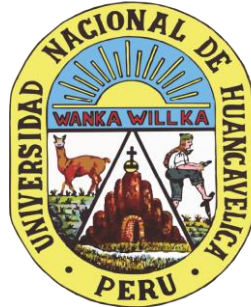


UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



TESIS

Habilidades sociales y desempeño laboral en docentes de
instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, Región
Junín

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y clima organizacional

PRESENTADO POR:

Julieta Giovanna Salazar Espiritu

Liz Ines Salazar Villazana

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL
EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA Y TUTORÍA**

HUANCAVELICA, PERÚ

2025

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNH

Facultad de Ciencias
de la Educación

Programa de Segunda
Especialidad Profesional

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(Creada por ley N° 25265)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huancavelica, a los 18 días del mes de noviembre a horas 06:00 pm del año dos mil veinticinco se reunieron los miembros del Jurado Evaluador, designado con Resolución N° 1553-2025-D-FCED-UNH de fecha (11.08.2025) conformado de la siguiente manera:

PRESIDENTE : Dra. Zeida Patricia Hoces La Rosa
: <https://orcid.org/0000-0001-9795-7850>
: D.N.I. N° 23274610

SECRETARIO : Mtra. Karen Michel Alcos Flores
: <https://orcid.org/0000-0003-3189-7204>
: D.N.I. N° 70339197

VOCAL : Mg. Milca Betsabe Herrera Aponte
: <https://orcid.org/0000-0001-5643-8958>
: D.N.I. N° 19963908

Con la finalidad de llevar a cabo el acto académico de sustentación de tesis titulada “Habilidades sociales y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín”.
Aprobado mediante Resolución N° 2281-2025-D-FCED-UNH de fecha (17.11.2025), donde fija la hora y fecha para el mencionado acto.

Sustentante (s):

Julieta Giovanna Salazar Espiritu
D.N.I. N° 19916249

Liz Ines Salazar Villazana
D.N.I. N° 43885649

Asesor (a):

Dra. Antonieta Del Pilar Uriol Alva
<https://orcid.org/0000-0003-3628-6410>
D.N.I. N° 08840439

Luego, de haber absuelto las preguntas que fueron formuladas por los Miembros del Jurado se procede con la deliberación, con el resultado de:

Egresado (a) :	Julieta Giovanna Salazar Espiritu		
Aprobado por :	Unanimidad <input type="checkbox"/>	Mayoría <input checked="" type="checkbox"/>	
Desaprobado :	<input type="checkbox"/>		
Egresado (a) :	Liz Ines Salazar Villazana		
Aprobado por :	Unanimidad <input type="checkbox"/>	Mayoría <input checked="" type="checkbox"/>	
Desaprobado :	<input type="checkbox"/>		

Para constancia se expide el presente Acta, en la ciudad de Huancavelica a los 18 días del mes de noviembre de 2025.


PRESIDENTE


SECRETARIO


VOCAL

CERTIFICADO DE SIMILITUD



UNH

Vicerrectorado de Investigación

Dirección de Innovación y Transferencia tecnológica

Unidad de Promoción, Difusión y Repositorio



CERTIFICADO DE SIMILITUD

Por medio del presente y de acuerdo al siguiente detalle:

- Trabajo de investigación, titulado:
"HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE YAULI, REGIÓN JUNÍN"
- Presentado por:
**SALAZAR VILLAZANA, LIZ INES
SALAZAR ESPIRITU, JULIETA GIOVANNA**
- Docente asesor (a):
URIOL ALVA, ANTONIETA DEL PILAR
- Para obtener:
TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA Y TUTORÍA

La Unidad de Promoción, Difusión y Repositorio, **certifica que es un trabajo de investigación original**, se encuentra dentro del porcentaje permitido de coincidencia por la Universidad Nacional de Huancavelica.

Por tanto, en cumplimiento del Art.4° del Reglamento del Software Anti plagio de la Universidad Nacional de Huancavelica, se dictamina que el trabajo de investigación fue analizado por el software anti plagio **TURNITIN** (realizado por el docente Asesor), se expide el presente.

ORIGINALIDAD	SIMILITUD
77%	23%

El Certificado se expide el 22 de noviembre de 2024.

Firmado digitalmente por ESPINOZA
QUISEPÉ Carlos Enrique FAU
20148011es02 aut
Módulo: Soy el autor del documento
Fecha: 22.11.2024 11:37:40 -05:00



Verificar la autenticidad del presente documento en el siguiente QR.

TSE: 00102 - 2024

TÍTULO

Habilidades sociales y desempeño laboral en docentes de
instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región
Junín

AUTORAS

Julieta Giovanna Salazar Espiritu

Liz Ines Salazar Villazana

ASESORA

Dra. Antonieta Del Pilare Uriol Alva

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3628-6410>

D.N.I. N° 08840439

DEDICATORIA

A los alumnos y docente de los colegios
rurales de la provincia de Yauli.

Las autoras

AGRADECIMIENTO

A Dios, porque es la luz que ilumina el camino hacia la superación profesional.

A las autoridades, maestros y trabajadores de la UNH, en especial a la familia de la Facultad de Educación.

A los directivos, docentes y personal administrativo y servicio de los centros educativos del estado en Yauli, Junín.

A nuestros familiares por su tolerancia y soporte durante el periodo de fortalecer nuestro perfil profesional.

Los autores

ÍNDICE

Portada	i
Acta de sustentación.....	ii
Certificado de similitud.....	ii
Título.....	iv
Autoras	v
Asesora.....	vi
Dedicatoria	vii
Agradecimiento.....	viii
Índice.....	ix
Índice de tablas.....	xii
Índice de figuras.....	xiii
Resumen.....	xiv
Abstract.....	xv
Introducción	xvi

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema	18
1.2. Formulación del problema	20
1.2.1. Problema general.....	20
1.2.2. Problemas específicos	20
1.3. Objetivos de la investigación	20
1.3.1. Objetivo general	20
1.3.2. Objetivos específicos.....	20
1.4. Justificación de la investigación.....	21
1.4.1. Justificación teórica	21
1.4.2. Justificación práctica	21
1.4.3. Justificación metodológica.....	21

1.5. Limitaciones	21
-------------------------	----

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes	22
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	22
2.1.2. Antecedentes nacionales	23
2.1.3. Antecedentes locales.....	24
2.2. Bases Teóricas.....	25
2.2.1. Habilidades Sociales.....	25
2.2.2. Desempeño laboral	30
2.3. Definición de términos.....	32
2.4. Hipótesis.....	34
2.4.1. Hipótesis general.....	34
2.4.2. Hipótesis específicas.....	34
2.5. Variables	34
2.6. Operacionalización de variables	35
2.6.1. Definición conceptual.....	35
2.6.2. Definición operacional	35
2.6.3. Cuadro de operacionalización de variables.....	36

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito temporal y espacial	38
3.2. Tipo de investigación	38
3.3. Nivel de investigación.....	38
3.4. Método de investigación	39
3.5. Diseño de investigación	39
3.6. Población, muestra y muestreo	40
3.6.1. Población.....	40
3.6.2. Muestra.....	40

3.6.3. Muestreo.....	40
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	40
3.7.1. Técnicas de recolección de datos	40
3.7.2. Instrumentos de recolección de datos	40
3.8. Técnicas y procesamiento de análisis de datos.....	42

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de la información	43
4.1.1. Estadística descriptiva de la variable Habilidades sociales.....	45
4.1.2. Estadística descriptiva de la variable Desempeño laboral.....	49
4.1.3. Estadística inferencial de la relación que existe entre la variable Habilidades sociales y Desempeño laboral	54
4.2. Prueba de hipótesis.....	57
4.2.1. Contrastación de Hipótesis general.....	57
4.2.2. Contrastación de Hipótesis Específica 1.	58
4.2.3. Contrastación de Hipótesis Específica 2.	59
4.2.4. Contrastación de Hipótesis Específica 3.	60
4.3. Discusión de los resultados	61
Conclusiones	65
Recomendaciones.....	66
Referencias bibliográficas.....	67
Anexos	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cuadro de operacionalización de variables.....	36
Tabla 2 Cuadro de operacionalización de variable: Desempeño laboral	37
Tabla 3 Validación de expertos.....	41
Tabla 4 Ficha Técnica de instrumento	42
Tabla 5 Validación de expertos.....	45
Tabla 6 Variable: habilidad social.....	45
Tabla 7 Dimensión: Sinergia.....	46
Tabla 8 Dimensión; Empatía.....	47
Tabla 9 Dimensión; Competencia comunicativa	48
Tabla 10 Variable: Desempeño laboral.....	49
Tabla 11 Dimensión: Colaboración con la comunidad educativa.....	50
Tabla 12 Dimensión: Auto control emocional	52
Tabla 13 Dimensión: Relación con la comunidad educativa	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Habilidades sociales para el fortalecimiento del trabajo en equipo.....	29
Figura 2 Variable: Habilidad social	45
Figura 3 Dimensión: Sinergia	46
Figura 4 Dimensión; Empatía	47
Figura 5 Dimensión: Competencia comunicativa.....	48
Figura 6 Variable: Desempeño laboral	50
Figura 7 Dimensión: Colaboración con la comunidad educativa	51
Figura 8 Dimensión: Auto control emocional.....	52
Figura 9 Dimensión: Relación con la comunidad educativa.....	53
Figura 10 Habilidades sociales y Desempeño laboral.....	54
Figura 11 Dimensión Sinergia y colaboración con la comunidad	55
Figura 12 Dimensión: Empatía y autocontrol emocional	56
Figura 13 Dimensión: Competencia comunicativa y Relación con la comunidad	57

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue establecer la relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral en maestros que trabajan en centros educativos públicos de la provincia de Yauli, región Junín. La investigación fue de tipo descriptivo, nivel correlacional, con método inductivo y diseño no experimental–correlacional y transaccional. Se aplicó un cuestionario a 144 maestros de instituciones educativas del distrito de Yauli. Los resultados evidenciaron que existe una correlación positiva y fuerte entre las variables, con un coeficiente de 0.903819, lo que indica que el nivel de habilidades sociales de los docentes influye directamente en su desempeño laboral. Se concluye que mientras exista un buen manejo de las habilidades sociales, el desempeño laboral del docente será eficiente; por el contrario, un deficiente desarrollo de dichas habilidades generará un desempeño deficiente.

Palabras clave: habilidad social, desempeño laboral, comunicación efectiva.

ABSTRACT

The objective of this study was to establish the relationship between social skills and job performance among teachers working in public schools in the province of Yauli, Junín region. The research was descriptive, correlational, and inductive. A questionnaire was administered to 144 teachers from educational institutions in the Yauli district. The results showed a strong positive trade-off between the variables, with a coefficient of 0.903819, indicating that teachers' level of social skills directly influences their job performance. It is concluded that teachers' job performance will be efficient as long as they are well-developed in social skills; conversely, poor development of these skills will lead to poor performance.

Keywords: social skill, job performance. effective communication.

INTRODUCCIÓN

La investigación está centrada en el desempeño laboral del docente que según Rueda et al. (2024), es el conjunto de comportamientos y conductas personales que favorecen el logro de los objetivos y metas de la empresa en este caso de las instituciones educativas. Para ello debe poseer habilidades sociales básicas e importantes como la empatía, la asertividad, escucha activa entre otros (Birkenbini, 2003). El estudio partió del problema de investigación ¿Cuál es la relación entre habilidades sociales y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín? Y el objetivo general determinar la relación entre habilidades sociales y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín.

En el proceso de organizar el marco teórico fueron consultadas investigaciones previas como de Tello et al. (2021), presentada en la Universidad Técnica de Cotopaxi de Ecuador, el artículo científico titulado Desempeño académico y habilidades sociales; Bernal et al. (2023) desarrollaron el artículo científico en la Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador titulada Clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes en la unidad educativa Dr. Isidro Ayora Cueva; Baque y Cañarte, (2023) presentaron el artículo científico titulado Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente; Coronel (2024) sustentó en la Universidad César Vallejo la tesis titulada Habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una institución educativa del distrito de Bagua; Jacinto y Sarmiento (2024) sustentaron en la Universidad Nacional del Centro, la tesis titulada Desempeño docente en la institución educativa 31541 Enma Luzmila Calle Vergara del Distrito de Huancayo.

Además, se acopió sustento teórico referido a las habilidades sociales y el desempeño laboral. Goldstein (2002) afirmó que las habilidades sociales son las conductas específicas y urgentes para interactuar y relacionarse con nuestros pares de forma afectiva, satisfactoria y exitosa socialmente. Y sobre la segunda variable, Gordon (1997) advirtió

que son acciones propias de los trabajadores que repercuten en el logro de las metas de la institución o empresa.

El informe de investigación posee en su contenido:

Capítulo I: Planteamiento del problema; describe la problemática centrada en las habilidades sociales y desempeño laboral. Asimismo precisa los problemas de investigación, los objetivos, justificación y las limitaciones.

Capítulo II: Marco teórico; detalla las investigaciones previas que tratan sobre habilidades sociales y desempeño laboral, así como las bases teóricas, definición de términos básicos, la operacionalización de las variables.

Capítulo III: correspondiente al aspecto metodológico; trata sobre el lugar donde se desarrolló la investigación, el tiempo, el tipo, el nivel, el diseño, sobre la población, la muestra advierte el ámbito temporal, espacial del estudio, el tipo, nivel, diseño del estudio; además, la población, la muestra la técnica e instrumento de investigación, entre otros aspectos como las técnicas y procesamiento de análisis de datos.

Capítulo IV: Presenta todo lo referente a los hallazgos establecidos sobre el análisis, interpretación de datos de campo y la discusión, para arribar a las conclusiones de resultados obtenidos.

Finalmente, presenta; conclusiones, recomendaciones, y los anexos.

Los autores

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

El rendimiento profesional del maestro, desempeño laboral docente, se refiere al conjunto de acciones que un profesor realiza dentro del ámbito de sus responsabilidades profesionales. Juega un papel esencial en la educación de la nueva generación hombres y mujeres; por esta razón, el maestro tienen que ser un docente de calidad (Recuay, 2019) y poseer habilidades sociales básicas e importantes como la empatía, la asertividad, escucha activa, entre otros (Birkenbini, 2003).

A escala internacional, según la UNESCO (2023), en el nivel preescolar el 75% poseen una formación especializada, en el nivel primario el 86% son docentes cualificados; pero hace falta una formación en las habilidades sociales para generar procesos educativos atractivos y una vida saludable en la comunidad educativa a la que pertenecen. Sin embargo, a nivel mundial en el nivel secundario el 85% tienen una formación adecuada mínima. Estos resultados exhortan a todos los países para que motiven a sus maestros y los capaciten. Porque el rendimiento profesional del maestro es relevante para el progreso de su nación.

En América, según Agualongo et al. (2023), el buen trabajo del maestro es un factor elemental que valida la calidad del desarrollo de las futuras generaciones. A pesar

de repetir y repetir esta afirmación, existen países con las tasas más altas; Guatemala (57%), Honduras (53%), Uruguay (37%), Venezuela (27%), Paraguay (32%) y Ecuador (28%) (Hermosilla, M., 2025).

A nivel de Perú, el desempeño laboral del docente tiene ciertas dificultades, porque existe una relación entrecortada con el responsable de gestionar las instituciones educativas; es decir, existe una mala relación entre el director y docente; porque en realidad los directores solo se enfocan en velar por los resultados de los aspectos administrativos; olvidan el resultado de las estrategias, el aspecto pedagógico y la vida saludable de la comunidad educativa (Jihuallanca, 2023). Lo cual impacta de manera directa en el rendimiento del docente, así como en la deserción escolar. Se suma a esta realidad, la formación en servicio de maestros ejecutado por el Ministerio de Educación que restan importancia al aspecto humano como las habilidades sociales y priorizan los aspectos estratégicos y pedagógicos (Gómez, 2023). Esta irregularidad influye directamente en la tarea del docente peruano y en los aprendizajes de los estudiantes.

En la región Junín, es un espejo de la realidad internacional y nacional sobre el desempeño laboral del docente, lo que se confirma con lo señalado en el Proyecto Educativo Regional (2021); nuestros alumnos reflejan los problemas que poseen en el aprendizaje de nuevos saberes, existen varios factores, una de ellas es la capacidad y efectividad con la que los maestros llevan a cabo sus funciones pedagógicas.

A nivel de Yauli, también se refleja la problemática descrita en párrafos anteriores como señala De la Cruz (2024). Así mismo, Calderón (2022) señala que en las instituciones educativas de la provincia de Yauli, el 75% de los padres de familia señalan que existen dificultades en la conservación de buenas relaciones para lograr una convivencia saludable a nivel de la comunidad educativa. Calderón recomienda practicar las habilidades sociales de forma constante entre todos los integrantes de la escuela para generar un clima favorable para el aprendizaje de los estudiantes.

Si el problema descrito en párrafos anteriores persiste en los centros educativos del estado en la localidad de Yauli, entonces se incrementará las falencias en la gestión de procesos pedagógicos, en la capacidad comunicativa y la creación de un ambiente positivo

en el salón; debilitará el aprendizaje satisfactorio de los estudiantes, y restará importancia al empleo de las habilidades sociales. Por este motivo, urge recabar datos reales para compartir con las autoridades educativas sobre cómo las habilidades sociales repercuten en la tarea pedagógica del maestro.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre habilidades sociales y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre sinergia y colaboración con la comunidad educativa en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín?

