




Turnitin Turnitin

INV10J50

-  Quick Submit
-  Quick Submit
-  Canvas Plagiarism Framework

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::1:3079384387 C.6021

Fecha de entrega
14 nov 2024, 2:04 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
14 nov 2024, 2:11 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
Trabajo_de_investigaci_n_licenciatura_1.pdf

Tamaño de archivo
4.4 MB

147 Páginas




22,941 Palabras

149,987 Caracteres

23% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Fuentes principales

- 22%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 22% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 14% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Trabajos del estudiante Universidad de Burgos UBUCEV	5%
2	Internet renati.sunedu.gob.pe	3%
3	Internet hdl.handle.net	2%
4	Internet docs.google.com	1%
5	Internet repositorio.ucv.edu.pe	1%
6	Internet repositorio.una.ac.cr	1%
7	Trabajos del estudiante Universidad de Ciencias y Humanidades	1%
8	Internet repositorio.ug.edu.ec	1%
9	Internet repositorio.uladech.edu.pe	1%
10	Trabajos del estudiante Universidad Cesar Vallejo	0%
11	Internet www.slideshare.net	0%

12	Internet	repositorio.unheval.edu.pe	0%
13	Trabajos del estudiante	Universidad Peruana Cayetano Heredia	0%
14	Trabajos del estudiante	Universidad Católica de Santa María	0%
15	Trabajos del estudiante	Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO	0%
16	Trabajos del estudiante	Universidad Tecnológica Israel	0%
17	Trabajos del estudiante	American College of Education	0%
18	Internet	revistas.pucp.edu.pe	0%
19	Internet	www.dspace.uce.edu.ec	0%
20	Trabajos del estudiante	University of La Guajira	0%
21	Internet	dspace.utb.edu.ec	0%
22	Trabajos del estudiante	Universidad Internacional de la Rioja	0%
23	Internet	ciencialatina.org	0%
24	Trabajos del estudiante	Universidad Andina del Cusco	0%
25	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle	0%

26	Internet	repositorio.unh.edu.pe	0%
27	Trabajos del estudiante	Corporación Universitaria Iberoamericana	0%
28	Internet	www.investigarmqr.com	0%
29	Internet	1library.co	0%
30	Trabajos del estudiante	consultoriadeserviciosformativos	0%
31	Internet	repositorio.uap.edu.pe	0%
32	Trabajos del estudiante	Escuela Nacional Superior de Folklore José María Arguedas	0%
33	Trabajos del estudiante	Universidad San Ignacio de Loyola	0%
34	Internet	zagan.unizar.es	0%
35	Trabajos del estudiante	Universidad Continental	0%
36	Internet	www.minedu.gob.pe	0%
37	Internet	repositorio.unbosque.edu.co	0%
38	Internet	repositorio.upch.edu.pe	0%
39	Internet	repositorio.utea.edu.pe	0%

40	Publicación	María Tércida Fuentes Aranda, Luis Rolando Alarcón Llontop. "Política de evaluaci...	0%
41	Trabajos del estudiante	Universidad Tecnologica del Peru	0%
42	Internet	biblioteca.ciencialatina.org	0%
43	Internet	repositorio.une.edu.pe	0%
44	Internet	dspace.unitru.edu.pe	0%
45	Internet	repositorio.itb.edu.ec	0%
46	Internet	repositorio.unsa.edu.pe	0%
47	Internet	repositorio.upla.edu.pe	0%
48	Internet	repositorio.usil.edu.pe	0%
49	Internet	repositorio.uncp.edu.pe	0%
50	Internet	www.researchgate.net	0%
51	Trabajos del estudiante	Universidad Internacional del Ecuador	0%
52	Internet	qdoc.tips	0%
53	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Educación	0%

