UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Habilidades sociales y el desempeño laboral de los docentes de la unidad Educativa, El Empalme - Guayas, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Olvera Aguirre, Graciela Gabriela (orcid.org/0000-0001-9449-4547)

ASESOR:

Dr. Briones Mendoza Mario Napoleón (orcid.org/0000-0001-9494-0850)

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

PIURA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios y mis padres que son la fortaleza para seguir adelante

A mi hijo, Elian quien es el soporte y apoyo para seguir realizándome como profesional.

A Hernán por su apoyo incondicional

Graciela Gabriela

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo por abrirme sus puertas.

A mi docente asesor por su apoyo constante que permitió la culminación de este trabajo de investigación.

A mis amigos Angy Diana y Jonner por su ayuda y paciencia.

A todos ellos, muchas gracias.

Graciela Gabriela

ÍNDICE DE CONTENIDO

		Pág.
Carátula		i
Dedicatoria		ii
Agradecimiento		iii
Índice de contenido		iv
Índice de tablas		v
Resumen		vi
Abstract		vii
I.	INTRODUCCIÓN	1
II.	MARCO TEÓRICO	4
III.	METODOLOGÍA	17
3.1.	Tipo y diseño de investigación	17
3.2.	Variables y operacionalización	18
3.3.	Población, muestra y muestreo	18
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5.	Procedimiento	21
3.6.	Método de análisis	21
3.7.	Aspectos éticos	21
IV.	RESULTADOS	22
V.	DISCUSIÓN	30
VI.	CONCLUSIONES	33
VII.	RECOMENDACIONES	34
Referencias Bibliográficas		35
Anexos		37

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Población de la investigación 19

Tabla 2. Muestra de la investigación 19

Tabla 3. Relación de las habilidades sociales y desempeño laboral 22

Tabla 4. Relación de la capacidad pedagógica y habilidades sociales 23

Tabla 5. Relación de la responsabilidad en el desempeño y habilidades sociales 24

Tabla 6. Relación de las relaciones interpersonales y habilidades sociales 25

Tabla 7. Relación de emocionalidad y habilidades sociales 25

Tabla 8. Rho de Spearman Correlación de las habilidades sociales y desempeño laboral 26

Tabla 9. Rho de Spearman Correlación de la capacidad pedagógica y habilidades sociales 27

Tabla 10. Rho de Spearman Correlación de la responsabilidad en el desempeño y habilidades sociales 27

Tabla 11. Rho de Spearman Correlación de las relaciones interpersonales y habilidades sociales 28

Tabla 12. Rho de Spearman Correlación de la emocionalidad y habilidades sociales 29

RESUMEN

El propósito de esta investigación es determinar la relación de las habilidades sociales y el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa El Empalme- Guayas, 2019. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional, asociativo esto permitió encontrar el coeficiente de correlación entre la variable habilidades sociales y el desempeño laboral. El diseño utilizado fue no experimental, esto significa que no hubo manipulación activa de ninguna de las variables. La muestra trabajada fue de 20 docentes de la unidad educativa de la unidad educativa El Empalme sección matutina 2019. La técnica utilizada fue la encuestay para recoger la información se utilizó como instrumento el cuestionario; la escala para ambas variables fue polinómica. Para conocer la confiabilidad de los instrumentos, se realizóla aplicación de una prueba piloto que fue contestada por 20 docentes de la misma institución, pero de la sección vespertina que presentaban características similares. Con los puntajes obtenidos se calculó el coeficiente de Alfa de Cronbach cuyos resultados arrojaron un valor de 0.709 para la variable desempeño laboral; mientras que el instrumento que midiólas habilidades sociales obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.990. Lo cual indicó que ambos instrumentos tenían alta confiabilidad. La investigación concluyó que existen evidencias suficientes para afirmar que las habilidades sociales no se relacionan con el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa El Empalme, Guayas 2019; en tanto, el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.311, representa una baja correlación entre las variables.

Palabras Clave: habilidades sociales, desempeño laboral y docentes.

ABTRACT

This work had as a general problem to investigate what relationship exists between the socialskills and the work performance of the teachers of the educational unit El Empalme 2019 and whose purpose was to determine the relationship between the social skills and the workperformance of the teachers of the educational unit El Empalme 2019. The type of study was descriptive correlational, associative this allowed to find the correlation coefficient between the variable social skills and work performance. The designused was non-experimental, this means that there was no active manipulation of any of the variables. The sample worked was 20 teachers from the educational unit of the educational unit El Empalme morning section 2019. The technique used was the survey and to collect the information the questionnaire was used as an instrument; the scale for both variables waspolynomial. In order to know the reliability of the instruments, a pilot test was applied, whichwas answered by 20 teachers from the same institution, but from the evening section that presented similar characteristics. With the scores obtained, Cronbach's alpha coefficient wascalculated, whose results showed a value of 0.709 for the labor performance variable; whilethe instrument that measured social skills obtained a Cronbach's Alpha of 0.990. Which indicated that both instruments had high reliability. The investigation concluded that there is sufficient evidence to state that social skills are not related to the work performance of teachers in the educational unit El Empalme, Guayas 2019; meanwhile, the Spearman Rho correlation coefficient of 0.311 represents a high correlation between the variables.

Keywords: Social skills, work performance and teacher

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los docentes de las instituciones se caracterizan por ser un ente social que establece relaciones entre los individuos, Por lo tanto, implica que las personas posean habilidades sociales para obtener relaciones interpersonales satisfactorias. Se asume específicamente como un grupo de conductas que declaran sus sentimientos, actitudes, deseos, opiniones, que son necesarias para comunicarse con los demás que posibiliten el éxito en las funciones que esta actividad profesional exige.

En este entorno, implica el progreso tanto personal como profesional de los profesores, lo que abarca la mejora de su bienestar físico y mental, sus relaciones interpersonales con amigos, colegas y estudiantes, y su rendimiento laboral, que requiere dedicación, disciplina, persistencia, honradez y una fuerte responsabilidad para alcanzar objetivos y metas.

Las habilidades sociales, garantiza una mejor comunicación con otras personas es una de las claves de éxito y son indispensables para un buen desempeño laboral, nos ayudan a relacionarnos con los demás de forma positiva y solidariamente agradable, pueden ser adquiridas y desarrolladas con la práctica.

En el Ecuador las instituciones educativas están en severa crisis ya que existe problemas desde los hogares porque no existe comunicación efectiva entre padres de familia y alumnos por ello hay cambios constantes, Por ello el docente de educación afronta en estos últimos tiempos a un panorama de cambio que debe tener un rol adecuado fomentando principalmente comunicación para que pueda establecer relaciones interpersonales.

Es por ello que el problema de investigación queda formulado por la siguiente pregunta: ¿de que manera existe una relación entre la habilidad social en el rendimiento de sus funciones laborales de los profesores de la unidad educativa El Empalme, 2019? Los problemas específicos que se deben de atender son: ¿en qué medida las dimensiones de la capacidad pedagógica se relaciona con el rendimiento de las funciones laborales de los profesores de la unidad educativa El Empalme 2019?; ¿cómo se relaciona la dimensión responsabilidad de sus funciones con el rendimiento en sus funciones laborales de los profesores de la

unidad educativa El Empalme 2019?; ¿en qué medida la dimensión relaciones interpersonales se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa El Empalme 2019?; y por último: ¿cuál es la relación de la dimensión emocionalidad en el rendimiento de sus funciones laborales de los profesores de la unidad educativa El Empalme 2019?

El actual estudio tiene como finalidad dar una descripción de las habilidades sociales y el desempeño laboral, demostrando la conexión existente entre estas dos variables. Para comprender el problema es necesario analizar las variables y respaldarlas, por lo que este estudio proporcionará un nuevo enfoque, especialmente cuando se aplica a una ubicación diferente, como lo es el caso de los profesores de la institución educativa "El Empalme". Este estudio es valioso en términos hipotéticos, ya que se explica cada variable y se destaca la importancia de su relación mutua, confirmando que las habilidades sociales son cruciales para un buen rendimiento laboral.

La finalidad de esta investigación es brindar una contribución significativa a la comprensión de cómo las habilidades para socializar influyen en el rendimiento laboral. Consideramos que la investigación es singular en su enfoque, ya que su resultado es un análisis de la práctica docente como un factor vinculado a la explicación de los resultados educativos en términos de percepción del desempeño laboral, lo que a su vez es un factor relevante para mejorar la educación en nuestro entorno de trabajo.

Entonces podemos utilizar, los instrumentos de estudio, correctamente validados y confiados valdrán de guía para evaluar las habilidades sociales y el rendimiento en las funciones laborales en diferentes unidades educativas y ocasionar a otras exploraciones de similares particularidades.

La hipótesis general planteada en este estudio establece la existencia de una correlación de grado significativo entre el rendimiento de las funciones y las habilidades sociales de los profesores de la unidad educativa "El Empalme" en 2019. En contraste, la hipótesis nula sugiere que no hay tal relación entre el desempeño laboral y las habilidades sociales de los docentes en esa misma unidad educativa y año.

Las hipótesis específicas de este estudio establecen que las siguientes dimensiones están significativamente relacionadas con las habilidades sociales de los docentes de la institución educativa "El Empalme" en 2019: las capacidades pedagógicas, las responsabilidades en el desarrollo de sus labores, las relaciones interpersonales y la emocionalidad.

La principal finalidad de esta investigación es evidenciar en qué manera se relacionan las habilidades sociales y el rendimiento de las labores de los profesores de la Unidad Educativa "El Empalme" durante el año 2019. Los objetivos específicos de la investigación incluyen identificar la relación entre la capacidad pedagógica y la habilidad social de los docentes, determinar la existencia de una correlación entre la responsabilidad en el desempeño de sus labores y las habilidades sociales de los docentes, evaluar si hay alguna relación entre las relaciones interpersonales y las habilidades sociales de los docentes, y analizar cómo se relacionan la emocionalidad y las habilidades sociales de los profesores en la institución educativa "El Empalme" en el año 2019.

II. MARCO TEÓRICO

En investigaciones similares, se puede encontrar el trabajo de Caballero (2011), quien investigó las capacidades para interactuar socialmente en jóvenes de 14 y 15 años que residen en entornos de bajos recursos en Argentina. La muestra del estudio fue de 194 adolescentes y llevándose a cabo mediante una encuesta descriptiva. Se encontró que las adolescentes mujeres presentaron mayores niveles de timidez en comparación con los adolescentes varones, pero no se realizaron exploraciones acerca de otras características del grupo familiar.

González (2012) realizó un estudio no experimental detallada y correlacional titulada "Relaciones entre las habilidades sociales y desempeño a nivel académico en la Universidad Nacional de Huancavelica". La investigación se basó en encuestas de rendimiento académico y habilidades sociales, y utilizó el coeficiente de correlación de Pearson en la prueba de hipótesis. Los resultados mostraron una correlación significativa entre el desempeño académico y las habilidades sociales en la Universidad Nacional de Huancavelica.

En el trabajo de investigación realizado por Montoro (2018) en Lima, se analizó el cómo influyen las habilidades sociales en el rendimiento laboral de los docentes de arquitectura en la UNI. La metodología de la que se hizo uso fue cualitativa, con un énfasis en el ámbito exploratorio y un diseño mediante descripciones haciendo uso del método de estudio de casos. La muestra se seleccionó por conveniencia, constando de un docente de cada área académica. Para recopilar los datos, se aplicaron encuestas, entrevistas semiestructuradas y observaciones, los cuales fueron validados por expertos. También se hizo uso de la técnica de análisis de los contenidos para procesar los datos obtenidos. Los resultados obtenidos indican que hay una correlación entre las habilidades sociales y el rendimiento laboral de los docentes, y se proporcionaron recomendaciones en base a estos hallazgos.

