http://rieoei.org/rie64a05.pdf>
- Eceiza, M., Arrieta, M., y Goñi, A. (2008). Social skills and contexts of social behavior. *Revista de psicodidáctica*, 13(1), 11-26.

- <https://www.redalyc.org/pdf/175/17513102.pdf>.
- Esquerre, L., y Pérez, M. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Educación*, 45(2), 1-21.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>
- Esteves, A., Paredes, R., Calcina, C. y Yapuchura, C. (2020). Social Skills in adolescents and Family Functionality. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 11(1), 16-27.
- Flores, E., García, M., Calcina, WC. Y Yapachura, A. (2016). Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la universidad nacional del altiplano. Puno. *Revista de investigación en comunicación y Desarrollo*, 7(2), 5-14.
- Goldstein, A. (1978). Escala de evaluación de habilidades sociales.
<https://www.academia.edu/37172809>
- Gonzales, R. (2021). Teaching performance and learning achievements in university students. *Revista Innova Educación*, 4(2), 25–44.
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.02.002>
- Gonzales, A., Berrío, M., Fernández Díaz, C., Ocaña. Y. (2021). Social-Emotional Competencies in Peruvian Educational Institutions. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 13(2), 586-592. 10.9756/INT-JECSE/V13I2.211096
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.) McGraw-Hill/Interamericana editores.
- Jorge, E. (2018). *Gerencia educativa y aplicación del marco del buen desempeño docente en la I.E Daniel A. Carrión, distrito de Chancay, Lima 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/18378>
- Lara, J., Campaña, E., Villamarín, A. y Balarezo, C. (2022). Gestión escolar durante la pandemia: relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 58-70.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.5>
- Lazaro, S. M., del Barco, B. L., Castano, E. F., y del Rio, M. I. (2016). Entrenamiento en habilidades sociales en el contexto universitario: efecto sobre las habilidades sociales para trabajar en equipos y la ansiedad social. *Psicología Conductual*, 24(3), 423+.
<https://link.gale.com/apps/doc/A522039688/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=2a4e1a7d>
- Martínez, G. I., Esparza, A. Y., & Gómez, R. I. (2020). Teaching Performance from the Perspective of Professional Practice. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>

- Martinez, G. I., y Guevara, A. (2015). Teacher performance Evaluation. *Revista Ra ximhai*, 11(4), 113-124.
<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/6910>
- Martinez, G., Guevara, A. y Valles, M., (2016). Teacher Performance and Quality Education. *Revista Ra Ximhai*, 12(6), 123-134.
- Mendo, S., del Barco, B., Castaño, del Río, E. y García, V. (2016). Evaluación de habilidades sociales en estudiantes de educación social. *Revista de psicodidáctica*, 21(1), 139- 156.
- Ministerio de Educación. (2015). *Marco del Buen Desempeño Docente*.
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Moreno-Jimenez, B., Blanco-Donoso, L. M., Aguirre-Camacho, A., de Rivas, S., y Herrero, M. (2014). Habilidades sociales para las nuevas organizaciones. *Psicología Conductual*, 22(3), 585+.
<https://link.gale.com/apps/doc/A520713139/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=a3b3b744>
- Otárola, M. (2019). *Las habilidades sociales y su diferencia con el género de las profesoras y profesores de las instituciones educativas del distrito de la Molina, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35449>
- Pinheiro, A., Romera, V., Quiterio, P. y Nunes, A. (2022). Social and Educational Skills Program with Elementary School Teachers. *Psico-USF*, 27(1), 87-97.
<https://doi.org/10.1590/1413-82712022270107>.
- Pinzón de Bojana, B. y Atencio, E. (2010). El mobbing en el desempeño laboral Implicaciones en la salud. *Multiciencias*, 10, 140-145.
- Puertas, P., Ubago, J. L., Moreno, R., Padiá, R., Martínez, M. A., y González, G. (2018). La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: una revisión sistemática. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, 29(2), 128–142.
<https://doi.org/10.5944/reop.vol.29.num.2.2018.23157>
- Quispe, M. (2020). Pedagogical management to improve the teacher performance. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14.
- RENACYT (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica*. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Rieckmann, M., Padierna, J., Torres, B., Elizalde, A., Quiroz, R., Montero, P., Aguirre, P., Chavez, L., Gaviria, M y Pantoja, L. (2016). *La educación basada en competencias y su contribución para el desarrollo sustentable*.