54 Trabajos del estudiante
Aliat Universidades 0%

55 Trabajos del estudiante
Universidad Francisco de Vitoria 0%

56 Internet
search.ndltd.org 0%

57 Internet
webunwto.s3.eu-west-1.amazonaws.com 0%

58 Internet
repositorio.unc.edu.pe 0%

59 Internet
repository.pedagogica.edu.co 0%

60 Internet
www.ei-ie.org 0%

61 Internet
www.formazion.com 0%

62 Internet
catalogo.pedagogica.edu.co 0%

63 Trabajos del estudiante
Universidad Alas Peruanas 0%

64 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez 0%

65 Trabajos del estudiante
Universidad de Antioquía 0%

66 Internet
alejandria.poligran.edu.co 0%

67 Internet
altillo.com 0%

68	Internet	doaj.org	0%
69	Internet	doczz.es	0%
70	Internet	prezi.com	0%
71	Internet	repositorio.uct.edu.pe	0%
72	Internet	repositorio.unae.edu.ec	0%
73	Internet	repository.usta.edu.co	0%
74	Internet	roderic.uv.es	0%
75	Internet	www.mef.gob.pe	0%
76	Publicación	"Fostering Sustainable Development Goals", Springer Science and Business Medi...	0%
77	Publicación	Boran Cheng, Haibin Song, Shuyi Wang, Chunxiao Zhang, Bibo Wu, Yuanyuan Che...	0%
78	Publicación	Christina P. C. Sim, Joseph Wee, Ying Xu, Yin-Bun Cheung, Yoke-Lim Soong, David ...	0%
79	Publicación	Xiaomin Min. " The practice of interactive knowledge sharing in the course of mu...	0%
80	Internet	es.slideshare.net	0%
81	Internet	pesquisa.bvsalud.org	0%

82	Internet	repositorio.autonomaedica.edu.pe	0%
83	Internet	repositorio.cidecuador.org	0%
84	Internet	repositorio.undac.edu.pe	0%
85	Internet	repositorio.unsaac.edu.pe	0%
86	Internet	repositorio.upp.edu.pe	0%
87	Internet	repositorio.usmp.edu.pe	0%
88	Internet	repositorio.uta.edu.ec	0%
89	Internet	repositorio.ute.edu.ec	0%
90	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	0%
91	Internet	riss.kr	0%
92	Internet	www.amazon.com	0%
93	Internet	www.coursehero.com	0%
94	Internet	www.memfod.edu.uy	0%
95	Internet	www.tandfonline.com	0%

96

Internet

livrosdeamor.com.br

0%

2 ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA

PRIVADA “MARÍA MONTESSORI”



RELACION DE HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO DEL
DOCENTE - AREQUIPA, 2023

Tesis

presentada por la bachiller:

Chávez Mendoza, Nasly

Maryory.

2 Para optar el título de licenciado
en educación

ASESORA

Dra. Zulvi Madeleine Torres

Ramos

0009-0002-5622-1550

Arequipa – Perú

2024

DEDICATORIA

Dedico mi trabajo a mi progenitora, a quien valoro profundamente por su respaldo firme en mi recorrido académico, siendo mi fuente primordial de amor y motivación. aunque la ausencia de mi amada abuelita se hace sentir, dedico este logro a ambas, reconociendo su influencia que ha moldeado mi camino.

Nasly

AGRADECIMIENTO

Quisiera dedicar este espacio a expresar mi profundo agradecimiento a dos mujeres extraordinarias en mi vida: a mi querida madre, cuya dedicación incondicional y constante respaldo han sido mi principal fuente de fortaleza. tanto mi madre como mi abuela son las bases de mi educación y las constructoras de mis aspiraciones. Agradezco a mis profesores y mentores, especialmente a mi asesora Dra. Torres Ramos Zulvi Madeleine, por su incansable asistencia y orientadora durante el proceso de formación de mi trabajo de investigación. Su conocimiento, experiencia y sabiduría han sido una constante fuente de inspiración y motivación en mi camino académico. finalmente, deseo manifestar mi agradecimiento a Dios, quien ha sido el motor de mi fortaleza y sabiduría en este camino educativo.

Nasly

RESUMEN

3 La investigación se centra se centra en la exploración de la relación de las habilidades sociales
84 y su desempeño, específicamente en la Institución Educativa 40180 Jesús María, ubicada en el
33 distrito de Paucarpata de Arequipa, durante el año 2023. El estudio busca determinar si existe
una relación entre las habilidades sociales de los docentes y su desempeño para planificar
clases, dirigir el aula de forma efectiva, interactuar con los estudiantes de manera positiva y
evaluar la investigación de forma eficiente.