¿Cuál es la relación entre empatía y autocontrol emocional en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín?

¿Cuál es la relación entre competencia comunicativa y relación con la comunidad educativa en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre habilidades sociales y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre la sinergia y colaboración con la comunidad educativa en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín.

Diagnosticar la relación entre la empatía y el autocontrol emocional en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín.

Identificar la relación entre la competencia comunicativa y la relación con la comunidad educativa, en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

El estudio encuentra su fundamento teórico, al proporcionar información veraz referida a la habilidad social del maestro y cómo esta repercute en su tarea pedagógica. Lo que permite al maestro reflexionar y a asumir compromiso para modular su conducta frente a sus colegas, autoridades educativas, padres de familia y estudiantes.

1.4.2. Justificación práctica

El estudio encuentra su fundamento práctico al sensibilizar, con los resultados, a los docentes y directivos para retroalimentar y mejorar su buen desempeño laboral, lo que generará una buena gestión pedagógica, una agradable comunicación y un clima saludable en el aula. Además, los procesos de aprendizaje asumirán una característica significativa para el estudiante.

1.4.3. Justificación metodológica

Metodológicamente, se justifica ya que aporta un instrumento innovador para comprender cómo la habilidad social repercute en el desempeño laboral del maestro, la misma que servirá para futuras investigaciones.

1.5. Limitaciones

Las limitaciones que afectaron a la recolección y análisis de datos fueron:

- Acceso limitado a recursos tecnológicos: el bajo nivel de estabilidad del internet dificultó la revisión literatura vinculado a las variables de investigación.

- La desconfianza para participar en la investigación: algunos docentes mostraron resistencia para resolver el cuestionario, creyendo que los resultados serían empleados en contra de su persona o su labor docente.

- Falta de experiencia en realizar trabajos de investigación: la inexperiencia en ejecutar trabajos de investigación afectó en el proceso de caracterizar a las variables, en la revisión de los antecedentes, en la elaboración del instrumento, en la sistematización de datos de campo; pero fue superado con la ayuda del asesor designado por la universidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Zaldívar y Quintal (2021) presentaron la investigación titulada *Factores que influyen en el desempeño docente del nivel básico. Un estudio en la zona rural de Yucatán, México*. Esta investigación, de enfoque cuantitativo, utilizó un diseño descriptivo y no experimental. La muestra estuvo compuesta por 23 docentes y dos directivos (14 docentes y un directivo del turno matutino, y 7 docentes y un directivo del turno vespertino). Para la recolección de los datos, utilizaron un instrumento de escala Likert constituido por tres categorías: factores institucionales, factores personales y factores socio- ambientales. Concluyeron que en la zona rural de México se necesita más apoyo económico a las escuelas primarias, que fortalezca la práctica docente, así como sus necesidades profesionales. Para la presente investigación, que busca determinar la relación entre habilidades sociales y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín, los hallazgos de Zaldívar y Quintal resultan relevantes al subrayar la influencia del contexto rural en el trabajo docente. Además, refuerzan la necesidad de explorar cómo las habilidades sociales, como un componente clave de los factores personales, podrían impactar directamente en el desempeño laboral y en la satisfacción de las necesidades profesionales en zonas rurales similares.

Bernal et al. (2023) desarrollaron el artículo científico; *Clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes en la unidad educativa Dr. Isidro Ayora Cueva*. La investigación asume el enfoque cualitativo, el diseño es no experimental, el tipo es descriptivo, el instrumento empleado fue la ficha de observación y de entrevista. Estudiaron a 25 docentes que conforman la muestra. Arribaron al siguiente resultado que el desempeño laboral del docente recibe influencia del clima de la institución. Este antecedente sirve como base para analizar cómo el desarrollo de habilidades sociales puede convertirse en un factor estratégico para potenciar el desempeño laboral en las instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín.

Baque y Cañarte, (2023) presentaron el artículo: *Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente*. Empleó el enfoque cualitativo, diseño fue investigación acción. 54 docentes y 6 administrativos fueron la muestra, el instrumento el cuestionario. El resultado relevante que la gestión del talento humano tiene estrecha relación con el desempeño docente. Para la presente investigación, los hallazgos de Baque y Cañarte son relevantes porque subrayan la importancia de los factores humanos y las competencias individuales en el ámbito laboral docente. Específicamente, la gestión del talento humano incluye componentes como la comunicación, el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, que están directamente ligados al desarrollo de habilidades sociales.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Coronel (2024) sustentó la tesis: *Habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una institución educativa del distrito de Bagua*. Fue un trabajo cuantitativo, el nivel fue descriptivo, el diseño fue no experimental, trabajaron con una muestra de 50 maestros. Además, emplearon la técnica de la encuesta. La investigación concluye que existe dificultad en el bienestar docente; por lo tanto, es necesario implementar un plan de capacitación sobre habilidades sociales. Este antecedente resulta valioso para la presente investigación, ya que refuerza la importancia de las habilidades sociales como un factor clave en el entorno laboral docente. Además, subraya la necesidad de intervenir en la formación de los maestros para mejorar su desempeño profesional.

Jacinto y Sarmiento (2024) sustentaron en la Universidad Nacional del Centro, la

tesis titulada *Desempeño docente en la institución educativa 31541 Enma Luzmila Calle Vergara del Distrito de Huancayo*. La investigación corresponde al enfoque cuantitativa, el tipo es descriptivo y el diseño descriptivo comparativo; comparar las diferencias de desempeño docente, según sexo, edad y condición laboral. La muestra fue 42 docentes y como instrumento fue el cuestionario. Conclusión, en la institución educativa Emma Luzmila prevalece un buen desempeño docente.

Gutiérrez (2024) sustentó la tesis titulada *Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Básica Regular “Almte. Miguel Grau Seminario” del distrito Las Piedras, provincia de Tambopata de la región de Madre de Dios -2022*, prevalece el enfoque mixto, es de tipo correlacional, nivel relacional, el diseño es no experimental. 190 personas entre docentes, administrativos y padres de familia integraron la muestra. Se utilizó como instrumento el cuestionario. Resultado, el Clima institucional y el desempeño laboral docente conservan una relación muy alta. Este antecedente es relevante para la presente investigación porque evidencia que el desempeño docente es influido por factores personales y laborales, entre los cuales las habilidades sociales podrían jugar un rol clave. Además, su enfoque cuantitativo y el uso del cuestionario como instrumento son metodológicamente valiosos para considerar en el desarrollo del presente estudio, que se orienta a analizar cómo las habilidades sociales influyen en el desempeño laboral de los docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín

2.1.3. Antecedentes locales

De la Cruz (2024) sustentó la tesis titulada *Competencia digital y desempeño docente en tiempos de Covid19 en educación básica regular pública del distrito de Yauli - La Oroya*, corresponde al enfoque mixto, es de tipo aplicado, el nivel es descriptivo correlaciona. 70 docentes conformaron la muestra. El instrumento fue el cuestionario. Como resultado, prevalece una relación entre habilidad digital y desempeño docente en el distrito de Yauli. Este antecedente también evidencia la necesidad de desarrollar capacidades específicas en los docentes para mejorar su desempeño, lo que subraya la pertinencia de explorar el papel de las habilidades sociales en el fortalecimiento de su labor profesional en la provincia de Yauli, región Junín.

Calderón (2022) sustentó la tesis titulada *Habilidades sociales como estrategia para promover la buena convivencia escolar de los actores educativos de una institución educativa de Junín*, fue desarrollada en la Universidad San Ignacio de Loyola. El investigador utilizó el enfoque mixto, tipo descriptivo. La Muestra estuvo integrada por 15 personas. Se utilizó como instrumento el focus group, la entrevista y la guía de preguntas, así como el cuestionario. Como resultado señala que existe la necesidad de implementar un plan estratégico para capacitar a los docentes con la finalidad de cautelar el buen clima y convivencia escolares entre padres y docentes directivos. Este antecedente aporta al presente estudio al evidenciar que el desarrollo de habilidades sociales impacta positivamente en el entorno educativo, lo cual está directamente relacionado con el desempeño laboral docente. Además, refuerza la relevancia de implementar estrategias que promuevan relaciones interpersonales efectivas en las instituciones públicas de la provincia de Yauli, región Junín.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Habilidades sociales

2.2.1.1. Teoría de las Habilidades Sociales

Goldstein et al. (1989) afirmaron que las habilidades sociales son las conductas específicas y urgentes para interactuar y relacionarse con nuestros pares de forma afectiva, satisfactoria y exitosa socialmente. Muñoz et al. (2011), indicaron que las habilidades sociales vienen a ser “el grado en que un individuo ha adquirido una serie de comportamientos sociales que permiten su adaptación al medio social en que viven” (p. 20). Caballo (2005) señala que algunas de las características que las maestras deben observar en sus alumnos son: sus intereses (qué les gusta), sus aptitudes y destrezas, y el rol que cada alumno representa en clase. Si las aptitudes e intereses del alumno se adaptan al desarrollo de la clase, se pueden convertir los roles inadecuados en adecuados para potenciar los adecuados. Pérez (2000) habla de las habilidades sociales como la medida en la que un individuo se puede comunicar con los demás, de forma que esta relación satisfaga las propias necesidades, obligaciones y placeres de las otras personas, compartiendo así los derechos propios y afines a un intercambio abierto y libre. Caballo

(2007) considera que es necesario tener en cuenta tanto el contenido como las consecuencias al definir la conducta socialmente habilidosa, y por tanto define las habilidades sociales como un conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de forma adecuada a la situación inmediata en la que se encuentra dicho individuo, respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de ciertos problemas en el futuro.

2.2.1.2. Clasificación de las habilidades sociales

Por otra parte, García (2010) presentó un listado de habilidades sociales clasificadas en seis áreas, las cuales establecen conductas específicas:

a. Habilidades básicas de interacción: sonreír, saludar, presentaciones, favores, cortesía y amabilidad.

b. Habilidades para interactuar con nuestros pares: alabar, ayudar, cooperar y compartir.

c. Habilidades de comunicación dialógica: apertura, mantiene y finaliza una conversación de grupo.

d. Habilidades emocionales: afirmaciones positivas, expresar emociones, promover el respeto a los derechos de la persona y a las opiniones.

e. Habilidades para solucionar problemas cotidianos: seguir un proceso adecuado para encontrar la solución a la dificultad.

f. Habilidades para convivir con adultos: dialogar, cortesía, realizar peticiones, entre otros.

Asimismo, Gonzales y Quispe (2010) indican que las habilidades sociales se clasifican en seis grupos:

a. Habilidades sociales básicas: escuchar, iniciar y mantener una conversación, formular una pregunta, dar las gracias, presentar a otras personas y hacer un cumplido.

b. Habilidades sociales evolucionadas: solicitar ayuda, comunicar instrucciones, liderazgo.

c. Habilidades sentimentales: ser empático.

d. Habilidades alternativas a la agresión: ser asertivo.

e. Habilidades de afrontamiento: organizar, priorizar tareas, utilizar técnicas de respiración, realizar ejercicios físicos.

f. Habilidades de planificación: recoger información, planificar la resolución de problemas según su importancia, entre otras acciones.

La propuesta de Golstein et al. (1989), establecen las siguientes dimensiones de habilidades sociales:

a. Habilidades básicas de interacción social. Se refiere a la capacidad de escuchar, iniciar un dialogo, mantener el hilo de una conversación, realizar una pregunta, agradecer, presentarse, presentar a otras personas con esta propuesta concuerda Gonzales y Quispe (2010), Cerezo (1997) y García (2010) quienes alcanzan una serie de indicadores para desarrollar esta habilidad.

b. Habilidades avanzadas de interacción social. Para Golstein et al. (1989), la interacción social que permite solicitar apoyo, saber disculparse y convencer a los otros es un nivel avanzado de interacción. Vallés y Vallés (1996) y Gonzales y Quispe (2010) dicen que la persona con capacidad de convencimiento puede lograr los objetivos que se proponga.

c. Habilidades relacionadas con los sentimientos

Golstein et al. (1989), definen al conocimiento de los sentimientos propios como: la expresión de los sentimientos, la comprensión de los sentimientos de los demás, el enfrentarse con el enfado de otro, el poder resolver nuestros miedos y el auto recompensarse. García (2010) agrega que estas personas pueden manejar y dar solución a los problemas de su contexto, les permite comprender, analizar los sentimientos ajenos y valorarse demostrándolo con la auto recompensa personal.

d. Habilidades alternativas a la agresión

Golstein et al. (1989), afirman que esta habilidad se refiere a controlar las emociones. Incluye evitar peleas, saber negociar, ayudar a los demás, responder bien a las bromas y defender nuestros derechos. Además, requiere practicar el autocontrol de forma

constante. Gonzales y Quispe (2010) reafirman que esta habilidad lleva al triunfo a la persona.

e. Habilidades para hacer frente al stress

A decir de Golstein et al. (1989), indicaron que:

Esta habilidad está referida al nivel de respuesta que se da frente al fracaso, el lograr realizar una queja, contestar a la misma, demostrar deportividad después de un juego, enfrentar la vergüenza, sobrellevar la situación cuando no se brinda atención respetuosa, se le deja de lado, defiende a su amigo, responder a una persuasión, responder al fracaso, enfrenta los mensajes contradictorios, responde una acusación, se prepara para una conversación difícil y hace frente a las presiones.

Según García (2010) afirma que la mayoría de las personas permanecen y conviven con una situación de estrés en el aspecto laboral, académico y demás funciones y responsabilidades que deben cumplir; frente a esta situación es importante que las personas asuman creativamente y de forma muy deportiva los momentos de tensión y afronten la vergüenza y fracasos.

f. Habilidades de planificación

Para Golstein et al. (1989), “las habilidades de planificación constituyen las “habilidades para tomar decisiones, establecer objetivos, resolver los problemas según su importancia y concentrarse en una tarea” (p.75).

2.2.1.3. Dimensiones de las habilidades sociales

Según Abreu (2012) las dimensiones son aspectos o facetas de una variable compleja, presenta el siguiente ejemplo; las dimensiones de la inteligencia podrían ser inteligencia verbal, inteligencia manual e inteligencia social. En la presente investigación tiene de variable; habilidad social. Y según (Furguerle, J. y Graterol, C., 2010) la habilidad social se compone de; habilidad de relaciones interpersonales, habilidad social de empatía, habilidad social de sinergia y habilidad social de compañerismo. Por lo tanto, la presente investigación asume a estos componentes como las dimensiones de la habilidad social. Donde la habilidad de relaciones interpersonales tiene como base a la competencia comunicativa por esta razón se considera una dimensión de la habilidad social.

Según Abreu (2012), las dimensiones son aspectos o facetas de una variable compleja. Presenta el siguiente ejemplo: las dimensiones de la inteligencia podrían ser inteligencia verbal, inteligencia manual e inteligencia social. En la presente investigación, la variable es habilidad social. Según Furguerle y Graterol (2010), la habilidad social se compone de: habilidad de relaciones interpersonales, habilidad social de empatía, habilidad social de sinergia y habilidad social de compañerismo. Por lo tanto, la presente investigación asume estos componentes como las dimensiones de la habilidad social, donde la habilidad de relaciones interpersonales tiene como base la competencia comunicativa; por esta razón, se considera una dimensión de la habilidad social.

Figura 1

Habilidades sociales para el fortalecimiento del trabajo en equipo

Habilidades sociales para el fortalecimiento del trabajo en equipo



Nota: Adaptado por Furguerle y Graterol (2010).

Dimensión 1: Sinergia

Es la interacción colaborativa entre distintos actores que genera un resultado mayor al que se podría obtener individualmente (Caballo, 2007). La sinergia se fundamenta en tres elementos esenciales: la unión, la cooperación y la existencia de objetivos comunes. Si estos elementos no se presentan de manera conjunta, no se podría hablar de equipos. Además, busca integrar a los actores dentro de la organización educativa, utilizando la comunicación como una herramienta clave para fomentar la comprensión mutua, el entendimiento, el aprendizaje y el desarrollo colectivo (Furguerle y Graterol, 2010).

Dimensión 2: Empatía

Es la capacidad de comprender las experiencias y sentimientos de otra persona (Gordon, 1997). La empatía es una habilidad social clave para fortalecer el trabajo en equipo, ya que facilita el entendimiento con los demás, permite comprender diferentes realidades y ponerse, en ciertos momentos, en la posición o circunstancias de los compañeros. Esto contribuye a consolidar el equipo, promoviendo un ambiente de compañerismo, solidaridad, respeto, sinergia, participación y convivencia, lo que facilita el logro fluido de los objetivos institucionales (Furguerle y Graterol, 2010).

Dimensión 3: Competencia comunicativa

Es la capacidad de utilizar el lenguaje de manera efectiva y apropiada en diversos contextos de comunicación (Galbarino, 2009). La comunicación es una herramienta fundamental para promover la comprensión mutua, el entendimiento, el aprendizaje y el crecimiento conjunto (Furguerle, y Graterol, 2010).

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1. Definición

Rueda et al. (2024), indican que el desempeño laboral individual se define como el conjunto de comportamientos y conductas personales que favorecen el logro de los objetivos y metas de la empresa.