- Ruiz de la Cruz, G. (2019). *Relación de habilidades sociales y el logro de competencias en la práctica en la comunidad de los estudiantes de ix semestre de la facultad de educación inicial en la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, lima – 2019* [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/5601>
- Tamayo y Tamaño, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (4ª ed.) Editorial Limusa.
- Tapia, C. P., & Cubo, S. (2017). Relevant Social Skills: Perceptions of Multiple Educational Actors. *Revista internacional de investigación en educación*, 9(19), 133-148. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.m9-19.hsrp>
- Tenorio-Trigoso, A. (2019). *Marco del Buen Desempeño Docente y desarrollo profesional docente en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” de Víctor Larco -Trujillo- 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]
- Tomas, A. (2015). *Manual de calificación y diagnóstico de la lista de chequeo de habilidades sociales*
- UNESCO (2019). *La formación docente en servicio en el Perú. Proceso de diseño de políticas y generación de evidencias*. <https://unesdoc.unesco.org/>
- UNESCO (2021). *Habilidades socioemocionales en América Latina y el Caribe* www.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-sp
- Vaillant, D. y Marcelo, C. (2015). *El ABC y D de la formación docente*. Narcea Ediciones.
- Vara, A. (s.f) *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*.
- Vázquez, M., Cordero, G., y Leyva, YE. (2014). Análisis Comparativo de Criterios de Desempeño Profesional para la Enseñanza en Cuatro Países de América. *Revista electrónica actualidades investigativas en educación*, 14 (3), 434–455.
- Vieira-Santos, J., Del Prette, A., y Del Prette, Z. A. P. (2018). “Habilidades sociales de docentes universitarios: una revisión sistemática de la literatura”. *Acta Scientiarum. Education*,40(3),NA. <https://link.gale.com/apps/doc/A556466243/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=b154a7e8>.
- Yubero, S. (2005). Socialización y aprendizaje social. *Psicología social, cultura y educación*, (pp.819-844).

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de operacionalización de variable del marco del buen desempeño docente

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN Y VALORES	NIVELES Y RANGOS
Marco del buen desempeño docente	Es una herramienta estratégica que describe los dominios, competencias y desempeños que deben tener todos los docentes del Perú, con el objetivo de alcanzar el logro de los aprendizajes de los estudiantes.	El MBDD será medido con un cuestionario de 20 ítems que abarcan las dos dimensiones que se considera.	❖ Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Intercambio de experiencias. ▪ Equipos de trabajo en la mejora de la institución. ▪ Desarrollo de proyectos. ▪ Trabajo con familias. ▪ Incorporar la riqueza y recursos culturales. ▪ Reflexión y desarrollo de su práctica pedagógica. 	1-4 5-7 8-9 10-12	1= Nunca. 2=Casi nunca. 3=A veces. 4=Casi siempre. 5= Siempre	Deficiente [20-47] Regular [48-73] Eficiente [74-100]
			❖ Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actualización del quehacer educativo. ▪ Respeto a los principios éticos y los derechos humanos. 	13 14-15 16-18 19-20		

Anexo 2 Matriz de operacionalización de variable habilidades sociales

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN Y VALORES	NIVELES Y RANGOS
Habilidades sociales	Según Thomas Ambrosio definió las habilidades sociales como una serie de comportamientos eficaces en las relaciones con los otros, entendiendo que estas conductas son aprendidas y necesarias adquirirlas ya que facilita la comunicación, ayuda a la resolución de situaciones problemáticas, elude la ansiedad en situaciones problemáticas y forma ciudadanos capaces de exigir sus derechos y respetar la de los otros.	Las habilidades sociales serán medidas con un cuestionario que contempla 6 dimensiones estructurados en 26 ítems con una escala de Likert.	❖ Primeras habilidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dar las gracias. ▪ Hacer un cumplido. 	1-2	1= Nunca 2= Casi nunca. 3= A veces. 4= Casi siempre. 5= Siempre	Deficiente [26-61] Regular [62-95] Eficiente [96-130]
			❖ Habilidades sociales avanzadas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pedir ayuda. ▪ Participar. ▪ Dar instrucciones. ▪ Disculparse. 	3-6		
			❖ Habilidades relacionadas con los sentimientos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocer, expresar y comprender sus sentimientos y el de los demás. ▪ Expresar afecto. ▪ Auto recompensarse. 	7-11		
			❖ Habilidades alternativas a la agresión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ayudar a los demás. ▪ Negociar. ▪ Autocontrol. ▪ Defender sus derechos. ▪ Evitar problemas. ▪ No pelear. 	12-17		
			❖ Habilidades frente al estrés	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formular y responder una queja. ▪ Defender a un amigo. ▪ Responder a la persuasión. ▪ Analizar al fracaso. ▪ Establecer un objetivo. ▪ Recoger información. 	18-22		
			❖ Habilidades de planificación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Priorizar los problemas. ▪ Tomar una decisión. 	23-26		