Las habilidades sociales, que son esenciales para una comunicación efectiva con los demás de
manera efectiva, incluyendo la comunicación clara, la empatía y resolver los conflictos, se
30 consideran un factor crucial para el éxito docente. Se espera que este estudio revele la
importancia de la integración social en la formación docente y en la práctica educativa

3 Esta investigación se utilizó una metodología correlacional de tipo no experimental. La muestra
del estudio se constituyó por 12 docentes de la I.E. 40180 Jesús María, a quienes se le aplicaron
cuestionarios y se le observe directamente en el aula. Los datos recogidos se analizaron
estadísticamente para precisar la correlación entre ambas variables, utilizando técnicas
estadísticas apropiadas

47 PALABRAS CLAVE: HABILIDADES SOCIALES, DESEMPEÑO DOCENTE

ABSTRACT

3 The research focuses on exploring the relationship between social skills and their performance,
3 specifically in the Educational Institution 40180 Jesús María, located in the Paucarpata district
33 of Arequipa, during the year 2023. The study seeks to determine if there is a relationship
between teachers' social skills and their performance in planning lessons, directing the
classroom effectively, interacting with students positively, and evaluating research efficiently.

Social skills, which are essential for effective communication with others, including clear
communication, empathy and resolving conflict, are considered a crucial factor for teaching
91 success. It is expected that this study will reveal the importance of social integration in teacher
training and educational practice.

76 This research used a non-experimental correlational methodology. The study sample consisted
of 12 teachers from the I.E. 40180 Jesús María, to whom questionnaires were administered and
were observed directly in the classroom. The data collected was statistically analyzed to specify
the correlation between both variables, using appropriate statistical techniques.

KEYWORDS: SOCIAL SKILLS, TEACHING PERFORMANCE.

INDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
INDICE.....	vi
INDICE DE TABLAS.....	ix
INDICE DE GRAFICOS.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xiii
GENERALIDADES.....	xv
CAPÍTULO I.....	1
1.1 PLAN DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1.1 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:.....	1
1.1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:.....	1
1.1.3 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA:.....	4
1.1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:.....	6
1.1.5 DELIMITACIÓN:.....	6
1.1.6 PROBLEMAS DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
PROBLEMA GENERAL:.....	6
1.1.6.1. PROBLEMA ESPECÍFICO:.....	7
1.1.7 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:.....	7
OBJETIVO GENERAL:.....	7
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	7
1.1.8 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN:.....	8
HIPÓTESIS GENERAL:.....	8
HIPÓTESIS ESPECIFICA.....	8
1.1.10 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	9
CAPÍTULO II.....	13
2.1 MARCO TEÓRICO.....	13
2.1.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	13
ANTECEDENTES NACIONALES.....	14
ANTECEDENTES LOCALES.....	16
2.1.2 MARCO TEORICO-CIENTIFICO.....	17
2.1.1.1 HABILIDADES SOCIALES.....	17
2.1.1.1.1. TEORÍAS DE LAS HABILIDADES SOCIALES.....	18