Coanqui (2014) hizo una investigación, la cual tituló "Relación entre habilidades sociales y desempeño laboral del docente en instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana, 2014". La finalidad principal de esta investigación fue establecer si había una correlación entre la habilidad social y el rendimiento en las funciones laborales de los profesores. La población que fue estudiada contó con 176 profesores, y usando un tipo de estudio descriptivo, transversal y correlacional,

haciendo uso de un diseño sin parte experimental basado en teorías, guías y modelos teóricos relacionados con habilidades sociales y rendimientos en las funciones laborales. En resumen, los resultados demostraron una fuerte correlación entre la habilidad social y el rendimiento en las labores de los docentes, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aprobar la hipótesis del estudio.

Se realizaron investigaciones previas en Ecuador, como el realizado por Proaño (2016) en Quito. La investigación se enfocó en la relación entre habilidades sociales y el nivel de ansiedad en alumnos de 8vo, 9no y 10mo de la institución educativa Dr. Ricardo Cornejo Rosales. La metodología utilizada en la investigación fue de tipo cuali-cuantitativo, se buscó conocer las ideologías y emociones de los estudiantes y se respaldó a través de la investigación mediante fichas estadísticas. Se aplicaron dos pruebas, el test BAS para calcular el nivel en el que se ha desarrollado las habilidades sociales y el test CR-MAS para así definir el nivel de ansiedad en los alumnos. Los resultados mostraron una correlación con valores significativos, lo que sugiere la necesidad de desarrollar una campaña de aprendizaje de las habilidades sociales y técnicas para reducir el grado de ansiedad. Se destaca la importancia de las habilidades sociales para que los individuos se puedan desarrollar normalmente.

La investigación de Rodríguez (2012) se enfocó en la correlación entre la competencia social y el rendimiento en las funciones laborales en el Municipio de Guayaquil. Se empleó un enfoque de investigación cuantitativo-cualitativo con un diseño no experimental y correlacional descriptivo. Para obtener la información y datos necesarios, se hizo uso de encuestas y entrevistas dirigida a los organizadores de los departamentos de Recursos Humanos, así como la técnica del conjunto óptico. La muestra consistió en 25 colaboradores municipales. El proceso y análisis de los datos en base a las escalas de Likert, se usó métodos descriptivos llamado coeficiente de correlación de Pesaron, benefició hacer trabajo en base a los promedios que presenta cada una de las variables relacionadas. Los hallazgos obtenidos respaldan la hipótesis formulada, puesto que se encontró una correlación alta que indica una influencia de grado significativo entre las competencias sociales y el rendimiento en sus funciones laborales. Como recomendación, se sugiere a las autoridades implementar programas de desarrollo

de competencias sociales para mejorar el desempeño de los empleados y el funcionamiento general de la institución.

Durante el estudio realizado por Mayorga (2015) en la Unidad Educativa Ricardo Descalzi en Ambato, se investigó la posible conexión entre la habilidad social y las conductas alimentarias de riesgo en estudiantes de primero y segundo de bachillerato. La investigación tuvo un enfoque experimental y se aplicaron el Inventario de Situaciones Sociales (ISS) y el Test (EAT-26) a los estudiantes. Los resultados obtenidos no apoyaron la hipótesis nula, debido a que no se halló evidencia de una correlación significativa entre cómo se desarrollan las habilidades sociales y las conductas alimentarias de riesgo en entorno regular de personas. Además, se llevó a cabo una investigación adicional con 50 alumnos que presentaron problemas en habilidades sociales, el cual concluyó finalmente que no existía una correlación alguna entre estas dos variables en la población estudiada.

Para establecer una definición precisa de habilidades sociales, Caballo (1993) sintetizó estas habilidades como un conjunto de comportamientos que un individuo realiza en un contexto interpersonal para comunicar sus opiniones, pensamientos, deseos o derechos de manera respetuosa hacia los demás, resolviendo las dificultades actuales y reduciendo la probabilidad de que surjan dificultades futuras (p. 407).

Goldstein (1989) ha ampliado el concepto de habilidades sociales, definiéndolas como "todas las conductas concretas fundamentales para la interacción y relación con los demás de manera afectuosa, agradable y exitosa". Las habilidades sociales se desarrollan a lo largo de la vida, iniciando desde el nacimiento hasta la etapa adulta, y evolucionan con la práctica y la enseñanza. Al igual que un niño crece en etapas, las habilidades sociales también se desarrollan gradualmente, y se aplican a la interacción social en los entornos en el que se desenvuelven los individuos.

En contraste, según Muñoz (2011), las habilidades sociales se refieren al nivel de desarrollo que una persona adquiere en cuanto a las conductas generales que le permiten interactuar y relacionarse con su entorno. En otras palabras, son comportamientos que se ajustan a las circunstancias y contextos en los que se desenvuelve.

A su vez Pérez (2011) citado por Lacunza dijo que las habilidades sociales expresan sus emociones, practican los derechos, actúan basados a sus propios intereses personales, también expresan sus sentimientos en una forma honesta y valora y respeta a los demás forman la parte de las conductas, para que su acto sea justo.

El desarrollo de habilidades sociales hace referencia a los procesos por los cuales las personas adquieren una serie de conductas que le permiten adaptarse al entorno que lo rodea. Para un docente, esto implica una gran responsabilidad de fomentar el aprendizaje integral de los alumnos, fomentando su desarrollo en relaciones interpersonales saludables con sus compañeros de clase y la comunidad. Estas relaciones son fundamentales para la socialización del individuo y su aprendizaje de habilidades sociales. Como estas habilidades son susceptibles de ser aprendidas, se pueden distinguir dos aspectos:

Preventivo: En relación con la enseñanza de habilidades sociales, existen eventos que pueden ser beneficiosos para mejorar las futuras relaciones sociales de las personas.

Reeducativo: En la actualidad, las habilidades sociales son consideradas como una parte fundamental de la vida cotidiana, por lo que es esencial tener conocimiento de ellas y utilizarlas en situaciones de interacción social en la comunidad. Es importante destacar que estas habilidades comienzan a desarrollarse desde temprana edad en el hogar y en la familia, y su aplicación puede ser reforzada al interactuar en el entorno educativo y social.

Según el modelo teórico de habilidades sociales, descrito por Caballo (2007), estas habilidades se refieren a un conjunto de conductas específicas necesarias para la interacción y la relación de manera efectiva con las demás personas. Como afirma Goldstein (1989) citado por Caballo, estas conductas permiten interactuar de manera afectuosa, agradable y exitosa. Por su parte, Argyle, también citado por Caballo, sostiene que el desarrollo de las habilidades sociales en la mayoría de las personas depende tanto de la maduración como de la práctica y el aprendizaje. En consecuencia, las habilidades sociales son habilidades aprendidas que posibilitan a cualquier persona interactuar de manera efectiva en su entorno social.

Por otra parte, según Caballo (2007), si un docente cuenta con habilidades sociales adecuadas, puede establecer una buena conexión y motivación con sus estudiantes, lo que le permite implementar diversas estrategias pedagógicas en su trabajo y, por consiguiente, mejorar su rendimiento laboral.

De igual manera, la cultura inmediata representa una variable importante para el aprendizaje de las habilidades sociales, ya que expresiones como "pido disculpas", "no hables con la boca llena" y "lávate las manos antes de comer", entre otras, pueden influir en la formación de la conducta social. Además, las respuestas sociales pueden servir como refuerzos o castigos, lo que conlleva a un aumento o disminución de ciertas conductas.

Por consiguiente, el crecimiento de las habilidades sociales estará condicionado por el modelo de comportamiento tanto verbal como no verbal de los otros miembros de la familia, especialmente de los padres. Estas actitudes pueden resultar en la mejora o disminución de ciertos comportamientos.

En cuanto a los aspectos relevantes de las habilidades sociales, Muñoz, Crespí y Angrehs (2011) señalaron que estas habilidades se adquieren mediante diversos mecanismos, al igual que otras conductas. Entre estos mecanismos se encuentra la enseñanza por medio de la práctica inmediata, en la que las conductas interpersonales se basan en los resultados de cada acción específica.

Las habilidades sociales se adquieren a través de diversos mecanismos, según Muñoz, Crespí y Angrehs (2011). Uno de ellos es la enseñanza por observación, donde los niños imitan las conductas de relación que observan en modelos demostrativos, como amigos, familiares, profesores y adultos en general. Incluso, la televisión e internet pueden ser influencias importantes en el aprendizaje de habilidades sociales.

Las enseñanzas instruccionales, los niños aprenden a través de preguntas, explicaciones, tentaciones, educaciones, o consejos orales. Entonces la educación por retroalimentación; esta consiste en dar a conocer alguna duda o algo que no queda claro esto ayuda para que se pueda comprender de alguna manera los conceptos dados.

Podemos expresar que las habilidades sociales son comportamientos aprendidos que buscan favorecer la empatía y la relación efectiva entre las personas. Para ello, resultan de gran ayuda aspectos como las relaciones interpersonales, modelos de conducta, el uso del lenguaje y la aplicación de refuerzos conductuales.

Existen diversas clasificaciones de las habilidades sociales, y en este sentido, Muñoz (2011) propone una clasificación en tres tipos: habilidades que están relacionadas con la aprobación social, como sonreír a quienes se muestran amistosos y expresar los sentimientos adecuadamente; habilidades que se centran en la aceptación de los iguales, como hacer amigos y saber cómo resolver problemas; y habilidades sociales internas, como la capacidad de empatía.

En esta definición se puede comprender que acciones como negarse, hacer solicitudes, saludar, ayudar, mostrar empatía, hacer preguntas y mencionar aspectos positivos de las personas, siendo una conducta aprendida para realizar interacciones con las personas. De esta manera, las habilidades sociales se refieren a un conjunto de comportamientos específicos necesarios para llevar a cabo tareas interpersonales, que son adquiridos y no son rasgos de personalidad. Son conductas interpersonales con cierta complejidad que se aplican cuando se interactúa con otras personas.

Habilidades sociales en jóvenes. En esta época de juventud los jóvenes tienen la necesidad de formar a los grupos para ello deben de ser sociables porque pueden sufrir rechazo o bullyng lo que afectaría a su estado de ánimo y también al interés escolar en esta etapa ser determinan tener constante cambios en el aspecto físico y psicológico y puede ocasionar conflictos familiares y escolares y es la búsqueda de su identificación.

Para mejorar las relaciones entre compañeros de clase y respaldar la socialización de los adolescentes, es importante desarrollar habilidades sociales. En la etapa de la adolescencia, es común experimentar dificultades en áreas como tomar decisiones, el comportamiento equilibrado y las relaciones con personas del sexo opuesto. Si las personas en su juventud no cuentan con habilidades sociales, es muy probable que enfrenten un riesgo constante de problemas psicosociales, como

embarazos prematuros, peleas entre iguales, acoso escolar, consumo de drogas, prostitución y trastornos alimentarios, como por ejemplo la anorexia y la bulimia.

En consecuencia, proporcionar a los jóvenes las herramientas para enfrentar los riesgos típicos de su etapa de desarrollo es una de las ventajas de las habilidades sociales, lo que las convierte en una medida preventiva importante. Es decir, las habilidades sociales pueden ayudar a los jóvenes a evitar o manejar situaciones peligrosas que enfrentan durante su crecimiento.

Goldstein (1989) propone las diferentes áreas que conforman las habilidades sociales como una variable, y estas se dividen en las siguientes dimensiones:

Dimensión 1. La dimensión de habilidades sociales básicas de interacción implica una serie de habilidades que incluyen escuchar, iniciar y mantener conversaciones, hacer preguntas, expresar gratitud, presentarse a uno mismo y a los demás. Según Goldstein (1989), estas habilidades son esenciales para interactuar con éxito con los demás. Además, el autor enfatiza la importancia de desarrollar habilidades sociales para defender nuestros derechos, hacer solicitudes y favores, aceptar cumplidos, expresar desacuerdos o insatisfacciones y llegar a acuerdos en situaciones cotidianas. En resumen, las habilidades sociales básicas de interacción son fundamentales para establecer relaciones satisfactorias y efectivas con los demás y para manejarnos con éxito en distintas situaciones sociales.