Anexo 3 Matriz de consistencia

TÍTULO: El marco del buen desempeño docente y las habilidades sociales de los docentes de la Red 11 UGEL 05, 2022							
AUTOR: Casasola Lizarraga, Yazmyn Shela							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General investigación ¿Cuál es el nivel de relación entre el MBDD y las habilidades sociales de los docentes de la RED 11 Ugel 05?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cuál es la relación existe entre el MBDD y las primeras habilidades sociales? ¿Cuál es la relación del MBDD y las habilidades sociales avanzadas? ¿Cuál es la relación que existe entre el MBDD y las habilidades relacionadas con los sentimientos? ¿Cuál es la relación que existe entre el MBDD y las habilidades alternativas a la agresión? ¿Cuál es la relación que existe entre el MBDD y las habilidades frente al stress? ¿Cuál es la relación que existe entre el MBDD y las habilidades de planificación?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el MBDD y las habilidades sociales de los docentes de la RED 11 Ugel 05</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre el MBDD y las primeras habilidades sociales, determinar la relación entre el MBDD y las habilidades sociales avanzadas, determinar la relación entre el MBDD y las habilidades alternativas a la agresión, determinar la relación entre el MBDD y las habilidades relacionadas con los sentimientos, determinar la relación entre el MBDD y las habilidades frente al stress y determinar la relación entre el MBDD y las habilidades de planificación de los docentes de la RED 11 Ugel 05</p>	<p>Hipótesis general. Existe relación significativa entre el MBDD y las habilidades sociales de los docentes de la RED 11 Ugel 05.</p> <p>Hipótesis específica Existe relación significativa entre el MBDD y las primeras habilidades sociales, existe relación significativa entre el MBDD y las habilidades relacionadas con los sentimientos, existe relación significativa entre el MBDD y las habilidades alternativas a la agresión, existe relación significativa entre el MBDD y las habilidades de planificación de los docentes de la Red 11 UGEL 05</p>	Variable 1: Marco del buen desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel o Rango
		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Intercambio de experiencias en un clima democrático. Equipos de trabajo en la mejora de la I.E. Desarrollo de proyectos. Trabajo con familias. Incorporar la riqueza y recursos culturales.	1-4 5-7 8-9 10-12 13	1=nunca. 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre	Deficiente [20-47] Regular [48-73] Eficiente [74-100]	
		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión y desarrollo de su práctica pedagógica. Actualización de políticas y normativas vigentes. Respeto a los principios éticos y los derechos humanos.	14-15 16-18 19-20			
Variable 2: Habilidades sociales							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel o Rango
			Primeras habilidades sociales	Dar las gracias. Hacer un cumplido.	1-2	1=nunca. 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre	Deficiente [26-61] Regular [62-95] Eficiente [96-130]
			Habilidades sociales avanzadas	Pedir ayuda. Participar. Dar instrucciones. Disculpase.	3-6		
			Habilidades relacionadas con los sentimientos	Conocer sus propios sentimientos Expresar sus sentimientos. Comprender los sentimientos de los demás. Expresar afecto. Auto recompensarse.	7-11		
			Habilidades alternativas a la agresión	Ayudar a los demás. Negociar. Autocontrol. Defender tus derechos. Evitar los problemas y peleas.	12-17		
			Habilidades frente al estrés	Formular y responder una queja. Defender a un amigo. Responder a la persuasión. Analizar el fracaso.	18-22		
			Habilidades de planificación	Establecer un objetivo. Recoger información. Priorizar los problemas. Tomar una decisión.	23-26		



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Anexo 4 - Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de la variable Marco del buen desempeño docente.