25	TEORÍA DEL APRENDIZAJE SOCIAL DE BANDURA	18
	TEORIA DEL APRENDIZAJE SOCIAL DE SKINNER (1938)	19
	TEORIA SOCIOHISTÓRICA DE VIGOTSKY (1978)	20
	COMPONENTE FISIOLÓGICO:.....	21
	COMPONENTE CONDUCTUAL.....	21
	COMPONENTE COGNITIVO	22
	2.1.1.1.1. 3. TIPOS DE HABILIDADES SOCIALES:	23
14	2.1.1.1.4. PRINCIPALES FUNCIONES QUE CUMPLE EL DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIALES.....	23
	2.1.1.1.5. IMPORTANCIA DE LAS HABILIDADES SOCIALES.....	25
47	2.1.1.1.7. FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL DESARROLLO DE LAS HABILIDADES SOCIALES.	27
	FACTORES INDIVIDUALES:.....	27
	2.1.1.2. DESEMPEÑO DOCENTE	28
	2.1.1.2.1. 1FACTORES DEL DESEMPEÑO LABORAL:.....	29
	CONOCIMIENTO DEL TRABAJO:.....	30
	PRODUCCIÓN	31
	RESPONSABILIDAD.	32
	CAPACIDAD DE LIDERAZGO:	32
	IDENTIDAD LABORAL.	33
	2.1.1.2.2. TEORIAS DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	34
	2.1.1.2.2. CARACTERISTICAS CLAVE PARA QUE LA FORMACION DOCENTE SEA ESPECIFICA.....	34
	DISEÑO BASADO EN EVIDENCIAS:	35
	CONTENIDO RELEVANTE:.....	35
	APRENDIZAJE EXPERIENCIAL:.....	35
	RETROALIMENTACIÓN Y REFLEXIÓN:	35
	CONSTRUCCIÓN DE COMUNIDAD:.....	35
	PROGRAMAS LONGITUDINALES:.....	36
	REFLEXIÓN CRÍTICA DEL DOCENTE:.....	36
	LAS EXIGENCIAS DEL DOCENTE:.....	37
	2.1.1.2.3. IMPORTANCIA DEL PERFIL DOCENTE:.....	37
19	2.1.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	39
	2.1.3.1 HABILIDADES SOCIALES:.....	39
	2.1.3.2. DESEMPEÑO DOCENTE	40
	2.1.3.3. EMPATÍA	40
	2.1.3.4. ASERTIVIDAD.....	41
	2.1.3.5. LENGUAJE SOCIAL	41
	2.1.3.6 FORMACIÓN DOCENTE:.....	41
8	2.1.1.4 CURRÍCULO	42
	CAPÍTULO III.....	43

3.1	MARCO METODOLOGICO.....	43
3.1.1	POBLACIÓN.....	43
3.2	UNIDAD DE ANÁLISIS.....	43
3.3	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	43
3.4	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	44
3.5	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	44
3.6	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	44
3.7	VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....	45
	CAPÍTULO IV.....	46
4.1.-	RESOLUCIÓN Y DISCUSIÓN.....	46
	TEST DE HABILIDADES SOCIALES.....	46
	GRUPO I: HABILIDADES SOCIALES.....	46
	GRUPO II: HABILIDADES SOCIALES AVANADAS.....	54
	GRUPO III. HABILIDADES SOCIALES RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS.....	60
	GRUPO IV HABILIDADES ALTERNATIVAS A LA AGRESION.....	67
	GRUPO V: HABILIDADES SOCIALES PARA HACER FRENTE AL ESTRÉS.....	76
	GRUPO VI: HABILIDADES DE PLANIFICACION.....	88
	EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE.....	96
4.2	DISCUCION :.....	101
	CAPÍTULO V.....	102
5.1	CONCLUSIONES.....	102
5.2.	RECOMENDACIONES.....	103
	REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS.....	104
	ANEXOS.....	106
	INSTRUMENTO DE MEDICIÓN.....	107
	EVIDENCIAS.....	13

2

13

53

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	46
Tabla 2	47
Tabla 3	48
Tabla 4	49
Tabla 5	49
Tabla 6	51
Tabla 7	52
Tabla 8	53
Tabla 9	54
Tabla 10	55
Tabla 11	56
Tabla 12	57
Tabla 13	58
Tabla 14	59
Tabla 15	60
Tabla 16	61
Tabla 17	62
Tabla 18	63
Tabla 19	64
Tabla 20	65
Tabla 21	66
Tabla 22	67
Tabla 23	68
Tabla 24	69
Tabla 25	70
Tabla 26	71
Tabla 27	72
Tabla 28	73
Tabla 29	74
Tabla 30	75
Tabla 31	76
Tabla 32	77
Tabla 33	78
Tabla 34	79
Tabla 35	80
Tabla 36	81
Tabla 37	82
Tabla 38	83
Tabla 39	84
Tabla 40	85
Tabla 41	86
Tabla 42	87
Tabla 43	88
Tabla 44	89
Tabla 45	90
Tabla 46	91