Dimensión 2. Habilidades avanzadas de interacción social. Para Golstein (1989) “La interactuación general que se corresponde a la colaboración, hacer un cumplido, saber pedir perdón y saber cómo convencer a los demás demuestra un alto grado de interacción, saber reconocer nuestros errores.

Dimensión 3. Habilidades relacionadas con los sentimientos. En esta se reconoce las emociones, compresión de sentimientos de la demás expresión de enfado, de afecto, soportar el miedo, auto prepararse, agradecer. Golstein (1989), esto da a conocer “la expresión de las emociones, empatía, resolver conflictos, y el auto prepararse”. El tener empatía con los demás ponerse en los zapatos de otro, el poder ayudar a otros y también resolver nuestros propios problemas y dificultades.

Dimensión 4. Habilidades alternativas a la agresión. Para (Goldstein, 1989) En la siguiente destreza puede demostrar el dominio propio, cuando se evitar peleas, tener empatía, auto controlarse evitar conflictos. Aquí se involucra a los parámetros, negociar, practica de valores evitar dificultades con los demás. Esta habilidad sirve para la relación solidaria, evitar conflictos demostrando poder vivir en el medio, encontrando un ambiente laboral o clima agradable donde exista el respeto, paciencia y los otros valores para que exista las interacciones de las personas en un determinado medio.

Dimensión 5. Goldstein (1989) señala que la dimensión de habilidades para enfrentar el estrés implica la capacidad de lidiar con el fracaso, manejar discusiones, saber defenderse, enfrentar situaciones difíciles, apoyar a amigos cuando son criticados, responder acusaciones, manejar la vergüenza y superar situaciones estresantes. En otras palabras, estas habilidades permiten a las personas enfrentar con éxito situaciones desafiantes y estresantes en su vida diaria, protegerse a sí mismos y a otros de críticas injustas y manejar las emociones negativas asociadas con el fracaso y la vergüenza.

Dimensión 6. Habilidades de planificación. Para (Goldstein, 1989) estas habilidades establecen la “toma de decisiones, resoluc ión de conflictos y centralizarse en un trabajo”. Está dimensión establece la resolución de conflictos, toma de decisiones, que contienen tomar, establecer una discusión, recoger información, centralizarse en un trabajo. Esta dimensión sirve para que las personas sean planificadas.

Desempeño laboral. Según Váldez (2004): Se refiere al desempeño laboral como las actividades en el ámbito educativo referente a los conocimientos alcanzados en su carrera profesional, en el cual las habilidades del maestro son el manejo del saber tanto en el campo teórico y práctico sobre el aprendizaje y del comportamiento del ser humano, formas en que se inicien aprendizajes, manejo de las asignaturas a crear y conocimiento de las herramientas, mecanismos y formas de enseñanzas que ayuden al aprendizaje.

Manrique (2015) explica que las evaluaciones en el rendimiento en sus labores de los profesores implican un conjunto de valores, conceptos, mecanismos, herramientas y normas que son implementados por las unidades educativas que

en conjunto cuentan con directivos, profesores, estudiantes y padres de familia, quienes trabajan de manera coordinada para lograr sus objetivos y priorizan las consecuencias de sus acciones. En otras palabras, las evaluaciones del rendimiento de los docentes es un procedimiento que incluye en su totalidad a los integrantes de la comunidad educativa y se enfoca en lograr resultados efectivos y positivos para la educación.

Los docentes que se relacionan de forma ordenada entre sí, aportan a obtener y sistematizar toda la información que se considera importante con el fin de lograr un juicio de valor sobre el nivel de calidad del desempeño profesional de los mismo. (Manrique, 2015).

Es fundamental indicar sobre el desempeño del docente no solo implica las actividades dentro del curso, sino también las diversas funciones que se realizan dentro de la institución, dentro de las cuales incluyen factores como: la emoción, la responsabilidad, el manejo de sus relaciones personales por parte del docente dentro del ambiente educativo. (Pérez, 2016).

Dimensiones del desempeño laboral. Dentro del desempeño laboral encontramos diversas, pero se toma en cuenta a las más importante para desarrollar una evaluación en la unidad educativa. Váldez (2004); puntualiza las siguientes “dimensiones en el rendimiento de los docentes: habilidades pedagógicas, sensibilidad, cumplimiento en el desarrollo de sus actividades y relación social.

Dimensión 1. Váldez (2004) destaca que la capacidad pedagógica es uno de los factores más complejos dentro de la actividad del ser humano, y su correcta ejecución requiere que el docente tenga una formación científica clara, así como un amplio conocimiento, habilidades y herramientas pedagógicas. En otras palabras, el docente debe poseer una sólida preparación en las teorías y las prácticas de la educación, y contar con las habilidades necesarias para transmitir efectivamente ese conocimiento a sus alumnos.

La actividad pedagógica se refiere a los saberes y las diferentes destrezas pedagógicas, la formación científica permite un mejor funcionamiento y las relaciones interpersonales del docente. “El contenido didácticas del docente se

puede conocer como el conjunto de saber, destreza, actitudes y principios fundamentales para ejecutar un trabajo de calidad" (Zabala, 2014).

Las capacidades se especifican como conjunto de saberes, cualidades y normas para la ejecución de una docencia de calidad. Son las capacidades que presenta el docente al momento de dictar sus clases a través de sus métodos, herramientas, habilidades a seguir, logrando generar una educación de.

Dimensión 2. Responsabilidades la realización de sus labores. Valdés (2004) explica que la dimensión de responsabilidad en el desempeño de sus funciones se refiere a la realización de las tareas asignadas al docente. Esto incluye la asistencia y puntualidad en su trabajo, la participación en actividades metodológicas y colaborativas con otros profesores, el cumplimiento de las normas y reglamentos, la formación continua y la participación en las decisiones de la institución. En resumen, esta dimensión implica ser responsable, puntual, tener una personalidad íntegra y cumplir correctamente con todas las funciones asignadas, respetando las normas y preparándose constantemente de acuerdo con las indicaciones establecidas.

Dimensión 3. Relaciones interpersonales. Valdés (2004) explica que esta dimensión se refiere a las interacciones complejas entre los distintos miembros de las comunidades educativas, como las organizaciones, el colectivo pedagógico, los padres de familia, la población y los gremios sociales. En particular, es importante las relaciones entre los profesores y los estudiantes, la cual no solo se basa en el tiempo de clase, sino también en el trabajo que el maestro realiza fuera de ella.

Rodríguez (2013) explica que las relaciones interpersonales son la forma en que las personas se relacionan y se establecen las relaciones. Es importante establecer relaciones armoniosas con los demás, respetando y aceptando sus virtudes y defectos para crear un buen ambiente laboral. Es fundamental tener en cuenta que nuestros derechos se acaban cuando comienzan los de los demás.

Dimensión 4. Emocionalidad. Valdés (2004); considera que las etapas emocionales, los cambios y sentimientos, constituye la forma causal en que se dan a conocer los sentimientos, la emocionalidad refleja a los diversos sentimientos. Por tal manera, el personal docente debe crear una conducta para controlarse y

manejar sus emociones de orientación negativa, en el proceso de enseñanza, debe presentar inteligencia emocional y generar una relación buena entres directivos, docentes; alumnos y padres.

Evaluación del desempeño docente. De acuerdo con Vásquez (2010), es importante que la evaluación del desempeño docente cumpla con ciertas características, tales como ser diferencial, sistemática-flexible, participativa-formativa, continua-organizada y objetiva-proactiva. La evaluación debe ser integral y tener en cuenta los diferentes contextos en los que el docente se desenvuelve, pero al mismo tiempo debe analizar de manera individual cada uno de los aspectos a evaluar.

La dimensión diferencial permite la corrección de errores conocidos como efecto del halo, en el cual el evaluador, a lo largo del tiempo, crea una imagen general del evaluado que influencia su percepción de los hechos. La evaluación es sistemática ya que está basada en los hechos y sigue los lineamientos del plan educativo, lo que le otorga cierta flexibilidad al considerar aspectos específicos del docente. Asimismo, esta dimensión es flexible porque toma en cuenta las limitaciones, habilidades y capacidades personales del docente de manera particular.

Las evaluaciones son participativas porque involucra a todos los miembros de las instituciones educativas, donde se incluyó a los profesores evaluados. Además, es continua, ya que se lleva a cabo de manera constante y se realiza un seguimiento en los distintos ámbitos de acción. Aunque es continua, la evaluación también es importante, ya que proporciona información relevante.

Váldez (2004) indica que: La valoración del desempeño de un docente es un mecanismo para obtener los resultados fiables y seguro, con el propósito de evidenciar y considerar el efecto educativo del profesor, el desenvolvimiento de sus conocimientos didácticas, su sensibilidad, responsabilidad y la naturaleza con la que maneja la relación entre directivos, docentes, alumnos y padres de la unidad educativa. El propósito de la evaluación del docente es conocer las tanto los aspectos profesionales su formación y su desempeño dentro del aula.

Navarrete (1999) piensa que la evaluación del desempeño del docente es muy importante ya que es el mecanismo para el beneficio del trabajo educativo, para el

crecimiento profesional del docente y también como un medio para estimular y alcanzar los planes de la unidad educativa.

Perfil del docente. La educación superior en el siglo xxi se fundamenta en la capacidad humana empezando por los trabajos de las instituciones superiores por lo tanto los educadores deben estar capacitados para revolverse nuevos desafíos para poder estar en un nivel alto para sacar adelante los alumnos y prepararlos a mundo laboral.

Evaluación de desempeño laboral. De acuerdo con Chiavenato (2009), una organización debe tener sistemas para que las evaluaciones del desempeño sean válidas, justas y confidenciales, con el fin de identificar los aspectos relevantes y medir y proporcionar una evaluación de calidad al departamento de recursos humanos. Por lo general, este departamento se encarga de diseñar las evaluaciones de desempeño para todos los trabajadores de la empresa, con la finalidad de garantizar la equidad del proceso. Sin embargo, para los ejecutivos de alto nivel, es posible que se creen criterios diferentes.

Por otro lado, Dessler, (2012) indicó 4 motivaciones por las cuales se deben realizar evaluaciones a los colaboradores: la evaluación permite valorar el crecimiento laboral de acuerdo a sueldos y ascensos, de sus colaboradores, acceder con aquello corregir dificultades y defender las cosas que se realizan bien. Planifica el recorrido laboral de los colaboradores a través de la observación de las virtudes y defectos que tienen los individuos.

Para mejorar el desempeño del rector en la institución, es importante utilizar la evaluación del desempeño de los empleados. Esto implica analizar tanto el desempeño como la conducta de los colaboradores para generar oportunidades de crecimiento e impulsar a que todas las personas que conforman la empresa participen. Asimismo, la evaluación permite mejorar los estándares de rendimiento de los empleados y determinar si están adecuados al puesto que ocupan. También es necesario establecer un sistema de comunicación efectivo en la empresa y un mecanismo que motive a los colaboradores a mejorar su desempeño.

La institución debe implementar procedimientos justos y equitativos que consideren los intereses de todos los involucrados y detecten las necesidades de formación

del personal. Es importante corregir las relaciones interpersonales en el trabajo y fomentar la auto-preparación de los colaboradores. Es fundamental establecer una relación basada en la confianza entre jefes y empleados, lo cual se puede lograr a través de evaluaciones y actualizaciones periódicas.

En resumen, de acuerdo con lo planteado por Chiavenato (2009), las evaluaciones de rendimiento deben estar fundamentadas en un conjunto de elementos clave para su implementación, tales como: la mejora de los estándares de desempeño, el establecimiento adecuado de compromisos y la aplicación de mejoras continuas a los colaboradores. Además, es importante que se realice de manera correcta para asegurar su eficacia.