Instrucciones:

Saludos, estimado(a) docente de la Red 11-UGEL 05. Su participación es valiosa y anónima. A continuación, encontrará proposiciones con cinco opciones de respuesta. Lea cuidadosamente cada proposición y marque sólo una alternativa. No hay respuestas buenas ni malas. La información que se recopile será empleada con fines de investigación. Escala de Likert: 1=nunca. 2=casi nunca. 3=a veces. 4= casi siempre. 5=siempre

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.		1	2	3	4	5
1	Promueves espacios de reflexión pedagógica para implementar propuestas de mejora con tus colegas.					
2	Estableces un diálogo basado en el respeto e igualdad entre colegas.					
3	Construyes consensos en la solución de problemas de tu I.E					
4	Colaboras en la construcción de un clima escolar favorable.					
5	Propones mejoras en la gestión de la escuela.					
6	Participas en la actualización e implementación de los documentos de gestión de tu institución educativa.					
7	Contribuyes al logro de las metas institucionales.					
8	Diseñas colaborativamente proyectos de innovación pedagógica.					
9	Participas en la ejecución de proyectos de innovación pedagógica.					
10	Estableces comunicación con las familias con el fin de apoyar al estudiante en el logro de sus aprendizajes.					
11	Promueves un compromiso de las familias en la educación de sus hijos.					
12	Implementas espacios de diálogo con las familias sobre los procesos y resultados educativos de manera oportuna.					
13	Incorporas en tu práctica de enseñanza la riqueza y recursos culturales de la comunidad.					
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		1	2	3	4	5
14	A partir de una autoevaluación identificas los aspectos a mejorar en tu práctica pedagógica.					
15	Participas en programas de formación y desarrollo profesional.					
16	Analizas de manera crítica y reflexiva los propósitos del proyecto educativo nacional al 2036.					
17	Te mantienes actualizado de las normativas vigentes en educación.					
18	Te desempeñas según los criterios del marco del buen desempeño docente.					
19	Te conduces según los principios de la ética profesional docente.					
20	Tomas decisiones en base a los derechos de los niños y adolescentes.					



Cuestionario de la variable habilidades sociales

Instrucciones:

Saludos, estimado(a) docente de la Red 11-UGEL 05. Su participación es valiosa y anónima. A continuación, encontrará proposiciones con cinco opciones de respuesta. Lea cuidadosamente cada proposición y marque sólo una alternativa. No hay respuestas buenas ni malas. La información que se recopile será empleada con fines de investigación.

Escala de Likert: 1=nunca. 2=casi nunca. 3=a veces. 4= casi siempre. 5=siempre

	Primeras habilidades sociales	1	2	3	4	5
1	Permites que los demás sepan que estas agradecido con ellos por algo que hicieron por ti.					
2	Dices a los demás lo que te gusta de ellos y de lo que hacen.					
	Habilidades sociales avanzadas	1	2	3	4	5
3	Pides ayuda cuando lo necesitas.					
4	Te integras a un grupo para participar en una determinada actividad.					
5	Explicas con claridad a los demás como hacer una tarea específica.					
6	Pides disculpas cuando haces algo que sabes que está mal.					
	Habilidades relacionadas con los sentimientos	1	2	3	4	5
7	Comprendes y reconoces las emociones que experimentas.					
8	Permites que los demás conozcan lo que sientes.					
9	Intentas comprender lo que sienten los demás.					
10	Permites que los demás sepan que te preocupas por ellos.					
11	Te recompensas después de hacer algo bien.					
	Habilidades alternativas a la agresión	1	2	3	4	5
12	Ayudas a quien lo necesita.					
13	Si alguien está en desacuerdo, tratas de llegar a un acuerdo que satisfaga a ambos.					
14	Controlas tu carácter, ante situaciones difíciles.					
15	Defiendes tus derechos dando a conocer cuál es tu postura.					
16	Te mantienes al margen de situaciones que podrían ocasionarte problemas.					
17	Encuentras otras formas de resolver situaciones difíciles sin tener que pelear.					
	Habilidades para hacer frente a estrés	1	2	3	4	5
18	Expresas con claridad sin enfadarte, cuando han hecho algo que no te gusta.					
19	Respondes imparcialmente cuando alguien se queja de ti.					
20	Consideras tu posición y la de los demás antes de tomar una decisión.					
21	Manifiestas a los demás cuando sientes que un amigo no ha sido tratado de manera justa.					
22	Comprendes la razón por la cual has fracasado en una situación particular.					
	Habilidades de planificación	1	2	3	4	5
23	Planificas de manera realista lo que te gustaría realizar antes de empezar una tarea.					
24	Planificas lo que necesitas saber y como conseguir esa información.					
25	Determinas el problema más importante que debes resolver primero.					
26	Analizas diferentes posibilidades para elegir la que te hará sentir mejor.					