Por su parte, Alarcón (2022) afirma que el desempeño laboral se refiere al conjunto de acciones que un trabajador lleva a cabo para cumplir con sus tareas asignadas, las cuales son observables y están orientadas al logro de los objetivos de la empresa. Cuando los empleados aplican sus habilidades (blandas y duras) y desempeñan sus funciones con una actitud de colaboración, apoyo y resolución efectiva de conflictos, contribuyen directamente al éxito organizacional.

Por su parte, Ayala y Silvera (2021) describen al desempeño como un conjunto de comportamientos, aptitudes y rendimiento laboral de cada trabajador, la misma que puede ser moldeado por medio de la evaluación o la supervisión.

Para Aylwin (2001), el buen desempeño docente es un desafío práctico de contar con ciertas capacidades de manera convergente, como condición asociada al buen

desempeño (Aylwin, 2001), donde resalta tres; el saber saber, el saber hacer y el saber ser de su trabajo.

Para la presente investigación se considera al desempeño laboral como un conjunto de comportamientos y conductas personales que favorecen el logro de los objetivos y metas de la institución educativa.

2.2.2.2. Dimensiones del desempeño laboral docente

Ayala y Silvera (2021) afirman que el desempeño laboral es un conjunto de actitudes y comportamientos. Asimismo, resaltan cuatro dimensiones; acciones, comportamiento, organización y resultado. El presente estudio adopta como base la dimensión comportamiento; la misma que se desagrega en tres comportamientos; comportamiento colaborativo (Dimensión 1: Colaboración con la comunidad educativa) descrito por González (2023), comportamiento de auto control (Dimensión 2: Autocontrol emocional) caracterizado por Campo (2022) y el comportamiento frente a la comunidad educativa (Dimensión 3: Relación con la comunidad educativa) descrito por Zabalza (2022). Por esta razón, en el estudio se considera tres dimensiones que se vinculan directamente con el comportamiento del docente para lograr una buena productividad laboral: Colaboración con la comunidad educativa, Autocontrol emocional y Relación con la comunidad educativa.

Dimensión 1: Colaboración con la comunidad educativa.

Colaborar implica una combinación de actitud y comportamiento, donde la disposición interna para trabajar en conjunto se expresa a través de acciones concretas que facilitan la cooperación y el logro de objetivos comunes (González, 2023). La colaboración es la interacción entre escuelas, familias y actores de la comunidad con el objetivo de mejorar la educación y promover un entorno de aprendizaje más inclusivo y efectivo (Arostegui, 2008).

Dimensión 2: Autocontrol emocional

El autocontrol emocional se puede considerar tanto una actitud como un comportamiento. Como actitud, refleja una disposición interna para manejar las emociones de manera adecuada, manteniendo la calma y la objetividad en situaciones

difíciles. Como comportamiento, se manifiesta en las acciones o reacciones que tomas para regular tus emociones, como respirar profundamente o reflexionar antes de reaccionar impulsivamente (Campo, 2022). Es la capacidad de gestionar y regular nuestras emociones de manera consciente y efectiva, especialmente en situaciones de estrés o conflicto para lograr metas en común (Araujo y Guerrero, 2007).

Dimensión 3: Relación con la comunidad educativa

Relacionarse con la comunidad educativa es una actitud y un comportamiento. Es actitud porque implica una disposición interna de apertura, respeto y compromiso hacia la comunidad educativa, lo que favorece la construcción de relaciones positivas para lograr metas en común. Es comportamiento porque se manifiesta en acciones concretas, como la participación en reuniones, el trabajo colaborativo con docentes, estudiantes y familias, y la comunicación efectiva dentro del entorno educativo (Zabalza, 2022). Araujo y Guerrero (2007) afirman que es la interacción entre los diferentes actores que forman parte del proceso educativo (Araujo y Guerrero, 2007).

2.3. Definición de términos

Eficiencia: Capacidad para realizar tareas con el menor uso posible de recursos (tiempo, esfuerzo, materiales) sin comprometer la calidad del resultado (Lagos et al., 2020).

Escucha activa: Habilidad de prestar atención plena al interlocutor, demostrando interés y comprensión por lo que se está comunicando (Mejía et al., 2023).

Inteligencia emocional: Capacidad de reconocer, comprender y gestionar las propias emociones y las de los demás, facilitando relaciones interpersonales efectivas (Costa et al., 2021).

Cooperación: Trabajo conjunto con otros para alcanzar objetivos comunes, mostrando disposición al apoyo mutuo y al intercambio de ideas (Martínez, 2017).

Habilidades sociales: Es el grado en que un individuo ha adquirido una serie de comportamientos sociales que permiten su adaptación al medio social en que viven (Muñoz et. al., 2011).

Habilidad.- son destrezas que una persona tiene para realizar varias acciones. Incluyen habilidades comunes, como caminar, y habilidades raras, como hacer (Zazueta et al., 2020).

Docente.- individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza (Rico y Ponce, 2022).

Desempeño.- rendimiento de una persona a la hora de llevar a cabo sus funciones (Mendoza y Arriola, 2022).

Comunidad educativa.- Es aquella conformada por estudiantes, educadores, padres de familia, egresados, directivos docentes y administradores escolares (Carafi, 2019).

Instituciones educativas públicas.- Establecimientos de enseñanza que dependen del Estado y ofrecen servicios educativos gratuitos o subsidiados, en los niveles de inicial, primaria y secundaria (Guamán, 2024).

Sinergia: Es la interacción colaborativa entre distintos actores que genera un resultado mayor al que se podría obtener individualmente (Caballo, 2007).

Empatía: Es la capacidad de comprender las experiencias y sentimientos de otra persona (Gordon, 1997).

Comunicación efectiva.- Habilidad para transmitir ideas, pensamientos y emociones de manera clara y adecuada, facilitando la interacción y el entendimiento entre las personas (Patrizio, 2021).

Competencia comunicativa: Es una herramienta fundamental para promover la comprensión mutua, el entendimiento, el aprendizaje y el crecimiento conjunto (Furguerle y Graterol 2010).

Desempeño laboral: Conjunto de comportamientos y conductas personales que favorecen el logro de los objetivos y metas de la empresa (Rueda et al., 2024).

Colaboración con la comunidad educativa: Es la interacción entre escuelas, familias y actores de la comunidad con el objetivo de mejorar la educación y promover un entorno de aprendizaje más inclusivo y efectivo (Arostegui, 2008).

El autocontrol emocional. Es la capacidad de gestionar y regular nuestras emociones de manera consciente y efectiva, especialmente en situaciones de estrés o conflicto para lograr metas en común (Araujo y Guerrero 2007).

Relacionarse con la comunidad educativa: Es actitud porque implica una disposición interna de apertura, respeto y compromiso hacia la comunidad educativa y es comportamiento porque se manifiesta en acciones concretas, como la participación en reuniones, el trabajo colaborativo con docentes, estudiantes y familias, y la comunicación efectiva dentro del entorno educativo (Zabalza, 2022).

Asertividad.- Habilidad para expresar opiniones, sentimientos y necesidades de manera directa, honesta y respetuosa, sin vulnerar los derechos de los demás (Tobón, 2021).

Resolución de conflictos.- Proceso mediante el cual se identifican y solucionan desacuerdos o problemas entre individuos o grupos, promoviendo la armonía y cooperación (Morales, 2024).

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre habilidades sociales y el desempeño laboral en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín.

2.4.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre sinergia la y la colaboración con la comunidad educativa en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín.

Existe relación entre la empatía y el autocontrol emocional en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín.

Existe relación entre la competencia comunicativa y la relación con la comunidad educativa en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín.

2.5. Variables

El estudio tiene las siguientes variables:

Habilidades sociales, cuyas dimensiones son sinergia, empatía y competencia comunicativa.

Desempeño laboral; cuyas dimensiones son colaboración con la comunidad educativa, autocontrol emocional y relación con la comunidad educativa.

2.6. Operacionalización de variables

2.6.1. Definición conceptual

Habilidades sociales. – Conductas específicas y necesarias para interactuar y relacionarse con los demás de manera afectiva, satisfactoria y exitosa socialmente (Dongil, 2014).

Desempeño docente. –Es el conjunto de comportamientos y conductas personales que favorecen el logro de los objetivos y metas de la empresa - en la investigación la institución educativa (Rueda et al., 2024).

2.6.2. Definición operacional

Habilidades sociales. – Aplicar el instrumento (cuestionario de 15 ítems) a la muestra para determinar el grado de habilidades sociales.

Desempeño docente. – Aplicar el instrumento (cuestionario de 15 ítems) a los maestros de la muestra para determinar su desempeño laboral.

2.6.3. Cuadro de operacionalización de variables

Tabla 1

Cuadro de operacionalización de variable: Habilidades sociales

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Habilidad es sociales	Sinergia: interacción colaborativa entre distintos actores o elementos que genera un resultado mayor al que se podría obtener individualmente (Caballo, 2007)	Coo pera ción	1.- Demuestra consideración y cortesía por sus colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia. 2.- Toma parte de forma dinámica en las actividades de la institución educativa. 3.- Se integra de manera amigable al grupo de colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia para una tarea particular. 4.- Motiva a colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia para trabajar en equipo. 5.- Muestra disposición para fomentar relaciones interpersonales positivas mediante acciones proactivas.	Cuesti onario	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca (1) • A veces (2) • Normalmente (3) • Casi siempre (4) • Siempre (5)
	Empatía: capacidad de comprender las experiencias y sentimientos de otra persona (Gordon, 1997)	Coo rdial idad	6.- Comprende y comparte los sentimientos de sus colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia y responde de manera adecuada a sus necesidades emocionales. 7.- Considera las diferentes perspectivas de sus colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia. 8.- Demuestra empatía al ponerse en el lugar de los demás. 9.- Toma acciones concretas con serenidad para resolver los conflictos. 10.- Muestra sensibilidad hacia las emociones de los demás. 11.- Reconoce que sus colegas pueden tener la razón y está dispuesto a modificar sus planteamientos iniciales para mantener una relación constructiva.		
	Competencia comunicativa: capacidad de utilizar el lenguaje de manera efectiva y apropiada en diversos contextos de comunicación (Galbarino,2009)	Inter acci ón	12.- Presta atención de manera entusiasta a sus colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia. 13.- Utiliza un lenguaje adecuado y respetuoso para comunicar sus ideas de manera clara y fluida. 14.- Se adapta con agilidad a la secuencia, al ritmo y circunstancias de la conversación. 15.- Expresa sus ideas con claridad, entonación adecuada y voz audible para los oyentes.		

Tabla 2

Cuadro de operacionalización de variable: Desempeño laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Desempeño laboral	Colaboración con la comunidad educativa: Es la interacción entre escuelas, familias y actores de la comunidad con el objetivo de mejorar la educación y promover un entorno de aprendizaje más inclusivo y efectivo (Arostegui, 2008)	Cooperación	1. Trata con respeto a sus colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia. 2. Participa activamente en las actividades institucionales. 3. Se adapta con simpatía al equipo de trabajo en una tarea específica para el bienestar de la institución educativa. 4. Ayuda a sus a colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia a comprender la importancia de trabajar de manera integrada. 5. Demuestra iniciativa para generar buenas relaciones interpersonales.	Cuestionario	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca (1) • A veces (2) • Normalmente (3) • Casi siempre (4) • Siempre (5)
	Autocontrol emocional: capacidad de gestionar y regular nuestras emociones de manera consciente y efectiva, especialmente en situaciones de estrés o conflicto (Araujo y Guerrero, 2007)		Cordialidad		
	Relación con la comunidad educativa: Es la interacción entre los diferentes actores que forman parte del proceso educativo (Araujo y Guerrero, 2007).	Interacción	11. Interactúa de manera positiva con sus colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia. 12. Escucha activamente a sus colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia. 13. Expresa ideas con total claridad y fluidez. 14. Respeta los turnos para opinar en trabajos en equipo. 15. Toma postura interesante en las discusiones sobre un tema controversial y argumenta con información exacta.		

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito temporal y espacial

La investigación fue ejecutada en el año 2024 en la provincia de Yauli, región Junín.

3.2. Tipo de investigación

El tipo de estudio es descriptiva que según Hernández et al. (2014), un estudio descriptivo tiene como objetivo mostrar cómo son las personas, grupos o situaciones que se investigan. No intenta explicar las causas de lo que ocurre, sino que se dedica a recoger datos, medir y describir la realidad tal como se observa, para tener una idea clara y ordenada de sus características. En el estudio se ha descrito la vinculación entre dos variables; habilidades sociales (V1) y desempeño laboral (V2).

3.3. Nivel de investigación

El estudio corresponde al nivel correlacional que según Aguilar (2020), un estudio de nivel correlacional busca conocer la relación que existe entre dos o más variables dentro de un mismo grupo de personas o fenómeno. No solo describe cómo son las variables, sino que analiza si cambian juntas y en qué medida. En la investigación estableció una relación entre dos variables; habilidades sociales (V1) y desempeño laboral (V2).

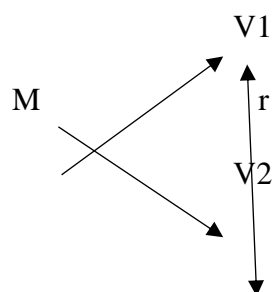
3.4. Método de investigación

Se utilizó método inductivo, que según Hernández et al. (2014) es parte de la observación de casos particulares para llegar a conclusiones generales. Se basa en reunir datos, analizarlos y, a partir de ellos, construir generalizaciones o teorías. En la investigación se recolectó y analizó datos que fueron recogidos con el instrumento. Luego se analizó e interpretó la información, después se formuló las conclusiones.

3.5. Diseño de investigación

Se utilizó el diseño no experimental - correlacional y transaccional, que según Hernández et al. (2014), los estudios no experimentales no se manipulan deliberadamente las variables independientes, sino que se observan los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural, para luego analizarlos, en el estudio se transcribió la correspondencia de 2 variables. La información se acopió en un solo momento. En el estudio se buscó medir la vinculación existente entre habilidad social y desempeño laboral en docente de la provincia de Yauli de la Región Junín. El estudio es correlacional porque busca conocer la relación o grado de asociación entre dos o más variables. No establece relaciones de causa y efecto, sino que mide en qué medida cambian juntas las variables (si una aumenta o disminuye cuando lo hace la otra). Diseños transeccionales recolectan datos en un solo momento o tiempo único, con el fin de describir variables y analizar relaciones en un punto específico.

El esquema del diseño de investigación es el siguiente (Hernández, et al. 2014).



Dónde:

M = Muestra,

V1 = Observación 1: Habilidades sociales,

V2 = Observación 2: Desempeño laboral,

r = Vinculación existente entre las 2 variables.

3.6. Población, muestra y muestreo

3.6.1. Población

Según Hernández et al. (2014), la población es todo el grupo de personas, cosas, eventos o situaciones que tienen algo en común y que son importantes para lo que se quiere estudiar. En la presente investigación estuvo integrada por 237 maestros que laboran en 46 centros educativos en el área rural de la comunidad de Yauli, región Junín, según el INEI Junín (2023), según el INEI Junín (2023).

3.6.2. Muestra

Según Hernández et al. (2014), la muestra es una porción reducida de la población, que se estudia para obtener resultados que puedan aplicarse al grupo completo. Para esta investigación se utilizó una muestra de 144 docentes de la comunidad Yauli, región Junín, según el INEI - Junín (2023).

3.6.3. Muestreo

Según Hernández et al. (2014), el muestreo es la técnica para elegir un grupo más pequeño (muestra) de un grupo más grande (población); puede ser de dos tipos; probabilístico y no probabilístico. En la investigación se utilizó el muestreo no probabilístico, por conveniencia; es decir, los docentes participantes son docentes nombrados o contratados en una institución educativa pública de Yauli, Junín.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas de recolección de datos

La investigación empleó la técnica de la encuesta, tiene como base a una determinada cantidad de preguntas que permite investigar opiniones, características, prácticas, costumbres, sabidurías, calidad de vida, etc. (Hernández et al., 2014).

3.7.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento para la investigación fue el cuestionario que según Hernández et al. (2014), es una herramienta de recolección de datos que consiste en un conjunto de preguntas diseñadas para obtener información sobre actitudes, conocimientos, opiniones,

comportamientos o características de un grupo de personas. Su objetivo principal es recoger información de manera estructurada y sistemática, permitiendo analizarla cuantitativa o cualitativamente según el tipo de investigación. En la investigación fue estructurado por los investigadores: Julieta Giovanna Salazar Espiritu y Liz Inés Salazar Villazana, de tipo escala de Likert con 6 opciones de respuesta; 1. Nunca, 2. A veces, 3. Normalmente, 4. Casi siempre y 5. Siempre. Estuvo integrado por 15 ítems, distribuido en 5 reactivos por dimensión.

Fue validado a través de jueces o expertos; personas cuya especialización, experiencia profesional, académica o investigativa tienen relación con el tema de investigación, lo que les permitió valorar, el contenido y la forma, cada uno de los ítems incluidos en el cuestionario (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

Tabla 3

Validación de expertos

Jueces	Puntaje	Validez
Vilcahuamán Barrera Carlos	0,98	Aprobado
Grados Jurado Bertha	0,98	Aprobado
Espejo Carhuancho José	0,98	Aprobado
Nivel de valoración		Aprobado

Nota: Ficha de valoración de expertos.