Si mejora el desempeño laboral con la retroalimentación puedes determinar si merecen el aumento de sueldo de acuerdo con las promociones, basado al desempeño anterior es necesario capacitar constantemente (Benavides, 2011)

El jefe se beneficia de varias maneras al llevar a cabo evaluaciones en la institución, ya que le permiten plantear medidas y disposiciones para mejorar el desempeño de los empleados, proponer acciones que conduzcan a un aumento en la conducta de los empleados, establecer una comunicación efectiva para que los empleados comprendan el proceso de evaluación y conocer el desempeño de los empleados a través de un sistema objetivo.

De acuerdo con Chiavenato (2009), la evaluación del desempeño laboral es un proceso que permite medir y evaluar el grado de desempeño individual de una persona en relación con las actividades que realiza y a sus objetivos. Este proceso tiene como objetivo calificar y apreciar la calidad de las habilidades de una persona y su aporte en la organización.

Chiavenato (2009) señala que el modelo teórico del desempeño laboral tiene como definición la manera en que las personas que conforman una organización realizan sus tareas de manera eficiente. Según esta definición, se considera que el rendimiento laboral está relacionado con el cumplimiento efectivo de las labores que tienen los trabajadores de la organización, con el fin de lograr los objetivos establecidos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación.

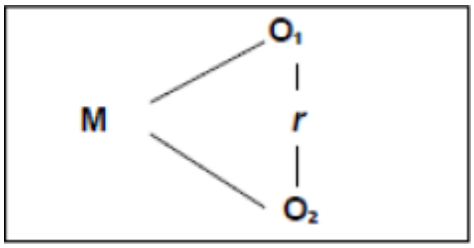
Cancela (2010) explica que la investigación que se realiza para ver cómo se relacionan distintos fenómenos y el comportamiento de una variable en relación con otra variable es conocida como una investigación correlacional. Por lo que según el carácter de este estudio se considera como una investigación correlacional.

Según su naturaleza: La investigación es de naturaleza cuantitativa debido a que implica el uso de métodos estadísticos para obtener resultados y validar las hipótesis formuladas previamente. (Hernández, Fernández y Batista, 2014)

Según el alcance temporal: El enfoque de la investigación es transversal, ya que implica la recolección de datos durante un período específico.

El diseño de la investigación no implica la manipulación de las variables, lo que lo hace no experimental, pero sí busca determinar la asociación entre las variables, lo que lo clasifica como correlacional asociativo. (Hernández, 2010). Su diagrama representativo es el siguiente:

En el esquema:



Donde:

Muestra (M) 20 docentes

Observación O1 y O2 = Variables

Relaciones entre variables (r)

3.2. Variables y operacionalización.

Variable 1: Habilidades Sociales.

Según Goldstein (1989), las habilidades sociales se refieren a las acciones que son específicas y esenciales para la interacción y la relación con los demás de manera satisfactoria, exitosa y afectiva en términos sociales.

Se ha definido operativamente la variable habilidades sociales mediante sus dimensiones que incluyen habilidades básicas y avanzadas de interacción social, habilidades relacionadas con los sentimientos, habilidades de planificación, habilidades alternativas a la agresión y habilidades para manejar el estrés, junto con sus correspondientes indicadores. La escala de medición utilizada es ordinal y se basa en la escala de Likert.

Variable 2: Desempeño Laboral

Valdez (2004); el desempeño laboral se refiere a las actividades en el ámbito educativo referente a los conocimientos alcanzados en su carrera profesional, en el cual las habilidades del maestro son el manejo del saber tanto en el campo teórico y práctico sobre el aprendizaje y del comportamiento del ser humano, formas en que se inicien aprendizajes, manejo de las asignaturas a crear y conocimiento de las herramientas, mecanismos y formas de enseñanzas que ayuden al aprendizaje.

En términos operativos, es necesario destacar que el desempeño laboral no se limita solo a la tarea que se desempeña en el aula, sino que también se extiende a otras actividades realizadas en la institución educativa. Estos aspectos incluyen la actitud emocional del profesor, las responsabilidades en el cumplimiento de sus funciones en el trabajo y las relaciones interpersonales que tiene dentro de su institución educativa. La escala de calificación se establece de manera ordinal y se basa en la escala de Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Tamayo y Tamayo (2003) definen la población como el conjunto completo de un fenómeno de estudio. En este trabajo de investigación, la población está compuesta

por 112 docentes distribuidos en tres secciones de la Unidad Educativa El Empalme durante el periodo lectivo 2019-2020.

Tabla 1

Población de la investigación

SECCIÓN	DOCENTE
Matutina	57
Vespertina	46
Nocturna	9
TOTAL	112

Fuente: Distribución de docentes periodos 2019 – 2020.

López (2015) indica que la muestra puede estar conformada por todos los elementos del universo y proporcionar la información que será fundamental para realizar la investigación actual, la cual consiste en 20 docentes con nombramientos y contratos que laboran en el horario matutino de la escuela básica superior de la Unidad Educativa El Empalme.

Tabla 2

Muestra de la investigación

NIVEL ACADÉMICO	DOCENTES
Básica Superior	20
TOTAL	20

Fuente: Distribución de docentes periodos 2019 – 2020.

Según Hernández (2010), la selección de la muestra por conveniencia es un método no probabilístico que se basa en seleccionar casos que están disponibles y a los que se tiene acceso fácilmente. En este estudio, se utilizó este método para seleccionar a los 20 profesores que trabajan la sección matutina de la básica superior de la Unidad Educativa El Empalme, y que cuentan con nombramientos y contratos.

Se han aplicado criterios de inclusión para los docentes que trabajan en la sección matutina en la básica superior con nombramientos y contratos. Los criterios de exclusión son para aquellos que trabajan en la jornada vespertina, nocturna y de servicio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Las encuestas son métodos de investigación transaccionales tanto descriptivo como correlacional que precisan realizar la recolección de datos a un grupo seleccionado como muestra donde se genera un fenómeno. (Roberto Hernández, 2015).

Fidias Arias (2011) explica que las herramientas con las que se obtienen los datos son cualquier recurso o formato, ya sea en digital o papel. Se elaboraron dos cuestionarios para la presente investigación. El primer cuestionario se enfoca en recoger información acerca de las habilidades sociales de los docentes, y se divide en seis dimensiones: habilidades básicas de interacción social (1-14), habilidades avanzadas de interacción social (15-21), habilidades relacionadas con los sentimientos (22-30), habilidades alternativas a la agresión (31-42), habilidades para hacer frente al estrés (43-50) y habilidades de planificación. El segundo cuestionario recopila información sobre la variable desempeño laboral de los docentes, y se divide en cuatro dimensiones: capacidad pedagógica (1-14), responsabilidad en el desempeño de sus funciones (15-19), relaciones interpersonales (20-29) y emocionalidad (30-38). Ambos cuestionarios cuentan con una escala de valoración ordinal, que va desde nunca (1) hasta siempre (5).

Hurtado (2012) sostiene que la confiabilidad y validez de un instrumento de investigación muestra cómo se adapta a las necesidades del estudio. Para la validación de contenido, se consultó a un grupo de expertos y se sometió a juicio del docente metodólogo. Se llevó a cabo una evaluación de los instrumentos utilizando la matriz de validación establecida en el protocolo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con el fin de determinar su coherencia, congruencia y precisión. En otras palabras, se evaluó si los instrumentos utilizados cumplían con los criterios de calidad establecidos en el protocolo de la mencionada escuela de posgrado.

La confiabilidad o fiabilidad hace referencia a la constancia o firmeza de una evaluación o medición. En otras palabras, se trata de la capacidad de una prueba o instrumento de medición para producir resultados consistentes y estables en diferentes ocasiones y bajo diferentes condiciones, si tomamos varias veces el

instrumento a un grupo de personas establecidos los resultados serán los mismos Kerlinger y Lee (2002). Para la presente investigación se evaluó su confiabilidad con el Alfa de Cronbach obteniendo un coeficiente de 0.990 para la variable habilidades sociales y desempeño laboral 0,709

3.5. Procedimiento.

Después de obtener la aprobación del rector de la Unidad Educativa El Empalme, se contactó a los 20 docentes que formaron parte de la muestra para obtener su consentimiento para participar en la encuesta. Se les explicó en detalle el propósito de la investigación y se les proporcionó información detallada sobre los instrumentos utilizados. Se acordó un horario adecuado para que los docentes tuvieran el tiempo y la disposición necesarios para completar cada ítem de los cuestionarios.

3.6. Método de análisis de datos.

Después de crear la base de datos, se utilizó el programa estadístico SPSS para analizar los datos, incluyendo la obtención de la distribución de frecuencias. Con el propósito de comprobar las hipótesis formuladas, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman como herramienta estadística. La interpretación de los resultados se basó en la comparación con los hallazgos reportados en la literatura relevante y las teorías expuestas en la tesis. Finalmente, las conclusiones se derivaron de los objetivos establecidos y los resultados obtenidos. En resumen, se evaluaron las hipótesis planteadas, se analizaron los resultados y se llegó a conclusiones basadas en los objetivos de la investigación y la evidencia obtenida.

3.7. Aspectos éticos

Con el objetivo de mantener la integridad ética de la investigación, se aseguró el respeto a las opiniones de los autores y se citó correctamente cada declaración. Además, se obtuvo la firma del consentimiento informado de cada encuestado.

IV. RESULTADOS

Objetivo general

Determinar la relación de las habilidades sociales y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Empalme”, 2019.

Tabla 3

Relación de las habilidades sociales y desempeño laboral.

Desempeño laboral		Habilidades sociales		
		Regular	Eficiente	Total
Regular	Recuento	3	3	6
	% del total	15%	15%	30%
Eficiente	Recuento	5	9	14
	% del total	25%	45%	70%
Total	Recuento	8	12	20
	% del total	40%	60%	100%

Fuente: Elaborado por: Graciela Gabriela, Olvera Aguirre.

Interpretación:

Según se muestra en la tabla 3, el 45% de los docentes evaluados manifestaron tener un nivel eficiente tanto en habilidades sociales como en desempeño laboral. Además, se observa que el 25% tiene un desempeño laboral eficiente, pero habilidades sociales regulares, lo que sugiere que hay un buen rendimiento en su trabajo pero habilidades sociales que necesitan mejorar. En general, los resultados indican que los docentes tienen un desempeño laboral eficiente.

Objetivo específico 1

El primer objetivo específico del estudio fue establecer la relación existente entre la capacidad pedagógica y las habilidades sociales de los docentes de la Unidad Educativa "El Empalme" durante el año 2019. Buscando evaluar cómo la capacidad de los docentes para enseñar y transmitir conocimientos se relaciona con sus habilidades para interactuar y relacionarse con los estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa.

Tabla 4

Relación de la capacidad pedagógica y habilidades sociales

Dimensión Capacidadpedagógica		Habilidades sociales		
		Regular	Eficiente	Total
Regular	Recuento	1	0	1
	% del total	5%	0%	5%
Eficiente	Recuento	7	12	19
	% del total	35%	60%	95%
Total	Recuento	8	12	20
	% del total	40%	60%	100%

Fuente: Elaborado por: Graciela Gabriela, Olvera Aguirre.

Interpretación:

La tabla 4 muestra que el 60% de los docentes afirmaron tener un nivel eficiente tanto en la capacidad pedagógica como en las habilidades sociales. Además, se puede observar que el 35% de ellos tienen una capacidad pedagógica eficiente pero habilidades sociales regulares, lo que sugiere que tienen un buen desempeño en su capacidad pedagógica.

Objetivo específico 2

Conocer la relación de la dimensión responsabilidad del desempeño de sus funciones en las habilidades sociales de los docentes de la Unidad Educativa “El Empalme” 2019.

Tabla 5

Relación de la responsabilidad en el desempeño y habilidades sociales

Dimensión Responsabilidad en el desempeño		Habilidades sociales		
		Regular	Eficiente	Total
Regular	Recuento	3	4	7
	% del total	15%	20%	35%
Eficiente	Recuento	5	8	13
	% del total	25%	40%	65%
Total	Recuento	8	12	20
	% del total	40%	60%	100%

Fuente: Elaborado por: Graciela Gabriela, Olvera Aguirre.