Anexo 5 – Cálculo del tamaño de la muestra

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N-1)E^2 + Z^2pq} = \frac{485 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(485-1) \cdot 0.05^2 + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} = 214.61 = 215$$

n= muestra

N= población

Z= valor de distribución normal para un valor de confianza

p= proporción de éxito

q= proporción de fracaso

E= tolerancia de error

Muestra probabilística estratificada

Red educativa institucional 11

Nombre de la I. E	Nivel	Docentes por I.E	Factor	Muestra por I.E
035 Isabel Flores de Oliva	Inicial	15	0.44	7
38	Inicial	5	0.44	2
0093 Cuna jardín	Inicial	12	0.44	5
0115 Santísima Virgen de Lourdes	Inicial	7	0.44	3
0045 San Antonio	Primaria/secundaria	15	0.44	8
0087 José María Arguedas	Inicial/primaria/secundaria	51	0.44	22
100	Inicial/primaria/secundaria	62	0.44	27
121 Virgen de Fátima	Primaria/secundaria	30	0.44	13
0132 Toribio de Luzuriaga y Mejía	Inicial/primaria/secundaria	73	0.44	33
0137 Miguel Grau Seminario	Primaria/secundaria	64	0.44	28
147 Luis Alberto García Rojas	Primaria/secundaria	50	0.44	22
0155 José Antonio Encinas Franco	Primaria	13	0.44	6
0161 Moises Colonia Trinidad	Inicial/primaria/secundaria	25	0.44	11
0119 Canto Bello	Inicial/primaria/secundaria	34	0.44	15
171-5 Los Ángeles	Inicial/primaria	13	0.44	6
0115-28 Niño Jesús de San Ignacio	Inicial	13	0.44	6
Jesusito	Inicial	3	0.44	1
Total de docentes		485		215

Nota. Datos tomados de la página de la UGEL 05

Anexo 6 – Validez de los instrumentos por juicio de expertos

N°	Apellidos y nombres	Grado	Situación final del instrumento
01	Farfán Pimentel, Johnny Félix	Doctor	Aplicable
02	Huayta Franco, Yolanda Josefina	Doctora	Aplicable
03	Lizandro Crispin, Rommel	Doctor	Aplicable

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

Ítems	DIMENSIONES	Escala de Valoración						Sugerencias
		PERTINENCIA ¹		RELEVANCIA ²		CLARIDAD ³		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	DIMENSIÓN 1:							
	Promueves espacios de reflexión pedagógica para implementar propuestas de mejora con tus colegas.	X		X		X		
2	Estableces un dialogo basado en el respeto e igualdad entre colegas.	X		X		X		
3	Construyes consensos en la solución de problemas de tu I.E	X		X		X		
4	Colaboras en la construcción de un clima escolar favorable.	X		X		X		
5	Propones mejoras en la gestión de la escuela.	X		X		X		
6	Participas en la actualización e implementación de los documentos de gestión de tu institución educativa.	X		X		X		
7	Contribuyes al logro de las metas institucionales.	X		X		X		
8	Diseñas colaborativamente proyectos de innovación pedagógica	X		X		X		
9	Participas en la ejecución de proyectos de innovación pedagógica.	X		X		X		
10	Estableces comunicación con las familias con el fin de apoyar al estudiante en el logro de sus aprendizajes.	X		X		X		
11	Promueves un compromiso de las familias en la educación de sus hijos.	X		X		X		
12	Implementas espacios de dialogo con las familias sobre los procesos y resultados educativos de manera oportuna.	X		X		X		
13	Incorporas en tu práctica de enseñanza la riqueza y recursos culturales de la comunidad.	X		X		X		
14	DIMENSIÓN 2:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
	A partir de una autoevaluación identificas los aspectos a mejorar en tu práctica pedagógica	X		X		X		
15	Participas en programas de formación y desarrollo profesional.	X		X		X		
16	Analizas de manera crítica y reflexiva los propósitos del proyecto educativo nacional al 2036.	X		X		X		
17	Te mantienes actualizado de las normativas vigentes en educación.	X		X		X		
18	Te desempeñas según los criterios del	X		X		X		

	marco del buen desempeño docente.							
19	Te conduces según los principios de la ética profesional docente.	X		X		X		
20	Tomas decisiones en base a los derechos de los niños y adolescentes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX

Apellidos y nombres del juez validador: _____
DNI: 06269132

METODÓLOGO

Grado y 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

Lima, 5 de noviembre del 2022.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES SOCIALES