La confiabilidad fue ejecutada por medio del Método test-retest (por medio del programa Excel): que consiste en aplicar el instrumento dos veces al mismo grupo y correlacionar los resultados a través de correlación de Pearson (Corral, 2009):

Coefficiente de correlación de Pearson 0,9774 97,57%

El instrumento es altamente confiable.

A continuación, la ficha técnica:

Tabla 4*Ficha Técnica de instrumento*

FICHA TÉCNICA				
A.	Nombre	Cuestionario		
B.	Objetivos	Determinar la relación entre habilidades sociales y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas públicas de la Provincia de Yauli, Región Junín.		
C.	Autores	El investigador: Salazar Espíritu, Julieta Giovanna Salazar Villazana, Liz Inés		
D.	Administración	Individual		
E.	Duración	60 minutos de manera general		
F.	Implementación	2024		
G.	Sujetos de aplicación	Docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín.		
H.	Técnica	Encuesta		
I.	Puntuación cuantitativa	2 Ptos por reactivo		
			Dimensión	Indicador
	Habilidades sociales	1	Sinergia (TE)	Cooperación
		2	Empatía	Cordialidad
J.		3	Competencia comunicativa	Interacción
	Desempeño laboral	1	Colaboración con la comunidad educativa	Cooperación
		2	Autocontrol emocional	Cordialidad
		3	Relación con la comunidad educativa	Interacción

3.8. Técnicas y procesamiento de análisis de datos

Los datos de campo obtenidos; a través, del cuestionario fueron procesados y analizados con las recomendaciones de Hernández et al. (2014). Los datos fueron procesados y examinados utilizando estadísticas descriptivas básicas, con asistencia de las tablas de frecuencia, que permitió realizar un análisis exacto de las respuestas obtenidas, igualmente, se utilizó los gráficos de dispersión. Así mismo se empleó el análisis inferencial, por medio de r de Pearson y el Coeficiente de Correlación de Spearman.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de la información

En adelante presentamos tablas de frecuencia y sus respectivas figuras referidas a los resultados de los datos de campo donde:

- Frecuencia absoluta = f_i ,
- Frecuencia absoluta acumulada = F_i ,
- Frecuencia relativa = f_r , y
- Frecuencia relativa acumulada % = Fr .

Asimismo, se empleó un baremo para evaluar las variables de habilidad social y desempeño laboral y sus respectivas dimensiones, el cual fue construido de la siguiente forma:

Paso 1: Se precisó el objetivo del baremo

Evaluar la habilidad social y el desempeño laboral y sus respectivas dimensiones de los docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli.

Paso 2. Se estableció la escala de puntuación

Se utilizó una escala de 0 a 10, lo que permitió diferencias de forma exacta la diferencia clara entre niveles de desempeño: muy bueno, bueno, regular y malo.

Puntuación mínima (0): Significa que ha respondido la pregunta de menor

valoración; por lo tanto, su habilidad social o su desempeño laboral es mala; lo mismo sucede con las dimensiones.

Puntuación máxima (10): Significa que ha respondido las preguntas de mayor valoración; por lo tanto, su habilidad social o su desempeño laboral es muy buena; lo mismo ocurre con las dimensiones.

Las puntuaciones se obtienen de la base de datos que se construyó con los resultados del instrumento 1 y 2; donde cada pregunta tiene la siguiente estimación:

Nunca = 1pto.

A veces = 2 ptos.

Normalmente = 3 ptos.

Casi siempre = 4 ptos. y

Siempre = 5 ptos.

Paso 3. Se caracterizó los niveles de calificación

Primer nivel: Muy bueno, cuyos valores son de 9 a 10, lo que indica que supera las expectativas y demuestra un alto nivel logro en su habilidad social o su desempeño laboral; lo mismo, en las dimensiones.

Segundo nivel: Bueno, cuyos valores son de 6 a 8, lo que indica que cumple con las expectativas, aunque puede haber áreas de mejora en su habilidad social o su desempeño; lo mismo, en las dimensiones.

Tercer nivel: Regular, cuyos valores son de 3 a 5, lo que indica que denota un intermedio o promedio en el desarrollo de su habilidad social o su desempeño laboral, por lo tanto requiere atención para mejorar y alcanzar un nivel óptimo. Así como en las respectivas dimensiones.

Cuarto nivel: Malo, cuyos valores son de 0 a 2, lo que refleja una habilidad social o su desempeño laboral es deficiente o insatisfactorio. Así como en las respectivas dimensiones.

Paso 4. Se asignó un valor cada nivel

Muy bueno: 9 a 10 puntos,

Bueno: 6 a 8 puntos,

Regular: 3 a 5 puntos,

Malo: 0 a 2 puntos.

Paso 5: Validación

Tabla 5

Validación de expertos

Expertos	Validez
Experto 1	Aprobado
Experto 2	Aprobado
Experto 3	Aprobado
Nivel de valoración	Aprobado

Nota: Ficha de valoración de expertos.

4.1.1. Estadística descriptiva de la variable Habilidades sociales

Tabla 6

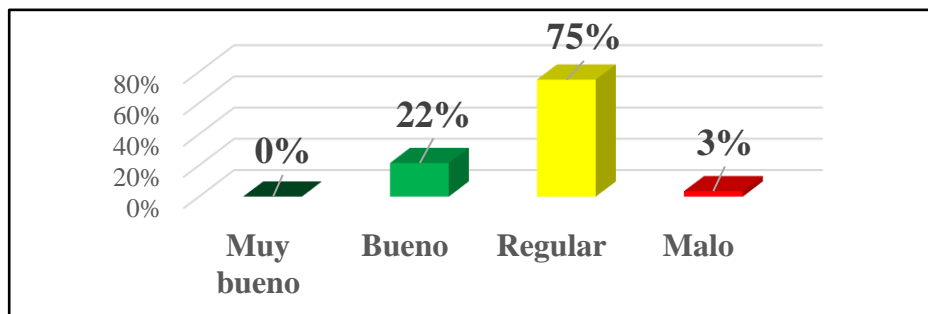
Variable: habilidad social

Nivel	Fi	Fi	fr %	Fr %
Muy bueno (9-10)	0	0	0%	0%
Bueno (6-8)	31	31	22%	22%
Regular (3-5)	108	139	75%	97%
Malo (0-2)	5	144	3%	100%
Total	144		100.00%	

Nota: Fuente; Cuestionario.

Figura 2

Variable: Habilidad social



Nota: Fuente; Cuestionario.

Análisis. Sobre la Variable habilidad social; según tabla 2 y figura 4 del 100% de

la muestra (144 docentes) se observó, que: 0 docentes que representa al 0% se ubican en la categoría muy buena. 31 profesores que simbolizan al 22% se encuentran en la categoría bueno. 108 profesores que simbolizan al 75% se encuentran en la categoría intermedia y 5 maestros que representa al 3% se ubican en la categoría malo. Se determina que el 75% de docentes se ubican en la categoría regular; mientras que, un 0% se ubica en la categoría muy bueno.

Interpretación. El 75% de maestros, se ubican en el nivel regular; es decir, la mayoría de docentes han fortalecido de manera regular sus habilidades sociales y un 00% muestran un nivel muy bueno.

Tabla 7

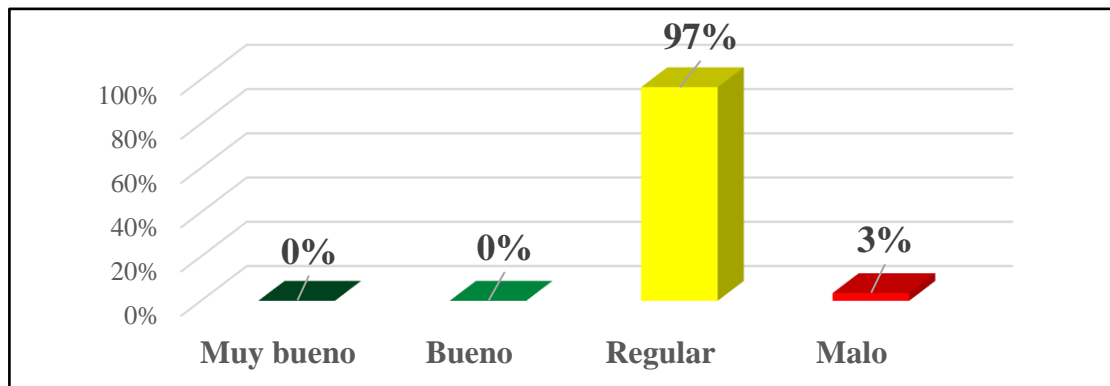
Dimensión: Sinergia

Nivel	fi	Fi	fr %	Fr %
Muy bueno (9-10)	0	0	0%	0%
Bueno (6-8)	0	0	0%	0%
Regular (3-5)	139	139	97%	97%
Malo (0-2)	5	144	3%	100%
Total	144		100.00%	

Nota: Fuente; Cuestionario.

Figura 3

Dimensión: Sinergia



Nota: Fuente; Cuestionario.

Análisis. Sobre la dimensión sinergia; según tabla 3 y figura 5 del 100% de la

muestra (144 docentes) se observó, que: 0 docentes que representa al 0% se ubican en la categoría muy buena. 0 profesores que simbolizan al 0% se encuentran en la categoría bueno. 139 profesores que simbolizan al 97% se encuentran en la categoría intermedia y 5 maestros que representa al 3% se ubican en la categoría malo. Se determina que el 97% de docentes han desarrollado su habilidad social sinergia ya se encuentran en la categoría intermedia; mientras que, un 3% se ubica en la categoría malo.

Interpretación. El 97% de maestros, se ubican en el regular; es decir, la mayoría de docentes han fortalecido con regularidad su sinergia y un 5%, no ha desarrollado la habilidad social; sinergia.

Tabla 8

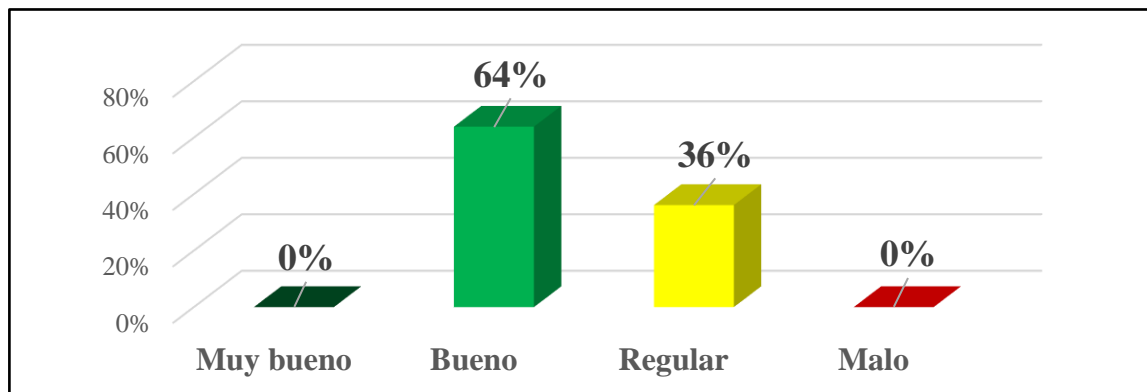
Dimensión; Empatía

Nivel		fi	Fi	fr %	Fr %
Muy bueno	(9-10)	0	0	0%	0%
Bueno	(6-8)	92	92	64%	64%
Regular	(3-5)	52	144	36%	100%
Malo	(0-2)	0	144	0%	100%
Total		144		100.00%	

Nota: Fuente; Cuestionario.

Figura 4

Dimensión; Empatía



Nota: Fuente; Cuestionario.

Análisis. Sobre la dimensión empatía; según tabla 4 y figura 6 del 100% de la

muestra (144 docentes) se observó, que: 0 docentes que representa al 0% se ubican en la categoría muy buena. 92 profesores que simbolizan al 64% se encuentran en la categoría bueno. 52 profesores que simbolizan al 36% se encuentran en la categoría intermedia y 0 maestros que representa al 0% se ubican en la categoría malo. Se determina que el 64% de docentes ha desarrollado su habilidad social; empatía, porque se ubican en la categoría bueno; mientras que, un 36% se ubica en la categoría regular.

Interpretación. El 64% de maestros, se ubican en la categoría bueno; es decir, la mayoría de docentes han fortalecido su habilidad social empatía y un 36%, no han fortalecido su habilidad social; empatía.

Tabla 9

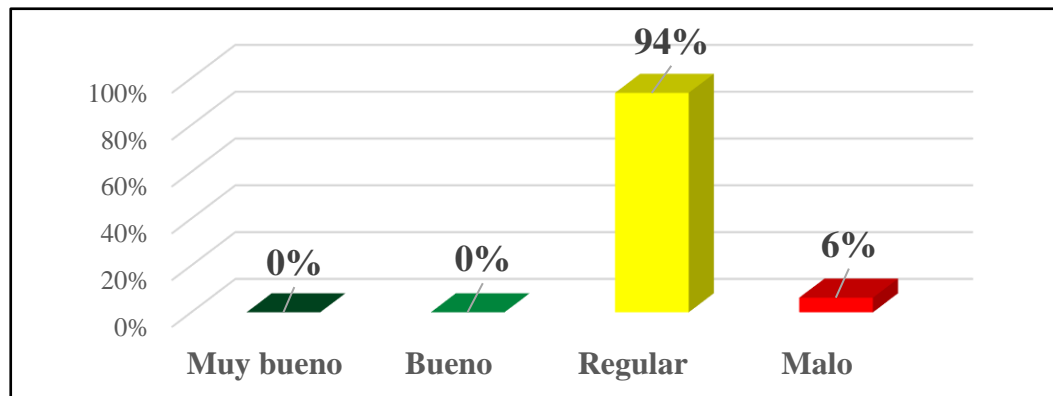
Dimensión; Competencia comunicativa

Nivel		fi	Fi	fr %	Fr %
Muy bueno	(9-10)	0	0	0%	0%
Bueno	(6-8)		0	0%	0%
Regular	(3-5)	135	135	94%	94%
Malo	(0-2)	9	144	6%	100%
Total		144		100.00%	

Nota: Fuente; Cuestionario.

Figura 5

Dimensión: Competencia comunicativa



Nota: Fuente; Cuestionario.

Análisis. Sobre la dimensión competencia comunicativa; según tabla 5 y figura 7 del 100% de la muestra (144 docentes) se observó, que: 0 docentes que representa al 0% se ubican en la categoría muy buena. 0 profesores que simbolizan al 0% se encuentran en la categoría bueno. 135 profesores que simbolizan al 94% se encuentran en la categoría intermedia y 9 maestros que representa al 6% se ubican en la categoría malo. Se determina que el 94% de docentes han desarrollado su habilidad social; competencia comunicativa de manera regular, porque se encuentran en la categoría intermedia; mientras que, un 6% se ubica en la categoría malo.

Interpretación. El 94% de maestros, se encuentran en la categoría intermedia; es decir, la mayoría de docentes no han fortalecido plenamente su habilidad social; competencia comunicativa, y un 6%, no posee una competencia comunicativa pertinente.

4.1.2. Estadística descriptiva de la variable Desempeño laboral

Tabla 10

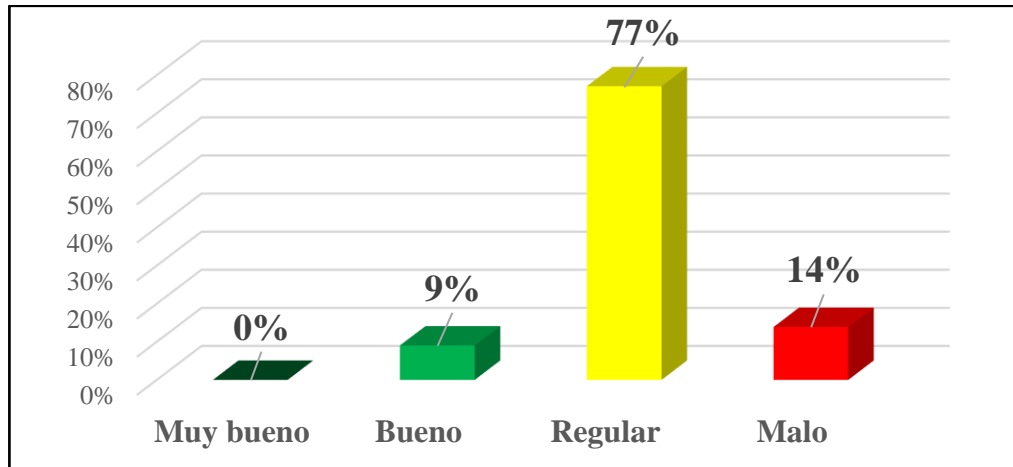
Variable: Desempeño laboral

	Nivel	Fi	Fi	fr %	Fr %
Muy bueno	(9-10)	0	0	0%	0%
Bueno	(6-8)	13	13	9%	9%
Regular	(3-5)	111	124	77%	86%
Malo	(0-2)	20	144	14%	100%
	Total	144		100.00%	

Nota: Fuente; Cuestionario.

Figura 6

Variable: Desempeño laboral



Nota: Fuente; Cuestionario.