Interpretación:

La tabla 5 muestra que el 40% de los docentes declaran estar en el nivel eficiente en cuanto a la responsabilidad en el desempeño laboral y habilidades sociales. Además, se puede observar que el 25% de los docentes tienen una calificación eficiente en cuanto a la responsabilidad en el desempeño laboral y una calificación regular en habilidades sociales. Esto sugiere que los docentes tienen un alto grado de responsabilidad en sus funciones de desempeño.

Objetivo específico 3

Determinar la relación la dimensión relaciones interpersonales en las habilidades sociales de los docentes de la Unidad Educativa “El Empalme” 2019.

Tabla 6

Relación de las relaciones interpersonales y habilidades sociales

Dimensión relaciones interpersonales		Habilidades sociales		
		Regular	Eficiente	Total
Regular	Recuento	2	3	5
	% del total	10%	15%	25%
Eficiente	Recuento	6	9	15
	% del total	30%	45%	75%
Total	Recuento	8	12	20
	% del total	40%	60%	100%

Fuente: Elaborado por: Graciela Gabriela, Olvera Aguirre.

Interpretación:

La tabla 6 muestra que el 45% de los docentes tienen un nivel eficiente en las relaciones interpersonales y habilidades sociales, mientras que el 30% tienen un nivel eficiente en las relaciones interpersonales, pero solo regular en habilidades sociales. Esto indica que los docentes tienen un buen desempeño en cuanto a relaciones interpersonales.

Objetivo específico 4

Determinar la relación la dimensión emocionalidad en las habilidades sociales de los docentes de la Unidad Educativa “El Empalme” 2019.

Tabla 7.

Relación de emocionalidad y habilidades sociales

Dimensión Emocionalidad		Habilidades sociales		
		Regular	Eficiente	Total
Regular	Recuento	5	9	14
	% del total	25%	45%	70%
Eficiente	Recuento	3	3	6
	% del total	15%	15%	30%
TOTAL	Recuento	8	12	20
	% del total	40%	60%	100%

Fuente: Elaborado por: Graciela Gabriela, Olvera Aguirre.

Interpretación:

En la tabla 7 indica que el 45% de los docentes coinciden en declarar en el nivel eficiente en la emocionalidad y las habilidades sociales además se puede identificar el 25% coinciden en declarar en regular emocionalidad y las habilidades sociales lo que refleja que los docentesposeen un grado bajo en emocionalidad

Comprobación de hipótesis.

Hi: Existe una relación significativa entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa El Empalme en el año 2019.

Ho: El desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa El Empalme 2019 no presenta una relación significativa con las habilidades sociales.

Tabla 8

Rho de Spearman Correlación de las habilidades sociales y desempeño laboral.

		Habilidades sociales
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,311
	Sig. (bilateral)	0,181
	Número	20

Fuente: Elaborado por: Graciela Gabriela, Olvera Aguirre.

Interpretación:

En la tabla 8 se presenta un valor de significancia de 0,181, el cual es mayor que el valor de 0,05 establecido previamente para el estudio. Además, el valor de correlación de Spearman (rho) es 0,311. Por lo tanto, se concluye que la hipótesis de la investigación no puede ser aceptada y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis especifica 1

La dimensión capacidad pedagógica se relaciona significativamente en las habilidades sociales de los docentes de la unidad educativa El Empalme,2019

Tabla 9

Rho de Spearman Correlación de la capacidad pedagógica y habilidades sociales.

	Habilidades sociales	
Capacidad pedagógica	Coeficiente de correlación	0,265
	Sig. (bilateral)	0,259
	Número	20

Fuente: Elaborado por: Graciela Gabriela, Olvera Aguirre.

Interpretación:

La información presentada en la tabla 9 indica que el valor de significancia obtenido fue de 0,259, el cual es mayor al nivel de significancia establecido en el estudio de 0,05. Además, se evidenció que el valor de correlación Spearman (rho) obtenido fue de 0,265. En consecuencia, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis especifica 2

Se encontró una correlación significativa entre las habilidades sociales de los docentes de la Unidad Educativa "El Empalme" durante el año 2019 y la dimensión de responsabilidad en su trabajo.

Tabla 10

Rho de Spearman Correlación de la responsabilidad en el desempeño y habilidades sociales.

	Habilidades sociales	
Responsabilidad en el desempeño	Coeficiente de correlación	0,206
	Sig. (bilateral)	0,384
	Número	20

Fuente: Elaborado por: Graciela Gabriela, Olvera Aguirre.

Interpretación:

Se puede parafrasear el texto de la siguiente manera: Según la tabla 10, se observa que el valor de significancia es de 0,384, lo que indica que es mayor al valor establecido de 0,05 para este estudio. Asimismo, el valor de correlación Spearman

(rho) es de 0,206. De acuerdo a estos resultados, se puede concluir que se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis especifica 3

La dimensión relaciones interpersonales se relaciona significativamente en las habilidades sociales de los docentes de la unidad educativa El Empalme,2019

Tabla 11

Rho de Spearman Correlación de las relaciones interpersonales y habilidades sociales

	Habilidades sociales	
Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	0,356
	Sig. (bilateral)	0,123
	Número	20

Fuente: Elaborado por: Graciela Gabriela, Olvera Aguirre.

Interpretación:

De acuerdo con la Tabla 11, el valor de significancia obtenido en el estudio es mayor a 0.05 y el coeficiente de correlación de Spearman (rho) es 0.356. Por lo tanto, se llegó a la conclusión de que se rechaza la hipótesis de investigación planteada y se acepta la hipótesis nula. En otras palabras, la evidencia obtenida sugiere que no existe una relación significativa entre las variables analizadas, ya que el valor de p obtenido es mayor que el nivel de significancia establecido.

Hipótesis especifica 4

La dimensión emocionalidad se relaciona significativamente en las habilidades sociales de los docentes de la unidad educativa El Empalme, 2019

Tabla 12

Rho de Spearman Correlación de la emocionalidad y habilidades sociales

	Habilidades sociales	
Emocionalidad	Coeficiente de correlación	-0,139
	Sig. (bilateral)	0,558
	Número	20

Fuente: Elaborado por: Graciela Gabriela, Olvera Aguirre.

Interpretación:

La Tabla 12 muestra que el nivel de significancia obtenido es de 0.558, lo cual es mayor que el valor establecido previamente en el estudio de 0.05. Además, el coeficiente de correlación de Spearman (rho) es de 0.139. Por lo tanto, se puede concluir que la hipótesis de investigación debe ser rechazada y se acepta la hipótesis nula. En resumen, los resultados obtenidos no sugieren una relación significativa entre las variables analizadas, ya que el valor de p obtenido es mayor que el nivel de significancia establecido.

V. DISCUSIÓN

Los resultados del estudio confirman que no hay una correlación entre las habilidades sociales y el rendimiento de las funciones laborales de los docentes de la unidad educativa El Empalme, lo que coincide con las conclusiones de Mayorga Paul (2015), quien también encontró que no había una relación entre estas variables.

En su estudio, Coanqui Quiste (2014) sostuvo que existía una relación de grado significativo entre las habilidades sociales y el desempeño laboral, lo que llevó a que se rechace la hipótesis nula y se acepte la hipótesis del estudio de los profesores. Por lo que, según la evidencia presentada por Coanqui Quiste (2014), se puede afirmar que las habilidades sociales de los profesores están directamente relacionadas con su rendimiento laboral y que esto respalda la hipótesis de investigación planteada en el estudio.

Respecto a la hipótesis específica 1, se concluyó que no hay una correlación de grado significativo entre las habilidades sociales y la capacidad pedagógica. Valdés (2004) mencionó que la actividad pedagógica es un área de trabajo muy compleja y que mejorar la capacidad pedagógica de los docentes podría aumentar la eficacia y la viabilidad de su desempeño, lo que podría contribuir al éxito de los alumnos.

En adición, se realizó un análisis de la hipótesis específica 2, en la cual se concluyó que no hay existencia de una relación entre las habilidades sociales y la responsabilidad en el desempeño laboral de los profesores de la institución educativa El Empalme.

Según lo mencionado por Váldez (2004), el cumplimiento de sus obligaciones como docente, incluyendo su grado de involucramiento en las reuniones metodológicas y de reflexión con otros docentes, el cumplimiento de la normativa y la capacitación constante son indicadores de la responsabilidad en el desempeño laboral. Si bien no hay una relación entre las habilidades sociales y el ser responsable en el desarrollo de sus labores, la responsabilidad sigue siendo una parte importante del trabajo docente.

López (2011) llegó a la conclusión de que es importante que los docentes tengan formación pedagógica y reciban capacitación continua a través de cursos y talleres para mejorar su desempeño. En relación con la hipótesis específica 3, se pudo comprobar que

no hay una correlación de grado significativo entre las habilidades sociales y las relaciones interpersonales de los profesores de la institución educativa El Empalme, lo que lleva a rechazar la hipótesis planteada y aceptar la hipótesis nula.

Según lo planteado por Rodríguez (2007), las relaciones interpersonales son las conexiones que los seres humanos establecen entre sí, y se concluyó que no hay una correlación importante entre las habilidades sociales y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa El Empalme.

En conclusión, la prueba de hipótesis específica 4 demostró que no hay una correlación de grado significativo entre habilidades sociales y emocionalidad en los profesores de la unidad educativa El Empalme, tal como señala Valdez (2004). La experiencia de los sentimientos y los procesos emocionales no tienen una correlación importante con las habilidades sociales, lo que significa que se rechaza la hipótesis planteada y se acepta la hipótesis nula.

Los hallazgos de esta investigación son significativos, ya que revelan los niveles de habilidades sociales y desempeño laboral de los profesores en la institución educativa El Empalme, y muestran que no existe relación entre estas variables y sus dimensiones. Los efectos de esta investigación tendrán mucha utilidad para que las autoridades educativas tomen medidas correctivas y aborden los posibles factores que contribuyen a la baja calidad de habilidades sociales y desempeño laboral del personal investigado.

VI. CONCLUSIONES

1. La tabla 8 muestra que la habilidad social no tiene una correlación de grado significativo con el desempeño laboral pedagógico de los profesores de la institución educativa El Empalme. El valor p de 0.181 es mayor que el valor de 0.05 establecido por el estudio, lo que indica que no existen suficientes evidencias para rechazar la hipótesis nula. Además, el valor de correlación de Spearman (rho) es de 0.311, lo que confirma que no hay una relación de grado significativo entre las variables y se acepta la hipótesis nula de la investigación.

2. Los resultados presentados en la tabla 9 indican que no hay una relación significativa entre las habilidades sociales y la capacidad pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa El Empalme. Esto se puede concluir porque el valor obtenido de p (0.259) es mayor que el valor de significancia (0.05) establecido por el estudio, y el valor de correlación Spearman (rho) es de 0.265. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

3. El desempeño en habilidades sociales no presenta una correlación significativa con la dimensión de responsabilidad en el rendimiento en sus funciones laborales de los profesores de la institución educativa El Empalme. El valor p obtenido en la prueba, que es igual a 0,384, es mayor que el valor crítico de 0,05, según lo establecido en la investigación. Además, el valor de correlación Spearman (rho) es de 0,206. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis formulada y se acepta la hipótesis nula, tal como se mostró en la tabla 10.

4. Habilidades sociales no tienen una relación de grado significativo con la dimensión relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa El Empalme, siendo el valor p 0,123 el cual es mayor a 0.05 reconocido por el estudio y el valor de correlación Spearman (rho) es de 0,356 (tabla 11).