Ítems	DIMENSIONES	Escala de Valoración						Sugerencias
		PERTINENCIA 1		RELEVANCIA 2		CLARIDAD 3		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	DIMENSIÓN 1:							
	Permites que los demás sepan que estas agradecido con ellos por algo que hicieron por ti.	X		X		X		
2	Dices a los demás lo que te gusta de ellos y de lo que hacen.	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 2:							Sugerencias
	Pides ayuda cuando lo necesitas.	X		X		X		
4	Te integras a un grupo para participar en una determinada actividad.	X		X		X		
5	Explicas con claridad a los demás como hacer una tarea específica.	X		X		X		
6	Pides disculpas cuando haces algo que sabes que está mal.	X		X		X		
7	DIMENSIÓN 3:							Sugerencias
	Comprendes y reconoces las emociones que experimentas.	X		X		X		
8	Permites que los demás conozcan lo que sientes.	X		X		X		
9	Intentas comprender lo que sienten los demás.	X		X		X		
10	Permites que los demás sepan que te preocupas por ellos.	X		X		X		
11	Te recompensas después de hacer algo bien.	X		X		X		
12	DIMENSIÓN 4:							Sugerencias
	Ayudas a quien lo necesite.	X		X		X		
13	Si alguien está en desacuerdo, tratas de llegar a un acuerdo que satisfaga a ambos.	X		X		X		
14	Controlas tu carácter, ante situaciones difíciles.	X		X		X		
15	Defiendes tus derechos dando a conocer cuál es tu postura.	X		X		X		
16	Te mantienes al margen de situaciones que podrían ocasionarte problemas.	X		X		X		
17	Encuentras otras formas de resolver situaciones difíciles sin tener que pelear.	X		X		X		
18	DIMENSIÓN 5							Sugerencias
	Expresas con claridad sin enfadarte, cuando han hecho algo que no te gusta.	X		X		X		
19	Respondes imparcialmente cuando alguien se queja de ti.	X		X		X		
20	Consideras tu posición y la de los demás antes de tomar una decisión.	X		X		X		
21	Manifiestas a los demás cuando sientes que un amigo no ha sido tratado de manera justa.	X		X		X		
22	Comprendes la razón por la cual has fracasado en una situación particular.	X		X		X		
23	DIMENSIÓN 6:							Sugerencias
	Planificas de manera realista lo que te gustaría realizar antes de empezar una tarea.	X		X		X		
24	Planificas lo que necesitas saber y como conseguir esa información.	X		X		X		
25	Determinas el problema más importante que debes resolver primero.	X		X		X		
26	Analizas diferentes posibilidades para elegir la que te hará sentir mejor.	X		X		X		

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX

Apellidos y nombres del juez validador: _____

DNI: __06269132

METODÓLOGO

Grado y 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

Lima, 5 de noviembre del 2022.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL
MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE**

Ítems	DIMENSIONES	Escala de Valoración						Sugerencias
		PERTINENCIA1		RELEVANCIA2		CLARIDAD3		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	DIMENSIÓN 1:							
	Promueves espacios de reflexión pedagógica para implementar propuestas de mejora con tus colegas.	X		X		X		
2	Estableces un dialogo basado en el respeto e igualdad entre colegas.	X		X		X		
3	Construyes consensos en la solución de problemas de tu I.E	X		X		X		
4	Colaboras en la construcción de un clima escolar favorable.	X		X		X		
5	Propones mejoras en la gestión de la escuela.	X		X		X		
6	Participas en la actualización e implementación de los documentos de gestión de tu institución educativa.	X		X		X		
7	Contribuyes al logro de las metas institucionales.	X		X		X		
8	Diseñas colaborativamente proyectos de innovación pedagógica	X		X		X		
9	Participas en la ejecución de proyectos de innovación pedagógica.	X		X		X		
10	Estableces comunicación con las familias con el fin de apoyar al estudiante en el logro de sus aprendizajes.	X		X		X		
11	Promueves un compromiso de las familias en la educación de sus hijos.	X		X		X		
12	Implementas espacios de dialogo con las familias sobre los procesos y resultados educativos de manera oportuna.	X		X		X		
13	Incorporas en tu práctica de enseñanza la riqueza y recursos culturales de la comunidad.	X		X		X		
14	DIMENSIÓN 2:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
	A partir de una autoevaluación identificas los aspectos a mejorar en tu práctica pedagógica	X		X		X		
15	Participas en programas de formación y desarrollo profesional.	X		X		X		
16	Analizas de manera crítica y reflexiva los propósitos del proyecto educativo nacional al 2036.	X		X		X		
17	Te mantienes actualizado de las normativas vigentes en educación.	X		X		X		
18	Te desempeñas según los criterios del marco del buen desempeño docente.	X		X		X		
19	Te conduces según los principios de la ética profesional docente.	X		X		X		
20	Tomas decisiones en base a los derechos de los niños y adolescentes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina
DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

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

Lima, 21 de octubre del 2022.