Tabla 47	92
Tabla 48	93
Tabla 49	94
Tabla 50	95
Tabla 51	96
Tabla 52	97
Tabla 53	98
Tabla 54	99
Tabla 55	100

INDICE DE GRAFICOS

Gráficos 1.....	46
Gráficos 2.....	47
Gráficos 3.....	48
Gráficos 4.....	49
Gráficos 5.....	50
Gráficos 6.....	51
Gráficos 7.....	52
Gráficos 8.....	53
Gráficos 9.....	54
Gráficos 10.....	55
Gráficos 11.....	56
Gráficos 12.....	57
Gráficos 13.....	58
Gráficos 14.....	59
Gráficos 15.....	60
Gráficos 16.....	61
Gráficos 17.....	62
Gráficos 18.....	63
Gráficos 19.....	64
Gráficos 20.....	65
Gráficos 21.....	66
Gráficos 22.....	67
Gráficos 23.....	68
Gráficos 24.....	69
Gráficos 25.....	70
Gráficos 26.....	71
Gráficos 27.....	72
Gráficos 28.....	73
Gráficos 29.....	74
Gráficos 30.....	75
Gráficos 31.....	76
Gráficos 32.....	77
Gráficos 33.....	78
Gráficos 34.....	79
Gráficos 35.....	80
Gráficos 36.....	81
Gráficos 37.....	82
Gráficos 38.....	83
Gráficos 39.....	84
Gráficos 40.....	85
Gráficos 41.....	86
Gráficos 42.....	87
Gráficos 43.....	88
Gráficos 44.....	89
Gráficos 45.....	90
Gráficos 46.....	91

Gráficos 47.....	92
Gráficos 48.....	93
Gráficos 49.....	94
Gráficos 50.....	95
Gráficos 51.....	96
Gráficos 52.....	97
Gráficos 53.....	98
Gráficos 54.....	99
Gráficos 55.....	100

INTRODUCCIÓN

En el contexto educativo, la labor del docente desempeña un factor clave que moldea la educación de los estudiantes. Además de tener un conocimiento de la materia, las habilidades sociales emergen como un componente crucial para lograr un desempeño docente satisfactorio. La interacción efectiva con los estudiantes, colegas y padres de familia demanda competencias sociales bien desarrolladas, las cuales tienen un efecto considerable en el desempeño y la efectividad del docente en el salón de clases.

Este trabajo se adentra en el punto clave donde las competencias sociales del profesorado se cruzan con la efectividad general del proceso educativo, examinando la naturaleza de estas habilidades, su importancia en el contexto educativo y cómo su aplicación puede mejorar la experiencia educativa para todos los involucrados. A través de un análisis detallado, se busca resaltar la importancia de fortalecer y desarrollar las habilidades como una táctica para fortalecer.

3 En este sentido, presentamos el estudio de investigación titulada: “Relación de Habilidades sociales y desempeño del docente Arequipa, 2023”. Busca conocer la conexión de las variables en la I.E 40180 Jesús María.

Para alcanzar los objetivos propuestos, se ha estructurado el estudio en capítulos, siguiendo las directrices establecidas por la institución educativa.

2 El capítulo I, contiene el plan de investigación, donde abordaré el problema de investigación, se expondrá el planteamiento del problema, se justificará la relevancia del estudio, se establecerán los límites del mismo, se definirán los objetivos de la investigación, se formularán hipótesis, y se proporcionará un detallado análisis de las variables junto con la matriz de operacionalización de estas.

26 El Capítulo II, titulado "Marco Teórico", establece las bases conceptuales de la investigación. Se explora el contexto histórico y académico del tema, presentando antecedentes relevantes.

3 Se define el marco teórico científico, que proporciona un fundamento sólido para la investigación. Además, se ofrecen definiciones precisas de los términos clave relacionados con las ambas variables de estudio: habilidades sociales y desempeño del docente. Este capítulo, en su conjunto, proporciona el marco teórico que sustenta la investigación, brindando un contexto sólido para el desarrollo del estudio.