5. La tabla 10 demuestra que la habilidad social no tiene relación de manera significativa con la dimensión emocionalidad de los profesores de la Unidad Educativa El Empalme. Se observa que el valor p obtenido de 0.558 es mayor que el valor establecido previamente en el estudio de 0.05, lo que hace sugerencia a que las evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula. Además, el coeficiente de correlación de Spearman (rho) de 0.139 confirma que no existe una

correlación significativa entre estas variables. En consecuencia, se rechaza la hipótesis establecida y se acepta la hipótesis nula del estudio. En conclusión, los resultados sugieren que la habilidad social de los docentes no está relacionada de manera significativa con su dimensión emocionalidad en la institución educativa El Empalme.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las autoridades realizar charlas para mejorar el desempeño laboral y a su vez mejorar las habilidades sociales

2. Se hace la recomendación al rector de la unidad educativa, promover acciones relacionadas a potenciar las capacidades y competencias de los docentes que contribuya a mejorar académicamente las acciones pedagógicas en el aula

3. Al rector y docentes demostrar con el ejemplo y puntualidad el cumplimiento de su jornada laboral, poniendo de manifiesto la práctica de valores en el desarrollo de sus actividades académicas.

4. Las autoridades de la unidad educativa desarrollen talleres de convivencia para así buscar el mejoramiento del ambiente laboral Se recomienda a las autoridades y docentes realizar talleres de cómo controlar sus emociones

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Caballero, S. V. (2011). habilidades sociales y contexto sociocultural. Revista Iberoamericana, 176.

Caballo, V. (1993). Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales. España: siglo xxi. Zabala. (2014). las capacidades. anonima, 32.

Coanqui Q. (2014). habilidades sociales y su relación con el desempeño laboral del docente en las instituciones educativas Adventistas. Lima: metropolitana.

Fidias A. (2011). El proyecto de investigación. Sexta edición. Caracas: Episleme.

Gladys M. (2018). Habilidades sociales en los desempeños de la facultad de arquitectura. Lima: Universidad Peruana Cayetano.

Goldstein M. (1989). habilidades sociales y autocontrol en la adolescencia. Barcelona: Martinez Roca.

Goldstein, A. (1989). Habilidades sociales y autocontrol en la adolescencia. Barcelona: Martínez Roca.

González, P. (2012). relaciones de las habilidades sociales y rendimiento académico de la facultad de educación de la Universidad de Huancavelica. Facultad de la universidad nacional Huancavelica.

Hernández, R. (2010). Metodología de la investigación. México: interamericana editores S.A.

Hernández, R. (2015). Metodología de la investigación. México: interamericana editores S.A.

Manrique, E. (2015). Desempeño profesional. Sciencie, Sexta Edición.

Mayorga P. (2015). Desarrollo de habilidades sociales y su relación con las conductas alimenticias de primero y segundo bachillerato. Ambato: Universidad Católica de Ambato.

Muñoz, F. (2011). Habilidades sociales. Rio de janeiro: revista científica.

Muñoz, F.; Crespí, A.; y Angrehs; B. (2011). Habilidades sociales. Madrid: Paraninfo.

Pedro L. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativo. Barcelona: Creative Comons.

Pérez, R. (2011). Habilidades sociales en niños y adolescentes, su importancia en los trastornos. Argentina: fundamentos e humanidades.

Proaño A. (2016). Habilidades sociales y ansiedad en estudiantes de octavo, noveno y décimo grado de la unidad educativa Dr. Ricardo Cornejo rosales. Quito: Unidad educativa Ricardo cornejo.

Rodríguez, C. (2012). Estudio de la influencia de las competencias sociales en el desempeño laboral de los colaboradores de la M.I Municipalidad de Guayaquil. Guayaquil: repositorio.ug.ec.

Rodríguez, C. (2013). Orientaciones educativas. Vasco: Vitoria Gasteiz.

Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica. México: Limusa Noriega editores.

Váldez, J. (2004). Manual de buenas practicas evaluación del desempeño. Lima: pueblo.

Valdez, J. (2014). Formacion profesional. natura, 5.

Vásquez, F. (2010). Estrategias de enseñanzas. Bogotá: kimpres.

ANEXOS

Anexos 1:

Instrumentos de la variable habilidades sociales

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Cuestionario de Habilidades sociales Unidad educativa:

Cargo: _____

Estimado docente:

A continuación, encontrarás enumerada una lista de habilidades sociales. Elige y marca con un aspa (X) en la fila correspondiente. Recuerda que tú sinceridad es muy importante, no hay respuestas buenas ni malas, asegúrate de contestar todas. Nunca 1, Muy pocas veces2, Algunas veces 3, A menudo 4, Siempre 5

N°	Indicadores	1	2	3	4	5
	Habilidades básicas de interacción social					
1	Presto atención a las personas que me están hablando y me esfuerzo para comprender lo que está diciendo.	1	2	3	4	5
2	Inicio conversaciones con otras personas y las mantengo porun momento.	1	2	3	4	5
3	Hablo con otras personas sobre cosas de interés mutuo.	1	2	3	4	5
4	Determino la información que necesito saber y pregunto a la persona adecuada.	1	2	3	4	5
5	Permito que los demás sepan que estoy agradecido con ellos por algo que hicieron por mí.	1	2	3	4	5
6	Me esfuerzo por conocer personas por propia iniciativa.	1	2	3	4	5
7	Ayudo a presentar a nuevas personas con otras.	1	2	3	4	5
8	Digo a los demás lo que me gusta de ellos y de lo que hacen.	1	2	3	4	5
	Habilidades avanzadas de interacción social					
9	Pido ayuda cuando lo necesito	1	2	3	4	5
10	Elijo de la mejor manera un grupo que está realizando una actividad y luego me integro a él.	1	2	3	4	5
11	Explico instrucciones de tal manera que las personas puedan seguirlas fácilmente	1	2	3	4	5
12	Presto cuidadosamente atención a las instrucciones y luego las sigo.	1	2	3	4	5

13	Pido disculpas a los demás cuando hago algo que sé que está mal	1	2	3	4	5
14	Intento persuadir a los demás de que mis ideas son mejores o más útiles que las de ellos.	1	2	3	4	5
Habilidades relacionadas con los sentimientos						
15	Intento comprender y reconocer las emociones que experimento.	1	2	3	4	5
16	Permito que los demás conozcan lo que siento.	1	2	3	4	5
17	Intento comprender lo que sienten los demás.	1	2	3	4	5
18	Comprendo lo que los demás sienten.	1	2	3	4	5
19	Permito que los demás sepan que me interesan o que me preocupo por ellos.	1	2	3	4	5
20	Cuando siento miedo, pienso porque lo siento, y luego intento hacer algo para disminuirlo.	1	2	3	4	5
21	Me recompenso después de hacer algo bien.	1	2	3	4	5
Habilidades alternativas a la agresión						
22	Reconozco cuando es necesario pedir permiso para hacer algo y luego lo pido a la persona indicada.	1	2	3	4	5
23	Ofrezco compartir mis cosas con los demás.	1	2	3	4	5
24	Ayudo a quien lo necesite.	1	2	3	4	5
25	Si alguien estas en desacuerdo sobre algo trato de llegar a un acuerdo que satisfaga a ambos.	1	2	3	4	5
26	Controlo mi carácter de tal forma que no se me escapen las cosas de las manos.	1	2	3	4	5
27	Defiendo mis derechos dando a conocer a los demás cual es mi postura.	1	2	3	4	5
28	Conservo el autocontrol cuando los demás me hacen bromas.	1	2	3	4	5
29	Me mantengo al margen de situaciones que podrían ocasionarme problemas.	1	2	3	4	5
30	Encuentro otras formas de resolver situaciones difíciles sin tener que pelear.	1	2	3	4	5
Habilidades para hacer frente al stress						
31	Le digo a los demás de modo claro pero no con enfado, cuando ellos han hecho algo que no le gusta.	1	2	3	4	5
32	Intento responder a los demás y responder imparcialmente, cuando alguien se queja de mí.	1	2	3	4	5
33	Expreso un cumplido al otro lado del equipo después de un juego si ellos lo merecen.	1	2	3	4	5
34	Hago algo que me ayude a sentir menos vergüenza o a estar	1	2	3	4	5

	menos cohibido.					
35	Determino si me han desplazado en una actividad y luego hago algo para sentirme mejor en esa situación.	1	2	3	4	5
36	Expreso a los demás cuando siento que un amigo no ha sido tratado justamente.	1	2	3	4	5
37	Si alguien está tratando de convencerme de algo, pienso en la posición de esa persona y luego en la mía antes de decidir qué hacer.	1	2	3	4	5
38	Intento comprender la razón por la cual he fracasado en alguna situación particular.	1	2	3	4	5
39	Reconozco y resuelvo la confusión que me produce cuando los demás me explican una cosa, pero dicen y hacen otra cosa.	1	2	3	4	5
40	Comprendo de que y por qué he sido acusado y luego pienso en la mejor forma de relacionarme con la persona que me hizo la acusación.	1	2	3	4	5
41	Planifico la mejor forma para exponer mi punto de vista, antes de una conversación problemática.	1	2	3	4	5
42	Decido que cosa quiero hacer cuando los demás quieren que haga otra cosa distinta.	1	2	3	4	5
Habilidades de planificación						
43	Si me siento aburrido, intento encontrar algo interesante que hacer.	1	2	3	4	5
44	Si surge un problema, intento determinar que lo causo.	1	2	3	4	5
45	Determino de manera realista lo que me gustaría realizar antes de empezar una tarea.	1	2	3	4	5
46	Determino de manera realista que tan bien podría realizar una tarea específica antes de iniciarla.	1	2	3	4	5
47	Determino lo que necesito saber y como conseguir esa información.	1	2	3	4	5
48	Determino de forma realista cual de mis problemas es el más importante y el que debería ser solucionado primero.	1	2	3	4	5
49	Considero diferentes posibilidades y luego elijo la que me hará sentir mejor	1	2	3	4	5
50	Soy capaz de ignorar distracciones y solo prestar atención a lo que quiero hacer.	1	2	3	4	5

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Anexo 2.

Ficha técnica de la variable Desempeño Laboral

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. Denominación: Encuesta

1.2. Tipo de Instrumento: Cuestionario

1.3. Institución: Unidad educativa El Empalme

1.4. Fecha de Aplicación: Noviembre

1.5. Autor: Br. Olvera Aguirre Graciela Gabriela

1.6. Medición: Capacidad pedagógica, responsabilidad Relaciones Interpersonales, Emocionalidad

1.7. Administración: Docentes

1.8. Tiempo de Aplicación: 30 min.

1.9. Forma de Aplicación: Individual y Colectivo.

II. OBJETIVO:

Determinar la relación de las habilidades sociales y el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa El Empalme, 2019

III. CAPACIDADES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:

3.1. Capacidad pedagógica

- Dominio de objetivos.
- Dominio de conceptos.

3.2. Responsabilidad de sus funciones de desempeño

- Métodos y procedimientos

3.3. Relaciones Interpersonales

- Medios de enseñanza.
- Clima psicológico.

3.4. Emocionalidad

- Productividad dentro de clase.

IV. INSTRUCCIONES:

4.1. El Cuestionario de desempeño laboral consta de 38 ítems, correspondiendo a la dimensión capacidad pedagógica 14 ítems, responsabilidad en el desempeño de sus funciones 5 ítems, relaciones interpersonales 10ítems, emocionalidad 9 ítems.

4.2. Se han establecido cinco niveles para describir las dimensiones investigadas: Pésima, deficiente, regular, buena y excelente, el puntaje mínimo que se podía obtener, es treinta ocho puntos y el máximo es 190 puntos, cada ítem tiene una valoración de nunca (1), nunca (2), muy pocas veces (3), algunas veces (4) a menudo (5) siempre

V. MATERIALES:

Cuestionario, lápices, lapiceros y borrador.