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES SOCIALES

Ítems	DIMENSIONES	Escala de Valoración						Sugerencias
		PERTINENCIA 1		RELEVANCIA 2		CLARIDAD 3		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	DIMENSIÓN 1:							
	Permites que los demás sepan que estas agradecido con ellos por algo que hicieron por ti.	X		X		X		
2	Dices a los demás lo que te gusta de ellos y de lo que hacen.	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 2:							Sugerencias
	Pides ayuda cuando lo necesitas.	X		X		X		
4	Te integras a un grupo para participar en una determinada actividad.	X		X		X		
5	Explicas con claridad a los demás como hacer una tarea específica.	X		X		X		
6	Pides disculpas cuando haces algo que sabes que está mal.	X		X		X		
7	DIMENSIÓN 3:							Sugerencias
	Comprendes y reconoces las emociones que experimentas.	X		X		X		
8	Permites que los demás conozcan lo que sientes.	X		X		X		
9	Intentas comprender lo que sienten los demás.	X		X		X		
10	Permites que los demás sepan que te preocupas por ellos.	X		X		X		
11	Te recompensas después de hacer algo bien.	X		X		X		
12	DIMENSIÓN 4:							Sugerencias
	Ayudas a quien lo necesite.	X		X		X		
13	Si alguien está en desacuerdo, tratas de llegar a un acuerdo que satisfaga a ambos.	X		X		X		
14	Controlas tu carácter, ante situaciones difíciles.	X		X		X		
15	Defiendes tus derechos dando a conocer cuál es tu postura.	X		X		X		
16	Te mantienes al margen de situaciones que podrían ocasionarte problemas.	X		X		X		
17	Encuentras otras formas de resolver situaciones difíciles sin tener que pelear.	X		X		X		
18	DIMENSIÓN 5							Sugerencias
	Expresas con claridad sin enfadarte, cuando han hecho algo que no te gusta.	X		X		X		
19	Respondes imparcialmente cuando alguien se queja de ti.	X		X		X		
20	Consideras tu posición y la de los demás antes de tomar una decisión.	X		X		X		
21	Manifiestas a los demás cuando sientes que un amigo no ha sido tratado de manera justa.	X		X		X		
22	Comprendes la razón por la cual has fracasado en una situación particular.	X		X		X		
23	DIMENSIÓN 6:							Sugerencias
	Planificas de manera realista lo que te gustaría realizar antes de empezar una tarea.	X		X		X		
24	Planificas lo que necesitas saber y como conseguir esa información.	X		X		X		
25	Determinas el problema más importante que debes resolver primero.	X		X		X		
26	Analizas diferentes posibilidades para elegir la que te hará sentir mejor.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina
DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

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

Lima, 21 de octubre del 2022.



Firma del Experto Informante.
Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL
MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE**

Ítems	DIMENSIONES	Escala de Valoración						Sugerencias
		PERTINENCIA1		RELEVANCIA2		CLARIDAD3		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	DIMENSIÓN 1:							
	Promueves espacios de reflexión pedagógica para implementar propuestas de mejora con tus colegas.	X		X		X		
2	Estableces un dialogo basado en el respeto e igualdad entre colegas.	X		X		X		
3	Construyes consensos en la solución de problemas de tu I.E	X		X		X		
4	Colaboras en la construcción de un clima escolar favorable.	X		X		X		
5	Propones mejoras en la gestión de la escuela.	X		X		X		
6	Participas en la actualización e implementación de los documentos de gestión de tu institución educativa.	X		X		X		
7	Contribuyes al logro de las metas institucionales.	X		X		X		
8	Diseñas colaborativamente proyectos de innovación pedagógica	X		X		X		
9	Participas en la ejecución de proyectos de innovación pedagógica.	X		X		X		
10	Estableces comunicación con las familias con el fin de apoyar al estudiante en el logro de sus aprendizajes.	X		X		X		
11	Promueves un compromiso de las familias en la educación de sus hijos.	X		X		X		
12	Implementas espacios de dialogo con las familias sobre los procesos y resultados educativos de manera oportuna.	X		X		X		
13	Incorporas en tu práctica de enseñanza la riqueza y recursos culturales de la comunidad.	X		X		X		
14	DIMENSIÓN 2:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
	A partir de una autoevaluación identificas los aspectos a mejorar en tu práctica pedagógica	X		X		X		
15	Participas en programas de formación y desarrollo profesional.	X		X		X		
16	Analizas de manera crítica y reflexiva los propósitos del proyecto educativo nacional al 2036.	X		X		X		
17	Te mantienes actualizado de las normativas vigentes en educación.	X		X		X		
18	Te desempeñas según los criterios del marco del buen desempeño docente.	X		X		X		
19	Te conduces según los principios de la ética profesional docente.	X		X		X		
20	Tomas decisiones en base a los derechos de los niños y adolescentes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: LIZANDRO CRISPÍN ROMMEL
DNI: 09554022