Análisis. Sobre la Variable desempeño laboral; según tabla 6 y figura 7 del 100% de la muestra (144 docentes) se observó, que: 0 docentes que representa al 0% se ubican en la categoría muy buena. 13 profesores que simbolizan al 9% se encuentran en la categoría bueno. 111 profesores que simbolizan al 77% se encuentran en la categoría regular y 20 maestros que representa al 14% se ubican en la categoría malo. Se determina que el 77% de docentes se encuentran en la categoría regular; mientras que, un 00% se ubica en la categoría muy bueno.

Interpretación. El 77% de maestros, se encuentran en la categoría regular; es decir, la mayoría de docentes no han fortalecido plenamente su desempeño laboral y un 00% muestran muy buen desempeño laboral.

Tabla 11

Dimensión: Colaboración con la comunidad educativa

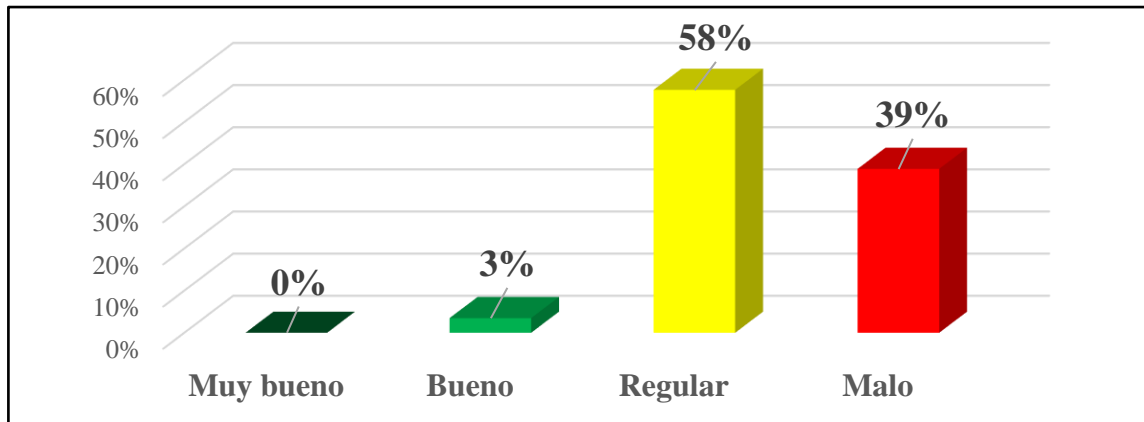
Nivel	fi	Fi	fr %	Fr %
Muy bueno (9-10)	0	0	0%	0%
Bueno (6-8)	5	5	3%	3%
Regular (3-5)	83	88	58%	61%
Malo (0-2)	56	144	39%	100%

Total	144	100.00%
-------	-----	---------

Nota: Fuente; Cuestionario.

Figura 7

Dimensión: Colaboración con la comunidad educativa



Nota: Fuente; Cuestionario.

Análisis. Sobre la Dimensión: colaboración con la comunidad educativa; según tabla 7 y figura 9 del 100% de la muestra (144 docentes) se observó, que: 0 docentes que representa al 0% se ubican en la categoría muy buena. 5 profesores que simbolizan al 3% se encuentran en la categoría bueno. 83 profesores que simbolizan al 58% se encuentran en la categoría intermedia y 56 maestros que representa al 39% se ubican en la categoría malo. Se determina que el 58% de docentes se encuentran en la categoría intermedia; mientras que, un 3% se ubica en la categoría bueno.

Interpretación. El 58% de maestros, se encuentran en la categoría intermedia; es decir, la mayoría de docentes no han fortalecido plenamente la dimensión; colaboración con la comunidad educativa y un 3% muestran una predisposición para colaborar con la comunidad educativa.

Tabla 12

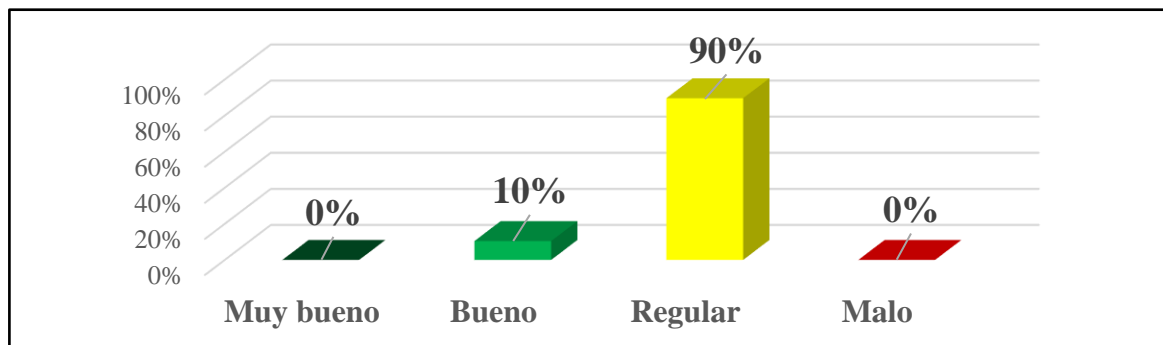
Dimensión: Auto control emocional

Nivel	fi	Fi	fr %	Fr %
Muy bueno (9-10)	0	0	0%	0%
Bueno (6-8)	15	15	10%	10%
Regular (3-5)	129	144	90%	100%
Malo (0-2)	0	144	0%	100%
Total	144		100.00%	

Nota: Fuente; Cuestionario.

Figura 8

Dimensión: Auto control emocional



Nota: Fuente; Cuestionario.

Análisis. Sobre la Dimensión: Auto control emocional; según tabla 8 y figura 10 del 100% de la muestra (144 docentes) se observó, que: 0 docentes que representa al 0% se ubican en la categoría muy buena. 15 profesores que simbolizan al 10% se encuentran en la categoría bueno. 129 profesores que simbolizan al 90% se encuentran en la categoría intermedia y 0 maestros que representa al 0% se ubican en la categoría malo. Se determina que el 90% de docentes se encuentran en la categoría intermedia; mientras que, un 10% se ubica en la categoría bueno.

Interpretación. El 90% de maestros, se encuentran en la categoría intermedia; es decir, la mayoría de docentes no han fortalecido plenamente la dimensión; auto control emocional y un 10% muestran un buen auto control emocional.

Tabla 13

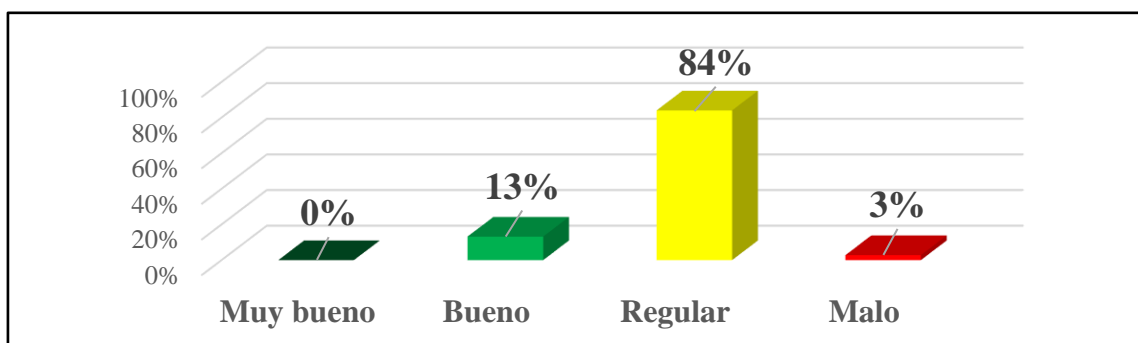
Dimensión: Relación con la comunidad educativa

Nivel		fi	Fi	fr %	Fr %
Muy bueno	(9-10)	0	0	0%	0%
Bueno	(6-8)	19	19	13%	13%
Regular	(3-5)	121	140	84%	97%
Malo	(0-2)	4	144	3%	100%
Total		144		100.00%	

Nota: Fuente; Cuestionario.

Figura 9

Dimensión: Relación con la comunidad educativa



Nota: Fuente; Cuestionario.

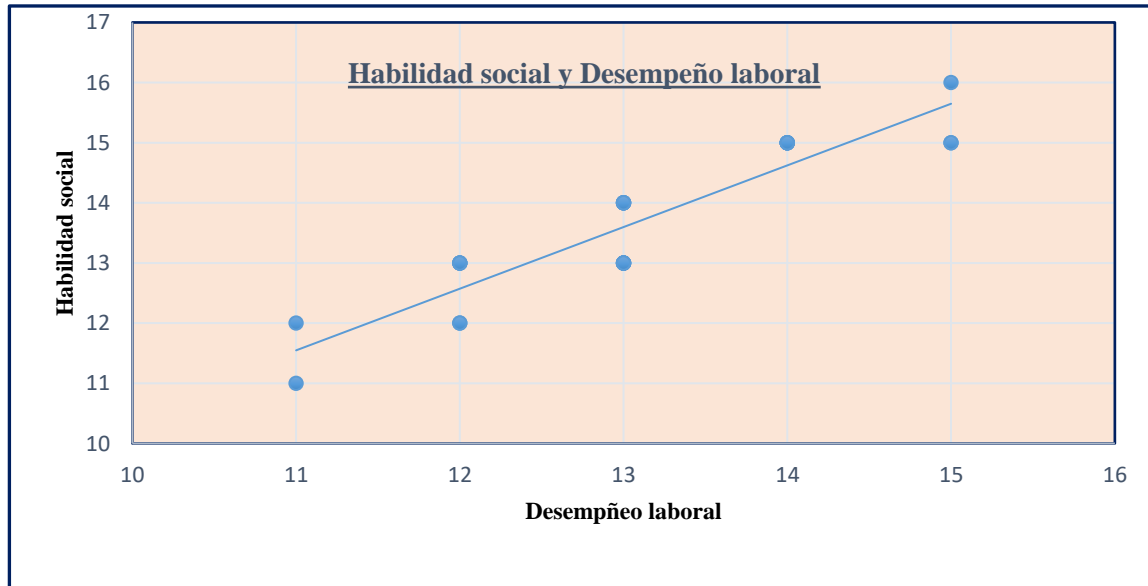
Análisis. Sobre la Dimensión: Relación con la comunidad educativa; según tabla 9 y figura 11 del 100% de la muestra (144 docentes) se observó, que: 0 docentes que representa al 0% se ubican en la categoría muy buena. 19 profesores que simbolizan al 13% se encuentran en la categoría bueno. 121 profesores que simbolizan al 84% se encuentran en la categoría intermedia y 4 maestros que representa al 3% se ubican en la categoría malo. Se determina que el 84% de docentes se encuentran en la categoría intermedia; mientras que, un 3% se ubica en la categoría malo.

Interpretación. El 84% de maestros, se encuentran en la categoría intermedia; es decir, la mayoría de docentes no han fortalecido plenamente la dimensión; Relación con la comunidad educativa y un 3% muestran una mala Relación con la comunidad educativa.

4.1.3. Estadística inferencial de la relación que existe entre la variable Habilidades sociales y Desempeño laboral

Figura 10

Habilidades sociales y Desempeño laboral

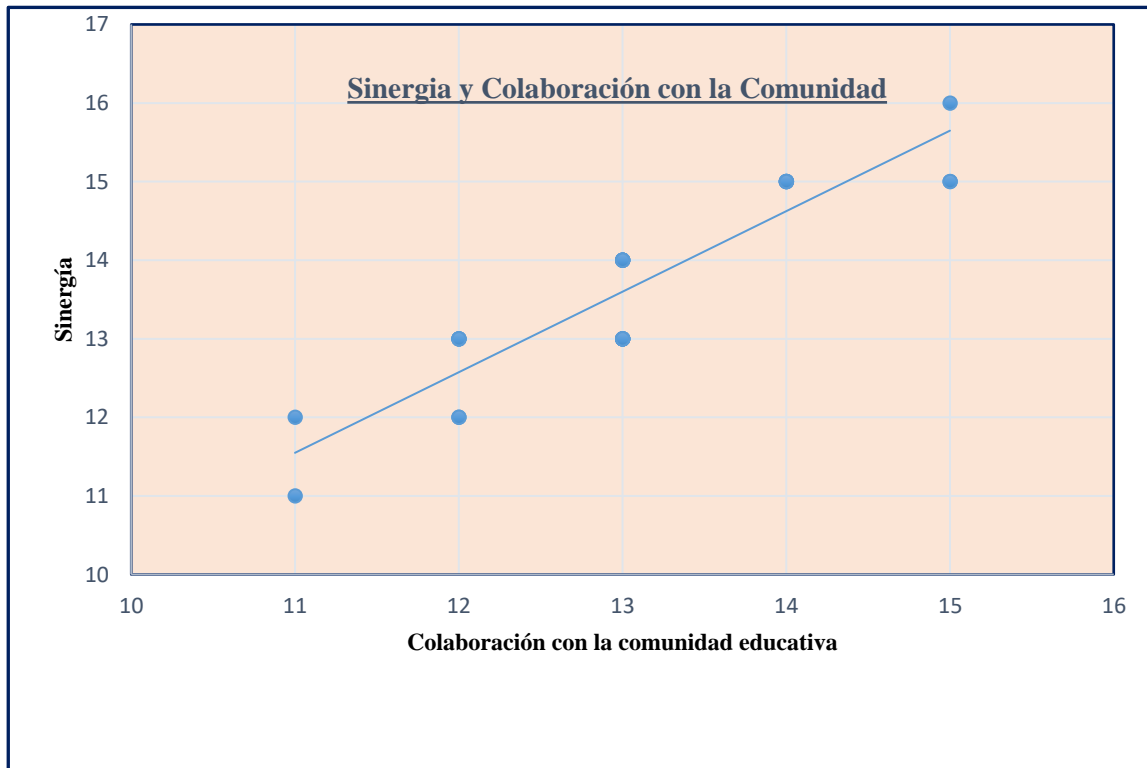


Nota: Fuente; Cuestionario.

Interpretación. Según la figura 12, el análisis estadístico deja entrever que existe una relación directa o positiva fuerte cuyo coeficiente de correlación asume un valor de 0.903819 entre habilidad social y desempeño laboral: es decir, mientras existe un buen manejo de la habilidad social el desempeño laboral del docente será eficiente; pero si existe una deficiente habilidad social, generará un desempeño laboral docente deficiente.

Figura 11

Dimensión Sinergia y colaboración con la comunidad

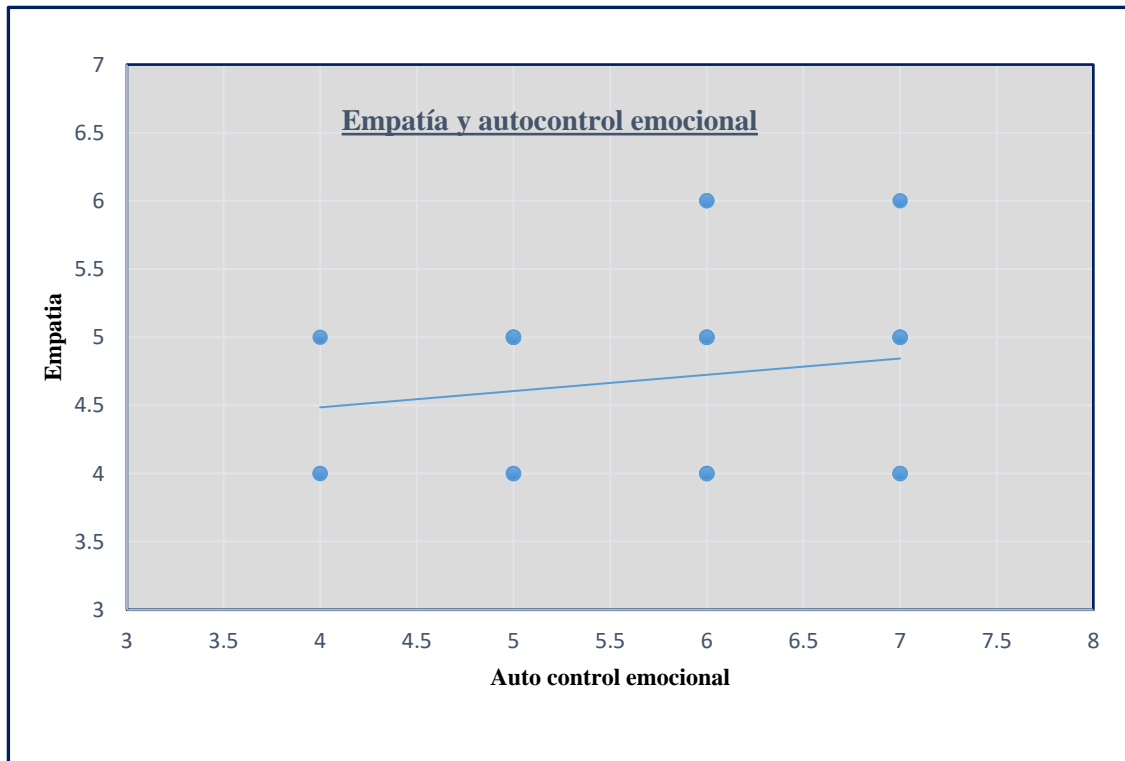


Nota: Fuente; Cuestionario.