VI. ESCALA DE EVALUACIÓN:

Variable/Dimensiones	Eficiente	Regular	Deficiente
Capacidad Pedagógica (14 ítems)	39 – 52	15 – 38	1 – 14
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones (5ítems)	12– 17	6– 11	1 – 5
Relaciones Interpersonales (10 ítems)	22– 32	11– 21	1 – 10
Emocionalidad (9 ítems)	20- 28	10 – 19	1 – 9
Total (38 ítems)	77– 114	39– 76	1 – 38

Anexo 3

Ficha de validación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Habilidades sociales y el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa El Empalme, 2019

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítem	Opciones de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	A menudo	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									si	No	si	No	si	No	si	No	
Habilidades sociales. Golstein, (1989, p.79) admitió que las dificultades y deficiencias en lo que respecta a las habilidades de interacción sociales, de planificación, las relacionadas con el estrés, los sentimientos y la agresión conforman las Causas de serios conflictos con los componentes de la comunidad educativa: los profesores de la escuela y las autoridades.	**Habilidades básicas de interacción social** Golstein (1989), "las habilidades sociales básicas para interactuar con los demás son: el escuchar, el iniciar y mantener conversaciones, formular pregunta, dar las gracias, hablar en público, presentarse, tener expresión de amor, agrado y afecto" (p.71).	**Relaciones sociales**	1. Presto atención a las personas que me están hablando y me esfuerzo para comprender lo que está diciendo						X		X		X		X		
			2. Inicio conversaciones con otras personas y las mantengo por un momento						X		X		X		X		
			3. Hablo con otras personas sobre cosas de interés mutuo						X		X		X		X		
			4. Determino la información que necesito saber y pregunto a la persona adecuada						X		X		X		X		
			5. Permito que los demás sepan que estoy agradecido con						X		X		X		X		
	importancia y concentrarse en una tarea" (p.75).		46. Determino lo que necesito saber y como conseguir esa información						X		X		X		X		
			47. Determino de forma realista cual de mis problemas es el más importante y el que debería ser solucionado primero						X		X		X		X		
			48. Soy capaz de ignorar distracciones y solo prestar atención a lo que quiero hacer.						X		X		X		X		
			49. Considero diferentes posibilidades y luego elijo la que me hará sentir mejor						X		X		X		X		
			50. Soy capaz de ignorar distracciones y solo prestar atención a lo que quiero hacer						X		X		X		X		

Dr. Mario N...
DOC. INVESTIGACIÓN
EPG UVC - PIURA

FIRMA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO HABILIDADES SOCIALES"

OBJETIVO: Identificar la relación de habilidades sociales en el desempeño laboral

DIRIGIDO A: Docentes de la unidad educativa "El Empalme"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Briones Mendoza Mario Napoleón

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
	✓		

FIRMA DEL EVALUADOR(A)

Dr. Mario N. Briones Men
DOC. INVESTIGACIÓN
EPG UVC - PIURA

Anexo 4.

Estadísticos de fiabilidad de la variable habilidades sociales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,990	50

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	247,33	55495,433	-,585	,991
VAR00002	247,14	55405,329	-,401	,991
VAR00003	246,81	55347,362	-,396	,991
VAR00004	247,14	55191,029	,022	,991
VAR00005	246,43	55170,457	,110	,991
VAR00006	247,10	54995,190	,471	,990
VAR00007	247,05	54878,248	,510	,990
VAR00008	247,29	54745,814	,735	,990
VAR00009	246,57	54719,357	,731	,990
VAR00010	247,05	54554,848	,889	,990
VAR00011	246,62	54494,348	,846	,990
VAR00012	246,38	54419,748	,932	,990
VAR00013	247,05	54240,848	,890	,990
VAR00014	246,57	54194,357	,919	,990
VAR00015	246,48	54082,262	,949	,990
VAR00016	246,81	53940,562	,950	,990
VAR00017	246,43	53879,557	,963	,990
VAR00018	246,62	53752,648	,972	,990
VAR00019	246,62	53641,848	,957	,990
VAR00020	246,52	53545,262	,974	,990
VAR00021	246,62	53427,948	,963	,990
VAR00022	245,86	53424,329	,976	,990
VAR00023	246,38	53251,548	,980	,990
VAR00024	246,10	53167,390	,977	,990
VAR00025	246,33	53047,633	,978	,990
VAR00026	246,00	52989,700	,981	,990
VAR00027	246,00	52862,400	,987	,990
VAR00028	246,43	52718,757	,981	,990

VAR00029	245,95	52663,748	,991	,990
VAR00030	246,05	52545,748	,991	,990
VAR00031	245,95	52452,148	,991	,990
VAR00032	245,62	52381,148	,995	,990
VAR00033	245,67	52282,833	,988	,990
VAR00034	245,57	52179,457	,993	,990
VAR00035	245,62	52065,348	,988	,990
VAR00036	245,48	51973,262	,993	,990
VAR00037	245,67	51856,633	,994	,990
VAR00038	245,48	51769,562	,992	,990
VAR00039	245,48	51678,862	,990	,990
VAR00040	245,29	51590,714	,990	,990
VAR00041	245,24	51488,590	,993	,990
VAR00042	245,24	51378,190	,995	,990
VAR00043	245,38	51261,948	,995	,990
VAR00044	245,05	51193,248	,995	,990
VAR00045	245,33	51059,633	,995	,990
VAR00046	245,24	50970,290	,995	,990
VAR00047	245,24	50871,190	,996	,990
VAR00048	245,14	50774,929	,994	,990
VAR00049	245,24	50656,290	,998	,990
VAR00050	245,38	50543,648	,997	,990

Anexos 6:

Instrumentos de la variable Desempeño laboral

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Cuestionario de Desempeño Laboral Unidad educativa:

Cargo: _____

Estimado docente:

A continuación, encontrarás enumerada una lista de habilidades sociales. Elige y marca con un aspa (X) en la fila correspondiente. Recuerda que tú sinceridad es muy importante, no hay respuestas buenas ni malas, asegúrate de contestar todas.

Nunca 1, Muy pocas veces2, Algunas veces 3, A menudo 4, Siempre 5

DIMENSIÓN	1	2	3	4	5
CAPACIDADES PEDAGOGICAS					
1. ¿Analiza los objetivos de su clase antes de hacer su planificación?	1	2	3	4	5
2. ¿Comunica los objetivos de su clase con claridad a susalumnos?	1	2	3	4	5
3. ¿Los objetivos de la clase corresponde con las exigenciasdel grado, asignatura, momentos del desarrollo y nivel?	1	2	3	4	5
4. ¿Las actividades de aprendizaje corresponde con los objetivos, así como con los diferente niveles de desempeño?	1	2	3	4	5
5. ¿Propicia que los alumnos comprendan el valor del nuevo conocimiento?	1	2	3	4	5
6. ¿Contextualiza los contenidos a la realidad de los estudiantes de su institución?	1	2	3	4	5
7. ¿Establece relaciones entre los conceptos y los procedimientos que trabaja en clases?	1	2	3	4	5
8. ¿Diferencia entre objetivos, contenido y características psicológicas de los alumnos?	1	2	3	4	5
9. ¿Atiende a las diferencias individuales en función del diagnóstico?	1	2	3	4	5
10. ¿Exige a los alumnos corrección en sus respuesta con bases teóricas fundamentadas?	1	2	3	4	5
11. ¿Propicia el vínculo intermateria?	1	2	3	4	5

12. ¿Aprovecha todas las posibilidades que el contenido ofrece para desarrollar competencias en sus estudiantes?	1	2	3	4	5
13. ¿Trabaja para lograr la nivelación de los alumnos, a partir del diagnóstico	1	2	3	4	5
14. ¿Orienta actividades que se corresponde con los diferentes niveles de asimilación o de desempeño según el área de aprendizaje?	1	2	3	4	5
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES					
15. ¿Utiliza métodos y procedimientos metodológicos que orienta y activan al alumno hacia la búsqueda independiente del conocimiento?	1	2	3	4	5
16. ¿Estimula a la búsqueda de información en otras fuentes?	1	2	3	4	5
17. ¿Desarrolla el pensamiento reflexivo y de la independencia cognoscitiva?	1	2	3	4	5
18. ¿Dirige el proceso sin anticiparse a los juicios de alumnos?	1	2	3	4	5
19. ¿Utiliza niveles de ayuda que permiten al alumno reflexionar sobre su error y rectificarlo?	1	2	3	4	5
RELACIONES INTERPERSONALES					
20. Emplea los medios de enseñanza (lámina, juegos, maquetas, modelos, etc.) para favorecer un aprendizaje desarrollador	1	2	3	4	5
21. Utiliza el contenido de la emisión televisiva, y lo vincula con los objetivos y contenidos de enseñanza del grado	1	2	3	4	5
22. ¿Utiliza los software educativos y lo vincula con los objetivos y contenidos de enseñanza del grado?	1	2	3	4	5
23. ¿Utiliza el video a partir de los objetivos y contenidos de enseñanza del grado?	1	2	3	4	5
24. ¿Explora las potencialidades de los medios de enseñanza, antes de implementarlos a sus estudiantes?	1	2	3	4	5
25. ¿Favorece un clima agradable hacia el aprendizaje?	1	2	3	4	5
26. Utiliza un lenguaje coloquial con tono adecuado	1	2	3	4	5
27. Las actividades que se realizan contribuyen al desarrollo de las posibilidades comunicativas de sus alumnos	1	2	3	4	5
28. Contribuye con su ejemplo y el uso adecuado de estrategias de trabajo a la correcta formación de hábitos	1	2	3	4	5
29. Demuestra confianza en las posibilidades de aprendizaje de todos sus alumnos, y los apoya con palabras que les da seguridad	1	2	3	4	5

EMOCIONALIDAD					
30. ¿Mantiene el interés del estudiante durante el desarrollo de toda la clase?	1	2	3	4	5
31. ¿Logra que el alumno comprenda qué, para qué, por qué, cómo y bajo qué condiciones va a aprender antes de la ejecución (Orientación hacia el objetivo)?	1	2	3	4	5
32. ¿Utiliza vías metodológicas que oriente e impliquen al alumno en el análisis de las condiciones de las tareas y en los procedimientos que habrá de utilizar para su solución?	1	2	3	4	5
33. ¿Controla si comprenden lo orientado?	1	2	3	4	5
34. ¿Los alumnos ejecutan solo actividades individuales?	1	2	3	4	5
35. ¿Los alumnos ejecutan actividades por parejas, por equipos y por grupos?	1	2	3	4	5
36. ¿Los alumnos ejecutan actividades variadas, diferenciadas y con niveles crecientes de complejidad?	1	2	3	4	5
37. ¿Atiende diferencialmente las necesidades y potencialidades de los alumnos, individualmente y en grupo, a partir del diagnóstico?	1	2	3	4	5
38. ¿ Las actividades que planifica contribuyen a garantizar la máxima productividad de cada alumno durante toda la clase?	1	2	3	4	5

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Anexo 7.

Ficha técnica de la variable Desempeño Laboral

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. Denominación: Encuesta
1.2. Tipo de Instrumento: Cuestionario
1.3. Institución: Unidad educativa El Empalme
1.4. Fecha de Aplicación: Noviembre
1.5. Autor: Br. Olvera Aguirre Graciela Gabriela
1.6. Medición: Habilidades básicas, habilidades avanzadas, Habilidades relacionadas sentimientos, Agresión, estrés
1.7. Administración: Docentes
1.8. Tiempo de Aplicación: 30 min.
1.9. Forma de Aplicación: Individual y Colectivo.

II. OBJETIVO:

Determinar la relación de las habilidades sociales con el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa El Empalme, 2019

III. CAPACIDADES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:

3.1. Habilidades básicas de interacción social
- Relaciones sociales

3.2. Habilidades avanzadas de interacción social:
- Participación en actividades sociales

3.3. Habilidades relacionadas con los sentimientos:
- Expresión de sentimientos propios

3.4. Habilidades alternativas a la agresión
- Agresividad

3.5. Habilidades para hacer frente al stress
- Acciones frente al stress

3.6. Habilidades de planificación

- Toma de decisiones

IV. INSTRUCCIONES:

4.1. El Cuestionario de las habilidades sociales, consta de 50 ítems, correspondiendo a la dimensión relaciones sociales 9 ítems, participación en actividades sociales 5 ítems, expresión de sentimiento propios 7ítems, Agresividad 8 ítems, acciones frente al stress 11 ítems, toma de decisiones 11ítems.