Grado y Especialidad del validador: Dr. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

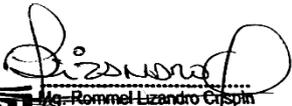
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

Lima, 21 de octubre del 2022.



Mg. Rommel Lizandro Crispín
DOCENTE DE LA ESCUELA
DE POS GRADO
UNIVERSIDAD
CESAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES SOCIALES

Ítems	DIMENSIONES	Escala de Valoración						Sugerencias
		PERTINENCIA 1		RELEVANCIA 2		CLARIDAD 3		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	DIMENSIÓN 1:							
	Permites que los demás sepan que estas agradecido con ellos por algo que hicieron por ti.	X		X		X		
2	Dices a los demás lo que te gusta de ellos y de lo que hacen.	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 2:							Sugerencias
	Pides ayuda cuando lo necesitas.	X		X		X		
4	Te integras a un grupo para participar en una determinada actividad.	X		X		X		
5	Explicas con claridad a los demás como hacer una tarea específica.	X		X		X		
6	Pides disculpas cuando haces algo que sabes que está mal.	X		X		X		
7	DIMENSIÓN 3:							Sugerencias
	Comprendes y reconoces las emociones que experimentas.	X		X		X		
8	Permites que los demás conozcan lo que sientes.	X		X		X		
9	Intentas comprender lo que sienten los demás.	X		X		X		
10	Permites que los demás sepan que te preocupas por ellos.	X		X		X		
11	Te recompensas después de hacer algo bien.	X		X		X		
12	DIMENSIÓN 4:							Sugerencias
	Ayudas a quien lo necesite.	X		X		X		
13	Si alguien está en desacuerdo, tratas de llegar a un acuerdo que satisfaga a ambos.	X		X		X		
14	Controlas tu carácter, ante situaciones difíciles.	X		X		X		
15	Defiendes tus derechos dando a conocer cuál es tu postura.	X		X		X		
16	Te mantienes al margen de situaciones que podrían ocasionarte problemas.	X		X		X		
17	Encuentras otras formas de resolver situaciones difíciles sin tener que pelear.	X		X		X		
18	DIMENSIÓN 5							Sugerencias
	Expresas con claridad sin enfadarte, cuando han hecho algo que no te gusta.	X		X		X		
19	Respondes imparcialmente cuando alguien se queja de ti.	X		X		X		
20	Consideras tu posición y la de los demás antes de tomar una decisión.	X		X		X		
21	Manifiestas a los demás cuando sientes que un amigo no ha sido tratado de manera justa.	X		X		X		
22	Comprendes la razón por la cual has fracasado en una situación particular.	X		X		X		
23	DIMENSIÓN 6:							Sugerencias
	Planificas de manera realista lo que te gustaría realizar antes de empezar una tarea.	X		X		X		
24	Planificas lo que necesitas saber y como conseguir esa información.	X		X		X		
25	Determinas el problema más importante que debes resolver primero.	X		X		X		
26	Analizas diferentes posibilidades para elegir la que te hará sentir mejor.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: LIZANDRO CRISPÍN ROMMEL
DNI: 09554022

Grado y Especialidad del validador: Dr. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

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

Lima, 21 de octubre del 2022.



Mg. Rommel Lizandro Crispín
DOCENTE DE LA ESCUELA
DE POS GRADO
UNIVERSIDAD
CESAR VALLEJO

Anexo 7 Confiabilidad de los instrumentos

Variable 1 Marco del buen desempeño docente

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	20

Variable 2 Habilidades sociales

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	26



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LIZANDRO CRISPIN ROMMEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "El marco del buen desempeño docente y las habilidades sociales de los docentes de la Red 11 UGEL 05, 2022", cuyo autor es CASASOLA LIZARRAGA YAZMYN SHELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 31 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LIZANDRO CRISPIN ROMMEL DNI: 09554022 ORCID: 0000-0003-1091-225X	Firmado electrónicamente por: RLIZANDROC el 04- 01-2023 23:10:39

Código documento Trilce: TRI - 0506291