Interpretación. Según la figura 13, el análisis estadístico deja entrever que existe una relación directa o positiva débil cuyo coeficiente de correlación asume un valor de 0.43526708 en la dimensión Sinergia y Colaboración con la comunidad; es decir, mientras existe una buena sinergia el desempeño laboral será eficiente; pero si existe una deficiente sinergia; entonces, la colaboración con la comunidad, también será deficiente.

Figura 12

Dimensión: Empatía y autocontrol emocional

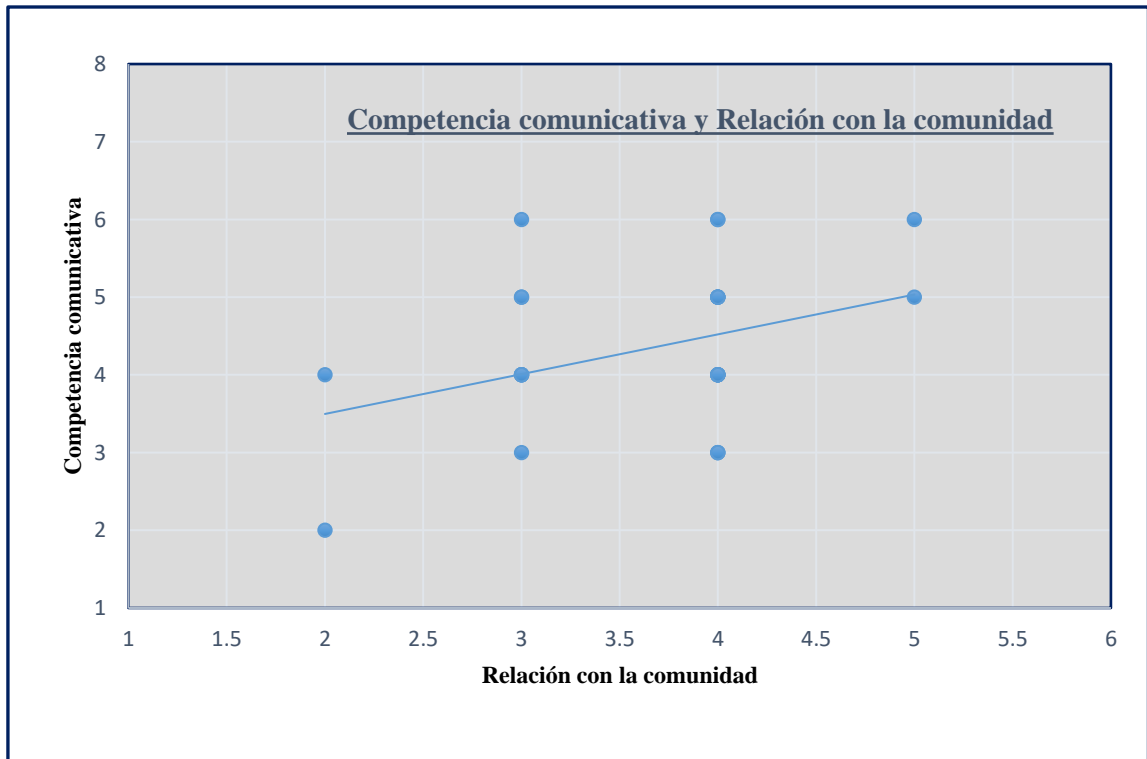


Nota: Fuente; Cuestionario.

Interpretación. Según la figura 14, el análisis estadístico deja entrever que existe una relación directa o positiva débil cuyo coeficiente de correlación asume un valor de 0.17926922 en la dimensión; empatía y autocontrol emocional: es decir, mientras existe una buena empatía, el auto control emocional será eficiente; pero si existe una empatía deficiente; entonces, el autocontrol emocional será deficiente.

Figura 13

Dimensión: Competencia comunicativa y Relación con la comunidad



Nota: Fuente; Cuestionario.

Interpretación: Según la figura 15, el análisis estadístico deja entrever que existe una relación directa o positiva débil cuyo coeficiente de correlación asume un valor de 0.337530274 entre la dimensión Competencia comunicativa y Relación con la Comunidad: es decir, mientras existe una buena competencia comunicativa, la relación con la comunidad será eficiente; pero si existe una competencia comunicativa deficiente; entonces, la relación con la comunidad será deficiente.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Contrastación de hipótesis general

1.- Formulación de la hipótesis

H1: Las habilidades sociales se relacionan directamente con el desempeño laboral en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín.

Ho: Las habilidades sociales no se relacionan directamente con el desempeño

laboral en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín.

2.- Nivel de significancia

Se utilizó un nivel de significancia $\alpha = 0.05$.

3.- Prueba estadística

Se aplicó el coeficiente de correlación la r de Pearson para determinar el coeficiente de correlación entre las, el cual se calculó mediante el programa Excel.

De acuerdo a la interpretación de la figura 12; el análisis estadístico revela una relación positiva y significativa entre la habilidad social y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.903819. Esto indica que un adecuado desarrollo de la habilidad social favorece un desempeño laboral eficiente en los docentes, mientras que una deficiencia en esta habilidad se asocia con un rendimiento laboral insatisfactorio

4.- Regla de decisión

Si p_{valor} es positiva (relación directa) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

5.- Decisión estadística

Como el p_{valor} obtenido que es positiva (relación directa), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

6.- Conclusión estadística

Con el nivel de significancia del 5%, se concluye que las habilidades sociales se relacionan directamente con el desempeño laboral en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín.

4.2.2. Contrastación de Hipótesis Específica 1.

1.- Formulación de la hipótesis específica 1

H1: La sinergia, se relacionan directamente con la colaboración con la comunidad educativa en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín.

Ho: La sinergia, no se relacionan directamente con la colaboración con la comunidad educativa en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de

Yauli, región Junín.

2.- Nivel de significancia

Se utilizó un nivel de significancia $\alpha = 0.05$.

3.- Prueba estadística

Se aplicó el coeficiente de correlación la r de Pearson para determinar el coeficiente de correlación entre las dimensiones planificación e innovación del personal, el cual se calculó mediante el programa Excel.

Como se observa en la interpretación de la figura 13, el análisis estadístico indica una relación positiva pero débil entre la dimensión de Sinergia y la Colaboración con la comunidad, con un coeficiente de correlación de 0.43526708. Esto sugiere que una mayor sinergia contribuye a una colaboración más efectiva con la comunidad, mientras que una sinergia deficiente limita dicho involucramiento.

4.- Regla de decisión

Si p_valor es positiva pero débil se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

5.- Decisión estadística

Como el p_ valor obtenido que es positiva pero débil, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

6.- Conclusión estadística

Con el nivel de significancia del 5%, se concluye que la sinergia, se relacionan directamente con la colaboración con la comunidad educativa en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín.

4.2.3. Contrastación de Hipótesis Específica 2.

1.- Formulación de la hipótesis específica 2

H1: La empatía, se relacionan directamente con el autocontrol emocional en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín.

Ho: La empatía, no se relacionan directamente con el autocontrol emocional en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín.

2.- Nivel de significancia

Se utilizó un nivel de significancia $\alpha = 0.05$.

3.- Prueba estadística

Se aplicó el coeficiente de correlación la r de Pearson para determinar el coeficiente de correlación entre las dimensiones organización y desempeño laboral del personal, el cual se calculó mediante el programa Excel.

La interpretación del análisis estadístico presentado en la figura 14 sugiere una relación positiva pero débil entre la dimensión de empatía y el autocontrol emocional, con un coeficiente de correlación de 0.17926922. Esto implica que un mayor nivel de empatía favorece un autocontrol emocional más eficiente, mientras que una baja empatía puede derivar en dificultades en la autorregulación emocional.

4.- Regla de decisión

Si p _valor es positiva pero débil (relación directa) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

5.- Decisión estadística

Como el p _valor obtenido que es positiva pero débil (relación directa), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

6.- Conclusión estadística

Con el nivel de significancia del 5%, se concluye que la empatía, se relacionan directamente con el autocontrol emocional en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín.

4.2.4. Contrastación de Hipótesis Específica 3.

1.- Formulación de la hipótesis específica 3

H1: La competencia comunicativa, se relacionan directamente con la relación con la comunidad educativa en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín.

Ho: La competencia comunicativa, no se relacionan directamente con la relación con la comunidad educativa en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín.

2.- Nivel de significancia

Se utilizó un nivel de significancia $\alpha = 0.05$.

3.- Prueba estadística

Se aplicó el coeficiente de correlación la r de Pearson para determinar el coeficiente de correlación entre las dimensiones organización y desempeño laboral del personal, el cual se calculó mediante el programa Excel.

La interpretación del análisis estadístico reflejado en la figura 15 indica una relación positiva pero débil entre la dimensión de Competencia Comunicativa y la Relación con la Comunidad, con un coeficiente de correlación de 0.337530274. Esto significa que una comunicación efectiva favorece una mejor interacción con la comunidad, mientras que una comunicación deficiente puede afectar negativamente dicha relación.

4.- Regla de decisión

Si p_{valor} es positiva pero débil (relación directa) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

5.- Decisión estadística

Como el p_{valor} obtenido que es positiva pero débil (relación directa), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

6.- Conclusión estadística

Con el nivel de significancia del 5%, se concluye que la competencia comunicativa, se relacionan directamente con la relación con la comunidad educativa en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín.

4.3. Discusión de los resultados

La estructura de la discusión de resultados es la siguiente; primero, presentación del objetivo de la investigación; segundo, exposición de los resultados que revelan las figuras estadísticas; tercero, validación de hipótesis; cuarto, confrontación con resultados de investigaciones previas citados en los antecedentes; quinto, comparación con los sustentos teóricos presentados en el marco teórico, y finalmente, la opinión del investigador. A continuación, la discusión de los resultados.

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre habilidades sociales y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín. Según la figura 12, el análisis estadístico deja entrever que hay una conexión directa o positiva fuerte cuyo coeficiente de correlación asume un valor de 0.903819 entre la habilidad social y el desempeño laboral: es decir, mientras existe un buen manejo de la habilidad social, el desempeño laboral del docente será eficiente; pero si existe una deficiente habilidad social, generará un desempeño laboral docente deficiente; por lo tanto, se confirma la hipótesis general; Las habilidades sociales se relacionan directamente con el desempeño laboral en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín este hallazgo guarda una relación cercana con la conclusión presentada por Calderón (2022), quien sustentó la tesis titulada Habilidades sociales como estrategia para promover la buena convivencia escolar de los actores educativos de una institución educativa de Junín, el investigador concluye que existe la necesidad de implementar un plan estratégico para la promoción de las habilidades sociales (empatía, escucha activa y la asertividad) que permite cautelar el buen clima y convivencia escolares entre padres y docentes directivos para ofrecer un aprendizaje significativo a los alumnos, la afirmación está vinculada con lo manifestado por Golstein et al. (1989) que las habilidades sociales son conductas reducidas y urgentes en el proceso de socialización. Esta primera discusión admite reafirmar el enunciado empírico; muchos maestros no han desarrollado plenamente sus habilidades sociales, lo que genera un desempeño laboral negativo en la institución educativa donde labora.

El primer objetivo específico de la investigación fue Identificar la relación entre la sinergia y colaboración con la comunidad educativa en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín. Según la figura 13, el análisis estadístico deja entrever que hay una conexión directa o positiva débil cuyo coeficiente de correlación asume un valor de 0.43526708 en la dimensión Sinergia y Colaboración con la comunidad; es decir, mientras existe una buena sinergia, la Colaboración con la comunidad será eficiente; pero si existe una deficiente sinergia; entonces, la colaboración con la comunidad, también será deficiente; por lo tanto, se confirma la primera hipótesis

específica; La habilidad social; sinergia, se relacionan directamente con la colaboración con la comunidad educativa en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín, este hallazgo guarda una relación cercana con la conclusión presentada por Baque y Cañarte, (2023), en el artículo científico Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente, donde formulan que existe relación positiva entre gestión del talento humano y desempeño docente, la afirmación está vinculada con lo manifestado por Valles (1996) que es fundamental profundizar y aceptar apoyos sociales que faciliten la expresión coherente de sus preocupaciones y necesidades, así como la capacidad de dar instrucciones, seguir indicaciones, disculparse, persuadir a otros y elogiar, el resultado exhorta a la comunidad educativa a asumir compromiso para desarrollar las habilidades sociales como la sinergia en los maestros, lo que repercutirá en su desempeño laboral y en el proceso de pedagógico que realiza día a día en la institución educativa.

El segundo objetivo específico de la investigación fue Diagnosticar la relación entre la empatía y el autocontrol emocional en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín. Según el análisis estadístico que muestra la figura 14, deja entrever que existe una relación directa o positiva débil cuyo coeficiente de correlación asume un valor de 0.17926922 en la dimensión; empatía y autocontrol emocional: es decir, mientras existe una buena empatía, el auto control emocional será eficiente; pero si existe una empatía deficiente; entonces, el autocontrol emocional será deficiente; por lo tanto, se confirma la segunda hipótesis específica; La habilidad social; empatía, se relacionan directamente con el autocontrol emocional en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín, este hallazgo guarda una relación cercana con la conclusión presentada por Coronel (2024) sustentó la tesis titulada Habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una institución educativa del distrito de Bagua, donde concluye que existe dificultad en el bienestar docente; por lo tanto, es necesario implementar un plan de capacitación sobre habilidades sociales, así mismo, la afirmación está vinculada con lo manifestado por Golstein et al. (1989), quienes han definido al conocimiento de los propios sentimientos como: la

capacidad para expresar emociones, comprender los sentimientos de los demás, enfrentar el enojo de otras personas, superar nuestros temores y recompensarnos a nosotros mismos. Este resultado proyecta un resultado que evidencia que es necesario que toda la comunidad educativa comprenda que la empatía es relevante para lograr un desempeño laboral.

El tercer objetivo específico de la investigación fue Identificar la relación entre la competencia comunicativa y la relación con la comunidad educativa, en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín. Según, el análisis estadístico que muestra la figura 15 deja entrever que existe una relación directa o positiva débil cuyo coeficiente de correlación asume un valor de 0.337530274 entre la dimensión Competencia comunicativa y Relación con la Comunidad: es decir, mientras existe una buena competencia comunicativa, la relación con la comunidad será eficiente; pero si existe una competencia comunicativa deficiente; entonces, la relación con la comunidad será deficiente; por lo tanto, se confirma la tercera hipótesis específica; La habilidad social; competencia comunicativa, se relacionan directamente con la relación con la comunidad educativa en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín, este hallazgo guarda una relación cercana con la conclusión presentada por Gutiérrez (2024) sustentó la tesis Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Básica Regular “Almte. Miguel Grau Seminario” del distrito Las Piedras, provincia de Tambopata de la región de Madre de Dios -2022, como resultado señala que persiste un vínculo muy alto entre Clima institucional y desempeño docente; así mismo, la afirmación está vinculada con lo manifestado por Gonzales (2010) sugirió que, para educar a una persona que sea interesante, es fundamental que también demuestre interés por los demás, asimismo, manifiesta que es importante mantener un equilibrio en la interacción durante el diálogo entre iguales, mostrando habilidades tanto para hablar como para escuchar, con el fin de lograr una comunicación fluida, atractiva y enriquecedora. En el proceso de la investigación se ha verificado que la mayoría de maestros saben pero no aceptan la significación de la competencia comunicativa para un excelente desempeño laboral.

CONCLUSIONES

- Los resultados del estudio evidenciaron una relación positiva entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de los docentes en instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín ($r = 0.903819$). Esto indica que los docentes con mayores habilidades sociales tienden a desempeñarse de manera más eficiente en el ámbito educativo.

- En esta tesis se identificó que la sinergia influye en la colaboración con la comunidad educativa, aunque con una correlación débil ($r = 0.4352$). Esto sugiere que, si bien la cooperación es un factor importante, otros elementos también inciden en la relación entre los docentes y la comunidad.

- En esta tesis se identificó que existe una correlación entre empatía y autocontrol emocional pero débil ($r = 0.1792$), lo que indica que estos aspectos están relacionados, pero otros factores pueden intervenir en la regulación emocional de los docentes.

- En esta tesis se encontró que la competencia comunicativa tiene una relación positiva, aunque débil ($r = 0.3375$), con la interacción de los docentes con la comunidad. Esto refuerza la necesidad de fortalecer estrategias de comunicación efectiva en el ámbito educativo.

RECOMENDACIONES

- A los responsables de dirigir instituciones educativas públicas de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín y otros, utilizar los resultados de la investigación con el fin de organizar talleres de formación que refuercen las habilidades sociales y fomenten un desempeño laboral óptimo .

- A los maestros de las instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín y otros centros educativos, incentivar la participación voluntaria, participen en cursos de capacitación orientados a fortalecer sus habilidades sociales; sinergia, empatía, competencia comunicativa con el propósito de mejorar su desempeño profesional.

- A los docentes, practicar la sinergia, la empatía y su competencia comunicativa con sus colegas y estudiantes y tratar de entender sus perspectivas y necesidades lo que mejorará su desempeño laboral.