4.2. Se han establecido cinco niveles para describir las dimensiones investigadas: Pésima, deficiente, regular, buena y excelente, el puntaje mínimo que se podía obtener, es cincuenta puntos y el máximo es 250 puntos, cada ítem tiene una valoración de nunca (1), nunca (2), muy pocas veces (3), algunas veces (4) a menudo (5) siempre

V. MATERIALES:

Cuestionario, lápices, lapiceros y borrador.

VI. ESCALA DE EVALUACIÓN:

Variable/Dimensiones	Eficiente	Regular	Deficiente
Relaciones sociales (9 ítems)	20 – 29	10 – 19	1 – 9
Participación en actividades sociales (5ítems)	12– 17	6– 11	1 – 5
Expresión de sentimiento propios (7ítems)	15 – 21	8 – 14	1 – 7
Agresividad (8ítems)	18- 26	9 – 17	1 – 8
Acciones frente al stress (11ítems)	24 –35	12 –23	1 –11
Toma de decisiones (10ítems)	21 –31	11 –21	1 –10
TOTAL (50 ítems)	102– 152	51 – 101	1 – 50

Anexo 8:

Estadísticos de fiabilidad de la variable Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,709	38

Estadísticas de total de elemento

	Media de escalasi el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se hasuprimido
VAR00001	148,35	90,976	,605	,681
VAR00002	148,75	93,566	,393	,692
VAR00003	148,40	95,726	,323	,697
VAR00004	148,65	96,239	,310	,698
VAR00005	148,70	91,063	,453	,686
VAR00006	148,65	89,187	,668	,675
VAR00007	148,80	90,905	,427	,687
VAR00008	148,05	108,366	-,449	,734
VAR00009	148,15	97,608	,167	,706
VAR00010	148,70	92,853	,568	,686
VAR00011	148,30	92,326	,440	,688
VAR00012	148,10	96,937	,331	,699
VAR00013	148,85	95,292	,252	,701
VAR00014	148,40	102,884	-,101	,721
VAR00015	148,55	96,576	,257	,701
VAR00016	148,40	94,674	,308	,697
VAR00017	148,10	104,726	-,224	,724
VAR00018	148,50	95,211	,387	,695
VAR00019	147,80	104,589	-,263	,721
VAR00020	148,55	104,997	-,227	,726
VAR00021	148,55	92,997	,323	,695
VAR00022	148,85	95,503	,300	,698
VAR00023	148,65	97,187	,225	,703
VAR00024	148,40	89,621	,546	,680
VAR00025	148,70	98,537	,115	,710
VAR00026	148,40	110,568	-,564	,741
VAR00027	148,45	92,155	,485	,686

VAR00028	148,50	103,316	-,124	,723
VAR00029	148,35	100,976	-,010	,718
VAR00030	148,35	98,976	,121	,709
VAR00031	148,40	96,042	,278	,700
VAR00032	148,60	96,779	,259	,701
VAR00033	148,30	98,011	,171	,706
VAR00034	148,65	95,608	,294	,699
VAR00035	148,60	100,253	,051	,712
VAR00036	148,65	101,924	-,039	,715
VAR00037	148,60	100,779	,006	,716
VAR00038	148,75	93,882	,536	,689

Anexo 9

Matriz de Validación Desempeño laboral

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Habilidades sociales y el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa EL Empalme

	Dimensión	Indicador	Ítem	OPCONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION						Observaciones y/o recomen		
				Nunca	Muy pocas veces	Algunas Veces	A Menudo	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									si	No	si	No	si	No	si	No	
...o su formación profesional, en donde las competencias del ...son el dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del ...zaje y de la conducta humana, actitudes que promuevan el ...zaje y las relaciones humanas, dominio de la materia a desarrollar y ...miento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que ...el aprendizaje	**Capacidad pedagógica** Según Valdés (2004) "La actividad pedagógica es uno de los dominios más complejos del trabajo humano. Su realización exitosa plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos	**Dominios de los objetivos**	1. ¿Analiza los objetivos de su clase antes de hacer su planificación?						✓		✓		✓		✓		
			2. ¿Comunica los objetivos con claridad a sus alumnos?						✓		✓		✓		✓		
			3. ¿Los objetivos de sus clases corresponde con las exigencias del grado, asignatura, momentos del desarrollo y nivel?						✓		✓		✓		✓		
			4. ¿ Las actividades de aprendizaje corresponde con los objetivos, así como con los diferente niveles de desempeño						✓		✓		✓		✓		
			5. ¿ Propicia que los alumnos comprendan el valor del nuevo conocimiento						✓		✓		✓		✓		
	habilidades pedagógicas"	**contenido**	institución														
			7. ¿ Establece relaciones entre los conceptos y los procedimientos que												✓		
			7. ¿ Establece relaciones entre los conceptos y los procedimientos que trabaja en clases						✓	✓	✓		✓		✓		
			8. ¿ Diferencia entre objetivos, contenido y características psicológicas de los alumnos						✓		✓		✓		✓		
			9. ¿Atiende a las diferencias individuales en función del diagnostico						✓		✓		✓		✓		
			10. ¿Exige a los alumnos corrección en sus respuesta con bases teóricas fundamentadas						✓		✓		✓		✓		
			11. ¿Propicia el vínculo intermateria						✓		✓		✓		✓		
			12. ¿Aprovecha todas las posibilidades que el contenido ofrece para desarrollar competencia con los estudiantes						✓		✓		✓		✓		
			13. ¿Trabaja para lograr la nivelación de los alumnos, a partir del diagnóstico						✓		✓		✓		✓		
			14. ¿Orienta actividades que se corresponde con los diferentes niveles de asimilación o de						✓		✓		✓		✓		
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones se refiere al cumplimiento de sus funciones como docente	**Uso de métodos y procedimientos**	15. ¿Utiliza métodos y procedimientos metodológicos que orienta y activan al alumno hacia la búsqueda independiente del conocimiento						✓		✓		✓		✓		
			16. ¿Estimula a la búsqueda														

			35. ¿Los alumnos ejecutan actividades por parejas, por equipos y por grupos?					✓		✓		✓		✓				
			36. ¿Los alumnos ejecutan actividades variadas, diferenciadas y con por el docente?					✓		✓		✓		✓				
			37. ¿Atiende diferencialmente las necesidades y potencialidades de los alumnos, individualmente y en grupo, a partir del diagnóstico?					✓		✓		✓		✓				
			38. ¿Las actividades que planifica contribuyen a garantizar la máxima productividad de cada alumno durante toda la clase?					✓		✓		✓		✓				

FIRMA

Dra. Ana M. Vargas Farí
Área de Investigación
Docente

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL"

OBJETIVO: Identificar el nivel de desempeño laboral

DIRIGIDO A: Docentes de la unidad educativa "El Empalme"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Vargas Farías Ana Melva

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora.

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
	✓		

Anexo 10

Matriz de consistencia

<table>
<tr><td colspan="4">TÍTULO: “Habilidades sociales y el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa “El Empalme” 2019
AUTOR: Graciela Gabriela Olvera Aguirre</td></tr>
<tr><td>PROBLEMA</td><td>OBJETIVOS</td><td>HIPÓTESIS</td><td>VARIABLES E INDICADORES</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Problema general
¿De qué manera las habilidades sociales se relacionan con el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa “El Empalme” 2019

Problemas específicos
- ¿Cómo se relaciona las habilidades sociales con la capacidad pedagógica?
- ¿En qué medida se relacionan las habilidades sociales dimensión responsabilidad del desempeño de sus funciones?</td><td rowspan="2">Objetivo General
Determinar la relación de las habilidades sociales y el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa El Empalme, 2019

Objetivos específicos
- Determinar la relación de la dimensión capacidad pedagógica en las habilidades sociales de los docentes de la Unidad Educativa “El Empalme” 2019
- Conocer la relación de la dimensión responsabilidad del desempeño de sus funciones en las habilidades sociales de los docentes de la Unidad Educativa “El Empalme” 2019.</td><td rowspan="2">Hipótesis general

Hi: Las habilidades sociales se relacionan significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa El Empalme, 2019

H0: Las habilidades sociales no se relacionan significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa El Empalme 2019.

Hipótesis específicas
- La dimensión capacidad pedagógica se relaciona significativamente en las habilidades sociales de los docentes de la unidad educativa El Empalme, 2019
- La dimensión Responsabilidad del desempeño de sus</td><td>Variable: Habilidades sociales</td></tr>
<tr><td>Habilidades sociales sus dimensiones son:
1. Habilidades básicas d
2. Habilidades avanzadas de
3. Habilidades relacionadas con los sentimientos:
4. Habilidades alternativas a la agresión
5. Habilidades para hacer frente al stress
6. Habilidades de planificación</td></tr>
<tr><td rowspan="5"></td><td rowspan="5"></td><td rowspan="5"></td><td>Variable: Desempeño Laboral</td></tr>
<tr><td>Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala</td></tr>
<tr><td>Capacidad pedagógica | - Dominio de objetivos
- Dominio de conceptos | 1 – 14 | - (1), Nunca
- (2), Muy pocas veces
- (3) Algunas veces.
- (4) A menudo
- (5) Siempre</td></tr>
<tr><td>Responsabilidad del desempeño de sus funciones | - Métodos y procedimientos | 15– 20</td></tr>
<tr><td>Relaciones Interpersonales | - Medios de enseñanza
- Clima psicológico | 21-31</td></tr>
<tr><td>Emocionalidad | - Productividad | 32-38</td></tr>
</table>

- ¿De qué manera las habilidades sociales se relacionan con la dimensión relaciones interpersonales de los docentes de la unidad educativa El Empalme 2019.	- Determinar la relación la dimensión relaciones interpersonales en las habilidades sociales de los docentes de la Unidad Educativa “El Empalme” 2019 - Determinar la relación de la dimensión emocionalidad en las habilidades sociales de los docentes de la Unidad Educativa “El Empalme” 2019	funciones se relaciona significativamente en las habilidades sociales de los docentes de la unidad educativa El Empalme, 2019. - La dimensión relaciones interpersonales se relaciona significativamente en las habilidades sociales de los docentes de la unidad educativa El Empalme, 2019. - La dimensión emocionalidad se relaciona significativamente en las habilidades sociales de los docentes de la unidad educativa El Empalme, 2019		dentro de clase		

Fuente: Elaborado por: Graciela Gabriela, Olvera Aguirre.

Anexo 11.

Solicitud de autorización de estudio

MSC. CIRO LUDOVICO BARCOS
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA EL EMPALME
PRESENTE.

Yo, **Graciela Gabriela Olvera Aguirre**, Docente de la Unidad Educativa El Empalme, con el debido respeto me dirijo a sud despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada "Habilidades blandas en el desempeño laboral" en los docentes de una Unidad Educativa El Empalme 2019.

Por las razones expuestas, solicito a usted acceder a mi solicitud.

Atentamente.

Lcda. Gabriela Olvera Aguirre
C.C. 1204812224

Rcbdo.
15/11/19

Anexo 12

Fotografías de la encuesta

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, **BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEÓN**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo (Piura), asesor del Trabajo de Investigación / Tesis titulada:

"HABILIDADES SOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA, EL EMPALME- GUAYAS, 2019"; de la autora: **OLVERA AGUIRRE, GRACIELA GABRIELA**; constato que la investigación tiene un índice de similitud 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 el trabajo de investigación / 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.

Piura, 15 marzo del 2023.

Dr. Briones Mendoza Mario Napoleón	
DNI: 02888153	
ORCID: 0000-0001-9494-0850	