- A los docentes que cursen estudios de maestría o doctorado que realicen investigaciones que traten sobre la importancia de las habilidades sociales con la finalidad de fortalecer el desempeño docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, J. (2012). Constructos, Variables, Dimensiones, Indicadores y Congruencia. *Daena: International Journal of Good Conscience.*, 123-130. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v7-n3/7\(3\)123-130.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n3/7(3)123-130.pdf)
- Agualongo, L., Velasco, J., Nuñez, C. y Veloz, V. (2023). Desempeño docente y calidad educativa dentro del sistema pedagógico en la provincia Bolívar, Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 1462 - 1482. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9152231.pdf>
- Aguilar, M. (2020). *Taller de investigación I*. Universidad Nacional de Huancavelica.
- Alarcón, E. (2022). *desempeño laboral y la motivación de los asesores de atención al cliente de una empresa de Telecomunicaciones de Lima Norte, 2021*. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9364567a-020e-4ab0-94be-d9f8e7d0f189/content>
- Ayala, R. y Silvera, J. (2021). *Calidad de servicio y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancarama - Apurímac, 2020*. Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63248/Ayala_CR-Silvera_GJ-SD.pdf?sequence=1
- Aylwin, S. (2001). *Psicología de la motivación*. McGraw-Hill.
- Baque, A. y Cañarte, T. (2023). Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente. *Revista Científica Ciencia y Sociedad*, 99-111,. <https://www.ejemplo.com/gestion-talento-humano-desempeno-laboral>
- Bernal, A., Bello, J., Cedeño, G. y Bernal, M. (2023). Clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes en la unidad educativa Dr. Isidro Ayora Cueva. *Revista científica Dominio de las ciencias*, 197 - 226. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3131>

- Birkenbini, M. (2003). *Formación de formadores*. Internacionalk Thoson Editores Spain Parainfo S.A.
- Caballo, E. . (2005). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. Siglo XXI.
- Caballo, V. (2007). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. Promo libro.
- Calderón, C. (2022). *Habilidades sociales como estrategia para promover la buena convivencia escolar de los actores educativos de una institución educativa de Junín*. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6bf745fc-b809-48d2-854d-66b7a2cd032a/content>
- Campo, L. (2022). *Inteligencia Emocional: Análisis bibliográfico e intervención en Educación Infantil*. Universidad Zaragoza. <https://zaguan.unizar.es/record/124885/files/TAZ-TFG-2022-4505.pdf>
- Cerezo, F. (1997). Las habilidades sociales en el ámbito escolar como herramienta educativa. *Revista de Psicodidáctica*,, 11-26.
- Coronel, M. (2024). *Habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una institución educativa del distrito de Bagua*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/132362/Coronel_P_M-SD.pdf?sequence=1
- De la Cruz, P. (2024). *Competencia digital y desempeño docente en tiempos de Covid19 en educación básica regular pública del distrito de Yauli - La Oroya*. Univesidad Nacional del Centro del Perú. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/10249/T010_4684_1107_M.pdf?sequence=1
- Dirección Regional de Junín. (2021). *Proyecto Educativo Regional de Junín*. DRJ. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2089556/Proyecto%20Educativo%20Regional%20de%20Jun%C3%ADn.pdf.pdf>

- Dongil, E. y. (2014). Habilidades Sociales. *Sociedad Española para el estudio de la Ansiedad y el Estrés*, 1 - 60.
- Furguerle, J. y Graterol, C. (2010). Habilidades sociales para el fortalecimiento del trabajo en equipo en las organizaciones educativas. *Revista Electrónica Facultad de Ingeniería UVM*, 2016 - 228. <https://revistav.uvm.edu.ve/articulos/dp6g13Art5.pdf>
- García, A. (. (2010). Estudio sobre la asertividad y las habilidades sociales en el alumnado de Educación Social. *Revista de Educación* , 225–240. https://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/5352/Estudio_sobre_la_asertividad.pdf?sequence=5
- Goldstein (2002). *Escala de Evaluación DE Habilidades Sociales de Arnold Goldstein* Universidad Técnica de Ambato. <https://www.studocu.com/ec/document/universidad-tecnica-de-ambato/psicologia/escala-de-evaluacion-de-habilidades-sociales-de-arnold-goldstein/67326732>
- Gómez, L. (2023). Formación en servicio de docentes de la educación básica: revisión sistemática. *Revista peruana de investigación e innovación educativa*, 1 - 11. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/repiie/article/download/25329/19788/96109>
- Gonzales, E., y Quispe, L. . (2010). Habilidades sociales y rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación . *Revista de Investigaciones Altoandinas* , 331-336. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5645612>
- González, S. (2023). *La importancia de la colaboración de las familias del alumnado en la Educación Infantil: una revisión bibliográfica*. Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/61942/TFG-L3516.pdf?sequence=1>
- Gordon, J. (1997). *Comportamiento organizacional*. . Prentice-Hall.
- Gutierrez, D. (2024). *Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Básica Regular “Almte. Miguel Grau Seminario” del distrito Las Piedras*,

- provincia de Tambopata de la región de Madre de Dios -2022*. Universidad José Carlos Mariátegui.
https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2436/Dennys_tesis_grad-acad_2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guzmán, R. (2015). *Autorreflexión y evaluación de la práctica docente*. Universidad del Salvador..
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. . (2014). *Metodología de Investigación. Sexta edición* . México D. F.: Mc Graw-Hill Interamericana .
- Jacinto, D. y Sarmiento, C. (2024). *Desempeño docente en la institución educativa 31541 Enma Luzmila Calle Vergara del Distrito de Huancayo*. Universidad Nacional del Centro. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/10375>
- Jihuallanca, I. (2023). Gestión escolar de los directivos en instituciones educativas: Revisión sistemática. *Investigación en Ciencias de la Educación*, 2160 - 2174. <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/1185/2208>
- Muñoz, C., Crespí, P., y Angrehs, R. (2011). *Habilidades sociales*. Paraninfo.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2023). *Informe mundial sobre el personal docente*. Unesco. https://teachertaskforce.org/sites/default/files/2024-01/2023_UNESCO-TTF_GlobalReportTeachersHighlights_ES.pdf
- Perez, I. (2000). *Habilidades sociales: Educar hacia la autorregulación, conceptualización, evaluación e intervención*. Harsori.
- Recuay, C. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente, en la I.E. San Miguel, de la ciudad de Moya, en el año 2016*. UNH. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2ad92303-ded2-4d3e-b0e9-d21734e651a1/content>
- Rueda, R., Muñoz, M. y García, L. (2024). Desempeño laboral. *Fundación Primero de Mayo*, 136 - 170. https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/17274/Cap%C3%ADtulo_5_de_sempe%C3%B1o_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Vallés, A., y Vallés, C. (1996). *Las habilidades sociales en la escuela: Una propuesta curricular*. Editorial EOS.
- Zabalza, A. (2022). *Competencias docentes y desarrollo profesional en la educación actual*. Editorial Narcea.
- Zaldivar, M. y Quintal, A. (2021). Factores que influyen en el desempeño docente del nivel básico. Un estudio en la zona rural de Yucatán, México. *Plumilla educativa*, 15-27.
<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/plumillaeducativa/article/view/4465>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO: Habilidades sociales y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín

PROBLEMA PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES DIMENSIONES	TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>¿Cuál es la relación entre habilidades sociales y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín?</p>	<p>Determinar la relación entre habilidades sociales y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín.</p>	<p>Las habilidades sociales se relacionan directamente con el desempeño laboral en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín</p>	<p>Habilidades sociales Dimensiones: - sinergia - empatía y -competencia comunicativa.</p>	<p>Tipo: descriptivo</p> <p>Diseño: no experiment al correlacion al</p>	<p>Población: 237 docentes que laboran en las cuarenta y seis instituciones educativas públicas en el área rural de la provincia de Yauli, región Junín.</p> <p>Muestra: 144 docentes que laboran en las cuarenta y seis instituciones educativas públicas en el área rural de la provincia de Yauli, región Junín</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTEIS ESPECÍFICAS			
<p>¿Cuál es la relación entre sinergia y colaboración con la comunidad educativa en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín?</p>	<p>Identificar la relación entre la sinergia y colaboración con la comunidad educativa en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín.</p>	<p>La sinergia, se relacionan directamente con la colaboración con la comunidad educativa en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín.</p>			
<p>¿Cuál es la relación entre empatía y autocontrol emocional en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín?</p>	<p>Diagnosticar la relación entre la empatía y el autocontrol emocional en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín.</p>	<p>La empatía, se relacionan directamente con el autocontrol emocional en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín.</p>	<p>Desempeño laboral Dimensiones: - colaboración con la comunidad educativa, -autocontrol emocional y relación con la comunidad educativa</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre competencia comunicativa y relación con la comunidad educativa en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín?</p>	<p>Identificar la relación entre la competencia comunicativa y la relación con la comunidad educativa, en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín.</p>	<p>La competencia comunicativa, se relacionan directamente con la relación con la comunidad educativa en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín.</p>			

Anexo 2: Cuadro de operacionalización de variables

Variable: Habilidades sociales

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Habilidades sociales	Sinergia (TE)	• Cooperación	1,2,3,4,5	Cuestionario	Nunca (1) A veces (2) Normalmente (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
	Empatía	• Cordialidad	6,7,8,9,10		
	Competencia comunicativa	• Interacción	16,17,18,19,20		

Variable: Desempeño laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Desempeño laboral	Colaboración con la comunidad educativa	• Cooperación		Cuestionario	Nunca (1) A veces (2) Normalmente (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
	Autocontrol emocional	• Cordialidad			
	Relación con la comunidad educativa	• Interacción			

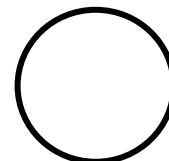
Anexo 3: Instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CENTRO DE INVESTIGACION

Cuestionario 1

HABILIDADES SOCIALES



Estimado docente:

En las siguientes hojas encontrarás 15 preguntas referidas las habilidades sociales que empleamos durante nuestra labor docente. Te solicitamos responder las interrogantes.

DATOS GENERALES:

Código de estudiante: _____ (Para ser llenado por el investigador o aplicador de la prueba). Fecha: _____

INSTRUCCIONES: Examina las sucesivas interrogaciones que se presenta y contesta escribiendo un aspa (X):

CONTENIDO:

SINERGIA

1.- Demuestra consideración y cortesía por sus colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia.

Nunca () *A veces* () *normalmente* () *casi siempre* () *Siempre* ()

2.- Toma parte de forma dinámica en las actividades de la institución educativa.

Nunca () *A veces* () *normalmente* () *casi siempre* () *Siempre* ()

3.- Se integra de manera amigable al grupo de colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia para una tarea particular.

Nunca () *A veces* () *normalmente* () *casi siempre* () *Siempre* ()

4.- Motiva a colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia para trabajar en equipo.

Nunca () *A veces* () *normalmente* () *casi siempre* () *Siempre* ()

5.- Muestra disposición para fomentar relaciones interpersonales positivas mediante acciones proactivas.

Nunca () *A veces* () *normalmente* () *casi siempre* () *Siempre* ()

EMPATÍA

6.- Comprende y comparte los sentimientos de sus colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia y responde de manera adecuada a sus necesidades emocionales.

Nunca () *A veces* () *normalmente* () *casi siempre* () *Siempre* ()

7.- Considera las diferentes perspectivas de sus colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia.

Nunca () *A veces* () *normalmente* () *casi siempre* () *Siempre* ()

8.- Demuestra empatía al ponerse en el lugar de los demás.

Nunca () *A veces* () *normalmente* () *casi siempre* () *Siempre* ()

9.- Toma acciones concretas con serenidad para resolver los conflictos.

Nunca () *A veces* () *normalmente* () *casi siempre* () *Siempre* ()

10.- Muestra sensibilidad hacia las emociones de los demás.

Nunca () *A veces* () *normalmente* () *casi siempre* () *Siempre* ()

COMPETENCIA COMUNICATIVA

11.- Reconoce que sus colegas pueden tener la razón y está dispuesto a modificar sus planteamientos iniciales para mantener una relación constructiva.

Nunca () *A veces* () *normalmente* () *casi siempre* () *Siempre* ()

12.- Presta atención de manera entusiasta a sus colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia.

Nunca () *A veces* () *normalmente* () *casi siempre* () *Siempre* ()

13.- Utiliza un lenguaje adecuado y respetuoso para comunicar sus ideas de manera clara y fluida.

Nunca () *A veces* () *normalmente* () *casi siempre* () *Siempre* ()

14.- Se adapta con agilidad a la secuencia, al ritmo y circunstancias de la conversación.

Nunca () *A veces* () *normalmente* () *casi siempre* () *Siempre* ()

15.- Expresa sus ideas con claridad, entonación adecuada y voz audible para los oyentes.

Nunca () *A veces* () *normalmente* () *casi siempre* () *Siempre* ()

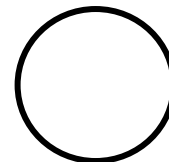
Agradecemos anticipadamente tu colaboración.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CENTRO DE INVESTIGACION

Cuestionario 2

DESEMPEÑO LABORAL



Estimado docente:

En las siguientes hojas encontrarás 15 preguntas referidas al desempeño laboral del docente ejecutamos durante nuestra labor docente. Te solicitamos responder las interrogantes.

DATOS GENERALES:

Código de estudiante: _____ (Para ser llenado por el investigador o aplicador de la prueba). Fecha: _____

INSTRUCCIONES: Examina las sucesivas interrogaciones que se presenta y contesta escribiendo un aspa (X):

CONTENIDO:

COLABORACIÓN CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA

1. Trata con respeto a sus colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia.

Nunca () *A veces* () *normalmente* () *casi siempre* () *Siempre* ()

2. Participa activamente en las actividades institucionales.

Nunca () *A veces* () *normalmente* () *casi siempre* () *Siempre* ()

3. Se adapta con simpatía al equipo de trabajo en una tarea específica para el bienestar de la institución educativa.

Nunca () *A veces* () *normalmente* () *casi siempre* () *Siempre* ()

4. Ayuda a sus a colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia a comprender la importancia de trabajar de manera integrada.

Nunca () *A veces* () *normalmente* () *casi siempre* () *Siempre* ()

5. Demuestra iniciativa para generar buenas relaciones interpersonales.

Nunca () *A veces* () *normalmente* () *casi siempre* () *Siempre* ()

AUTO CONTROL EMOCIONAL

6. Identifica las emociones de sus colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia.

Nunca () *A veces* () *normalmente* () *casi siempre* () *Siempre* ()

7. Comprende o entiende el punto de vista de sus colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia.

Nunca () *A veces* () *normalmente* () *casi siempre* () *Siempre* ()

8. Demuestra capacidad para ponerse en el lugar de sus colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia en situaciones de conflicto.

Nunca () *A veces* () *normalmente* () *casi siempre* () *Siempre* ()

9. Propone soluciones pacíficas para resolver los conflictos.

Nunca () *A veces* () *normalmente* () *casi siempre* () *Siempre* ()

10. Demuestra respeto hacia los sentimientos de sus colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia.

Nunca () *A veces* () *normalmente* () *casi siempre* () *Siempre* ()

RELACIÓN CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA

11. Interactúa de manera positiva con sus colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia.

Nunca () *A veces* () *normalmente* () *casi siempre* () *Siempre* ()

12. Escucha activamente a sus colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia.

Nunca () *A veces* () *normalmente* () *casi siempre* () *Siempre* ()

13. Expresa ideas con total claridad y fluidez.

Nunca () *A veces* () *normalmente* () *casi siempre* () *Siempre* ()

14. Respeta los turnos para opinar en trabajos en equipo.

Nunca () *A veces* () *normalmente* () *casi siempre* () *Siempre* ()

15. Toma postura interesante en las discusiones sobre un tema controversial y argumenta con información exacta.

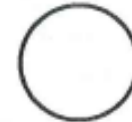
Nunca () *A veces* () *normalmente* () *casi siempre* () *Siempre* ()

Agradecemos anticipadamente tu colaboración.



Questionario 1

HABILIDADES SOCIALES



Estimado docente:

En las siguientes hojas encontrarás 15 preguntas referidas las habilidades sociales que empleamos durante nuestra labor docente. Te solicitamos responder las interrogantes.

DATOS GENERALES:

Código de estudiante: Docente 2 Fecha: 24/07/24

INSTRUCCIONES: Examina las sucesivas interrogaciones que se presenta y contesta escribiendo un aspa (X):

CONTENIDO:

SINERGIA

1.- Demuestra consideración y cortesía por sus colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia.

Nunca () A veces () normalmente casi siempre () Siempre (X)

2.- Toma parte de forma dinámica en las actividades de la institución educativa.

Nunca () A veces () normalmente casi siempre () Siempre (X)

3.- Se integra de manera amigable al grupo de colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia para una tarea particular.

Nunca () A veces () normalmente casi siempre () Siempre (X)

4.- Motiva a colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia para trabajar en equipo.

Nunca () A veces () normalmente casi siempre (X) Siempre ()

5.- Muestra disposición para fomentar relaciones interpersonales positivas mediante acciones proactivas.

Nunca () A veces () normalmente casi siempre () Siempre (X)

EMPATÍA

- 6.- Comprende y comparte los sentimientos de sus colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia y responde de manera adecuada a sus necesidades emocionales.
Nunca () A veces (✓) normalmente casi siempre () Siempre ()
- 7.- Considera las diferentes perspectivas de sus colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia.
Nunca () A veces (✓) normalmente casi siempre () Siempre ()
- 8.- Demuestra empatía al ponerse en el lugar de los demás.
Nunca () A veces (✓) normalmente casi siempre () Siempre ()
- 9.- Toma acciones concretas con serenidad para resolver los conflictos.
Nunca () A veces (✓) normalmente casi siempre () Siempre ()
- 10.- Muestra sensibilidad hacia las emociones de los demás.
Nunca () A veces (✓) normalmente casi siempre () Siempre ()

COMPETENCIA COMUNICATIVA

- 11.- Reconoce que sus colegas pueden tener la razón y está dispuesto a modificar sus planteamientos iniciales para mantener una relación constructiva.
Nunca () A veces (✓) normalmente casi siempre () Siempre ()
- 12.- Presta atención de manera entusiasta a sus colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia.
Nunca () A veces (✓) normalmente casi siempre () Siempre ()
- 13.- Utiliza un lenguaje adecuado y respetuoso para comunicar sus ideas de manera clara y fluida.
Nunca () A veces () normalmente casi siempre (✓) Siempre ()
- 14.- Se adapta con agilidad a la secuencia, al ritmo y circunstancias de la conversación.
Nunca () A veces (✓) normalmente casi siempre () Siempre ()
- 15.- Expresa sus ideas con claridad, entonación adecuada y voz audible para los oyentes.
Nunca () A veces (✓) normalmente casi siempre () Siempre ()

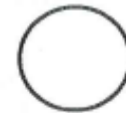
Agradecemos anticipadamente tu colaboración.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CENTRO DE INVESTIGACIÓN

Cuestionario 2

DESEMPEÑO LABORAL



Estimado docente:

En las siguientes hojas encontrarás 15 preguntas referidas al desempeño laboral del docente ejecutamos durante nuestra labor docente. Te solicitamos responder las interrogantes.

DATOS GENERALES:

Código de estudiante: Docente 3, Fecha: 24/07/24

INSTRUCCIONES: Examina las sucesivas interrogaciones que se presenta y contesta escribiendo un aspa (X):

CONTENIDO:

COLABORACIÓN CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA

1. Trata con respeto a sus colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia.
Nunca () A veces () normalmente casi siempre (X) Siempre ()
2. Participa activamente en las actividades institucionales.
Nunca () A veces () normalmente casi siempre (X) Siempre ()
3. Se adapta con simpatía al equipo de trabajo en una tarea específica para el bienestar de la institución educativa.
Nunca () A veces (X) normalmente casi siempre () Siempre ()
4. Ayuda a sus a colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia a comprender la importancia de trabajar de manera integrada.
Nunca () A veces (X) normalmente casi siempre () Siempre ()
5. Demuestra iniciativa para generar buenas relaciones interpersonales.
Nunca () A veces () normalmente casi siempre (X) Siempre ()

AUTO CONTROL EMOCIONAL

6. Identifica las emociones de sus colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia.
Nunca () *A veces* *normalmente* *casi siempre* () *Siempre* ()
7. Comprende o entiende el punto de vista de sus colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia.
Nunca () *A veces* () *normalmente* *casi siempre* () *Siempre*
8. Demuestra capacidad para ponerse en el lugar de sus colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia en situaciones de conflicto.
Nunca () *A veces* *normalmente* *casi siempre* () *Siempre* ()
9. Propone soluciones pacíficas para resolver los conflictos.
Nunca () *A veces* () *normalmente* *casi siempre* () *Siempre*
10. Demuestra respeto hacia los sentimientos de sus colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia.
Nunca () *A veces* *normalmente* *casi siempre* () *Siempre* ()

RELACIÓN CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA

11. Interactúa de manera positiva con sus colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia.
Nunca () *A veces* () *normalmente* *casi siempre* *Siempre* ()
12. Escucha activamente a sus colegas, trabajadores, estudiantes y padres de familia.
Nunca () *A veces* () *normalmente* *casi siempre* () *Siempre* ()
13. Expresa ideas con total claridad y fluidez.
Nunca () *A veces* *normalmente* *casi siempre* () *Siempre* ()
14. Respeta los turnos para opinar en trabajos en equipo.
Nunca () *A veces* () *normalmente* *casi siempre* *Siempre* ()
15. Toma postura interesante en las discusiones sobre un tema controversial y argumenta con información exacta.
Nunca () *A veces* () *normalmente* *casi siempre* *Siempre* ()

Agradecemos anticipadamente tu colaboración.

Anexo 4: Ficha técnica de instrumento

FICHA TÉCNICA				
A.	Nombre	Cuestionario		
B.	Objetivos	Determinar la relación entre habilidades sociales y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín.		
C.	Autores	El investigador: SALAZAR ESPIRITU, Julieta Giovanna SALAZAR VILLAZANA, Liz Inés		
D.	Administración	Individual		
E.	Duración	60 minutos de manera general		
F.	Implementación	2024		
G.	Sujetos de aplicación	Docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Yauli, región Junín.		
H.	Técnica	Encuesta		
I.	Puntuación cuantitativa	2 Ptos por reactivo		
		Dimensión	Indicador	
	Habilidades sociales	1	Sinergia (TE)	Cooperación
		2	Empatía	Cordialidad
J.		3	Competencia comunicativa	Interacción
	Desempeño laboral	1	Colaboración con la comunidad educativa	Cooperación
		2	Autocontrol emocional	Cordialidad
		3	Relación con la comunidad educativa	Interacción

Anexo 5: Carta de consentimiento

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

YO: MURILLO OBREGÓN Ana Cecilia..... identificado con DNI N° 77076030..... Docente de la de la Institución Educativa N° 31148 "Manuel Scorza", distrito de La Oroya Región Junín, manifiesto que he sido informado por los docentes investigadores: Julieta Giovanna SALAZAR ESPIRITU y Liz Inés SALAZAR VILLAZANA, ex alumnas de la Universidad Nacional de Huancavelica, sobre mi participación en la investigación titulada: "Habilidades Sociales y Desempeño Laboral en Docentes de Instituciones Públicas de la Provincia de Yauli, Región Junín".

Así mismo, he sido comunicado de que los investigadores protegerán mis datos en concordancia con las normas vigentes referidos a la protección de las personas físicas.

De acuerdo con lo señalado en párrafos anteriores; **DOY MI CONSENTIMIENTO** para participar en la investigación como parte de la muestra. En señal de conformidad firmo al pie de este documento.

La Oroya 23 de Julio del 2024


Nombre: Ana Cecilia Murillo Obregón
DNI: 77076030

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

YO: Yabana Yasqui Isidoro..... identificado con DNI N° 20102362..... Docente de la de la Institución Educativa N° 31148 "Manuel Scorza" distrito de La Oroya Región Junín, manifiesto que he sido informado por los docentes investigadores: Julieta Giovanna SALAZAR ESPIRITU y Liz Inés SALAZAR VILLAZANA, ex alumnas de la Universidad Nacional de Huancavelica, sobre mi participación en la investigación titulada: "Habilidades Sociales y Desempeño Laboral en Docentes de Instituciones Públicas de la Provincia de Yauli, Región Junín".

Así mismo, he sido comunicado de que los investigadores protegerán mis datos en concordancia con las normas vigentes referidos a la protección de las personas físicas.

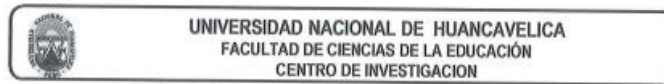
De acuerdo con lo señalado en párrafos anteriores; **DOY MI CONSENTIMIENTO** para participar en la investigación como parte de la muestra. En señal de conformidad firmo al pie de este documento.

La Oroya 23 de Julio del 2024


Nombre: Yabana Yasqui Isidoro
DNI: 20102362

Anexo 6: Validación de instrumento

EXPERTO 1



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del juez : Vilchusamán Barrera Carlos Alberto
 1.2 Cargo e institución donde labora : Especialista Secundaria - UGEL Yauli
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Habilidades Sociales - Desempeño Laboral
 1.4 Autor (es) del instrumento : Juliette Giovanni Salazar Espinoza
 : Liz Ines Salazar Villazon

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Escala de valoración				
		Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	May buena 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Permite conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

CONTEO TOTAL DE MARCAS	A	B	C	D	E
(realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)				4	45

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{A + B + C + D + E}{50} = \frac{49}{50} = 0,98$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00 - 0,60]
Observado	[0,60 - 0,70]
Aprobado	[0,71 - 1,00]

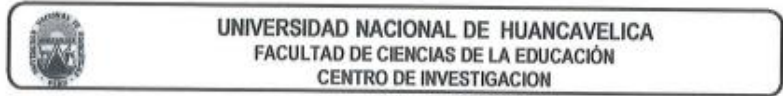
IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Lugar: La Oroya, 15 de Julio del 2024

Huancavelica..... de del 20.....

Firma del juez

EXPERTO 2



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del juez : Grados Jurado Bertha
- 1.2 Cargo e institución donde labora : Especialista en Educación
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Habilidades Sociales - Desempeño Laboral
- 1.4. Autor (es) del instrumento : Tulita Giovanna Salazar Espiritu
Liz Lina Salazar Villazana

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					✓
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avances de la ciencia y tecnología				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					✓
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planeados					✓
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					✓
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los items					✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					✓
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					✓

CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
	0	0	0	4	45

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{A + B + C + D + E}{50} = \frac{0 + 0 + 0 + 4 + 45}{50} = \underline{0,98}$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00 – 0,60]
Observado	[0,60 – 0,70]
Aprobado	[0,71 – 1,00]

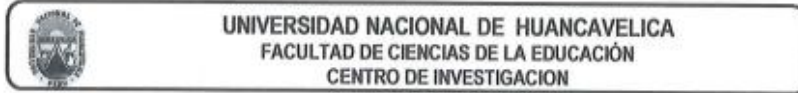
IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....
.....

Lugar: La Oroya 15 de Julio 2024
Huancavelica..... de del 20.....

Firma del juez

EXPERTO 3



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del juez : Espejo, Cuthuando, José Antonio
- 1.2 Cargo e institución donde labora : Especialista en Educación - UGEL Yauli
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Habilidades Sociales - Desempeño Laboral
- 1.4. Autor (es) del instrumento : Julieta Salazar Espino
Lic. Ana Soledad Villuza

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
					50

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{A + B + C + D + E}{50} = \frac{50}{50} = 1,00$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	(0,00 – 0,60)
Observado	(0,60 – 0,70)
Aprobado	(0,71 – 1,00)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....
.....

Lugar: Yauli, la Oroya, 15 de Julio, 2022
Huancavelica..... de del 20.....


Firma del juez

Anexo 7: Carta de presentación de investigadores

"Año del Bicentenario, de la Consolidación de Nuestra Independencia, y de la Conmemoración de los Heroicos Batallones de Junín y Ayacucho"

La Oroya 17 de julio del 2024

SOLICITO: Autorización para aplicación de instrumentos de investigación.

Señor:

Mg. Galindo CAHUANA RAMOS
Director de la I.E. Gran Mariscal Ramón Castilla

Julieta Giovanna SALAZAR ESPIRITU, identificada con DNI N° 19196249 y Liz Inés SALAZAR VILLAZANA identificada con DNI N° 43885649, en calidad de investigadoras, solicitamos a su despacho autorizar a fin de que pueda brindar facilidades para la aplicación de instrumentos de investigación, cuyo título es "Habilidades Sociales y Desempeño Laboral en Docente de Instituciones Educativas Públicas de la Provincia de Yauli, Región Junín", correspondiente a la tesis del área de Psicología Educativa, dichas instrumentos se aplicaran a los docentes del nivel secundaria.

Es importante mencionar que esta actividad no conlleva ningún gasto por parte de su institución y que tomará resguardo necesario para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la institución educativa.

Sin otro particular y seguras de contar con su apoyo, hago propicia la ocasión para reiterarle las muestras de nuestra especial consideración y deseándole éxitos en la gestión que viene desarrollando acertadamente.

Atentamente,


Julieta Giovanna SALAZAR ESPIRITU
DNI N° 19196249


Liz Inés SALAZAR VILLAZANA
DNI N° 43885649



Escaneado con CamScanner

Anexo 8: Autorización para ejecución de investigación

PRIMERA INSTITUCIÓN EDUCATIVA



INSTITUCIÓN EDUCATIVA "GRAN MARISCAL RAMÓN CASTILLA"
"Siempre mejores, siempre primeros!"



AUTORIZACIÓN DE USO DE LA INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Yo Lic. CAHUANA RAMOS, Galindo Crispín, identificado con DNI 20005717, en mi calidad de Director, de la I.E "GRAN MARISCAL RAMÓN CASTILLA" EX INEI 11, con Código modular N° 0373670 de la provincia de Yauli la Oroya del Departamento de Junín.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN, a la señora : SALAZAR ESPIRITU, Julieta Giovanna, identificada con DNI N° 19196249, y a la señora Liz Inés Salazar Villazana, identificada con DNI N° 43885649; de la (UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAYELICA) Carrera profesional de Psicología Educativa, para que puedan desarrollar su proyecto de investigación titulada: "Habilidades Sociales y Desempeño Laboral en Docente de Instituciones Educativas Públicas de la Provincia de Yauli, Región Junín" ; La población y la muestra será la I.E. donde presido, con la finalidad de que pueda desarrollar su (X) Tesis para optar el Título Profesional de Segunda Especialización.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.



Lic. CAHUANA RAMOS, Galindo Crispín,
DNI: 20005717

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

SALAZAR ESPIRITU, Julieta
DNI: 19196249

SALAZAR VILLAZANA, Liz Ines
DNI: 43885649



I.E. "Gran Mariscal Ramón Castilla" Calle Arequipa N.° 201 - La Oroya Antigua
Teléfonos: Dirección (064)-391575 - 945288505
Secretaría - 964130489

Escaneado con CamScanner

SEGUNDA INSTITUCIÓN N EDUCATIVA



Institución Educativa Integrada N° 31148

“Manuel Scorza”

AUTORIZACIÓN DE USO DE LA INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Yo Dr. VIVANCO MAITA, Félix Olivez, identificado con DNI N° 20671917, en mi calidad de Director de la I.E. N° 31148 “MANUEL SCORZA”, con código modular 0364471, de la provincia de Yauli La Oroya del departamento de Junín.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN, a la señora: SALAZAR ESPÍRITU, Julieta Giovana, identificada con DNI N° 19196249 y a la señora: SALAZAR VILLAZANA, Liz Inés, identificada con DNI N° 43885649, de la (UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA) carrera profesional de Psicología Educativa. Para que puedan desarrollar su proyecto de investigación titulado: “Habilidades Sociales y Desempeño Laboral del Docente de Instituciones Educativas Públicas de la provincia de Yauli, Región Junín”; la población y la muestra será la I.E. donde presido, con la finalidad de que pueda desarrollar su (X) Tesis para optar el Título Profesional de la Segunda Especialización.

Indicar si el representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier destino de la empresa en reserva, marca con una (X) la opción seleccionada.

Mantener en reserva el nombre de o cualquier destino de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.



Dr. FÉLIX OLIVEZ VIVANCO MAITA
DNI N° 20671917

El estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y el trabajo de investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de los datos, el estudiante será sometido al inicio de procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá todas las responsabilidades ante posibles acciones legales que la empresa, otorga de información, pueda ejecutar.


JULIETA SALAZAR ESPÍRITU
DNI N° 19196249


LIZ SALAZAR VILLAZANA
DNI N° 43885649

Psje. José Galvez 5/N Patacancha La Oroya Antigua.
Cell. # 96789714 vivancomaítafelix@gmail.com

TERCERA INSTITUCIÓN N EDUCATIVA

 **PERU** Ministerio de Educación

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JOSÉ MARÍA ARGUEDAS"
1970 - 2024
ORGULLO DE LA PROVINCIA DE YAULI Y REGIÓN JUNÍN

54 años
BODAS DE ORO

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

La Oroya, 19 de julio de 2024.

OFICIO N° 360 - D-IE "JMA"-2024.

Señoras(itas):
Julieta Giovanna Salazar Espíritu y Liz Inés Salazar Villazana


PRESENTE.-

ASUNTO: **AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN PARA TESIS DEL ÁREA DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA.**

Me dirijo a usted para saludarle cordialmente a nombre del personal que labora en la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa "José María Arguedas" del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia de Yauli – La Oroya; a la vez mi despacho **AUTORIZA** la aplicación de instrumento en la Institución Educativa, con la investigación cuyo título es **"Habilidades Sociales y Desempeño Laboral en Docente de Instituciones Educativas Públicas de la Provincia de Yauli , Región Junín"**, correspondiente a la tesis del área de Psicología Educativa a los docentes de esta Institución.

Aprovecho la oportunidad para reiterarles las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

 
Mg. Luis N. Eusebio Mendoza
DIRECTOR
C.M. N° 1021258485

ENEM/Dir.
HRC/Sec.

Marcavalle S/N - Altura Ovalo Marcavalle
SANTA ROSA DE SACCO - LA OROYA - YAULI - JUNÍN

Email: mesadepartesarguedaslaoroya@gmail.com
<https://arguedas777laoroya.wixsite.com/website>
f **IE José María Arguedas**



Bodas de Oro

Anexo 9: Imágenes del proceso de recopilación de datos de campo