46 El capítulo III, denominado Marco metodológico de la investigación, comprende la delimitación de la población y la selección de estudio, unidad de estudio, métodos, tipo, diseño de la investigación la fundamentación de las técnicas e instrumentos utilizados, la a fundamentación de las técnicas e instrumentos utilizados, la validación y confiabilidad de dichos instrumentos.

19 El capítulo IV, que comprende la resolución, las discusiones y finalmente, capítulo v, se presenta las conclusiones derivadas de dichos resultados, acompañadas de recomendaciones sugeridas para futuras investigaciones o aplicaciones prácticas.

GENERALIDADES

TÍTULO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

3 RELACIÓN DE HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO DEL DOCENTE. EN LA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 40180 JESÚS MARÍA DE AREQUIPA, 2023.

AUTOR

CHÁVEZ MENDOZA, NASLY MARYORY

2 ASESORA

Dra. TORRES RAMOS ZULVI MADELEINE

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

RELACION DE HABILIDADES SOCIALES

2 DURACIÓN: 1 año

CAPÍTULO I.

1.1 PLAN DE INVESTIGACIÓN

1.1.1 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:

3 Relación de habilidades sociales y desempeño del docente en la institución educative 40180
Jesús María Arequipa, 2023

1.1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

79 A nivel mundial, específicamente en España (2021), se investigó que es beneficioso que los educadores posean habilidades en capacidades sociales y técnicas de dinámica grupal. Estas habilidades son cruciales para que los profesores implementen y fomenten el desarrollo de las que son habilidades tanto sociales como cívicas, así como las capacidades socioafectivas de los estudiantes. El éxito de la implementación no solo está relacionado con la calidad de las interacciones grupales, sino también con la habilidad del cuerpo docente que dirige y aplicar estas competencias. Esto contribuye a crear un entorno de clase óptimo que facilita aprendizajes de alta calidad entre los alumnos, según lo indicado por Valiente B. Carlos, Sanchez R. Marcos, Arguedas M. Marta y Martinez V. Marta en su revista de estudios de investigación en Psicología de España.

8 A nivel latinoamericano, específicamente en Brasil (2022), el objetivo es fortalecer las competencias sociales mediante los impactos de un programa, y educativas en la ampliación de las competencias en dichos ámbitos, así como en las percepciones de autoconfianza entre los profesores. La investigación se llevó a cabo con 45 docentes que enseñaban en Educación Primaria en instituciones en Río de Janeiro. Los datos recogidos indicaron que la intervención fue exitosa en enriquecer el conjunto de competencias socioeducativas del profesorado, además de fortalecer sus creencias en su capacidad como educadores.

En resumen, se puede inferir que la intervención resultó efectiva en diversos aspectos, destacándose especialmente para fomentar relaciones interpersonales de los educadores. Se sugiere que futuras investigaciones realicen seguimientos y utilicen diseños experimentales para profundizar en estos hallazgos, como señala Pinheiro et al. (2022) en su artículo de desarrollo de competencias socioeducativas para maestros de primaria.

A nivel nacional, específicamente en Lima (2020), este estudio se originó a partir de la exploración implica el derecho a una educación de calidad inherente a todos los individuos, así como en el papel formativo asignado a las instituciones universitarias. Se investigó la conexión entre el avance de la experiencia universitaria y la preparación pedagógica de sus docentes, considerando variables como género, edad, nivel educativo y experiencia laboral de los docentes, así como opinión de los estudiantes sobre el rendimiento de sus profesores. Los hallazgos de la investigación de Quiroz C. y García D. en su artículo "Relación entre la formación docente y el rendimiento académico de los estudiantes universitarios", revelaron que el desempeño del profesorado juega un papel crucial en el éxito académico de los estudiantes.

A nivel regional, con enfoque en Arequipa (2022), la investigación se enfocó en la busca explorar la conexión entre las competencias docente y las experiencias educativas exitosas, que se caracterizan por un avance significativo en el desarrollo académico, destacando la alta demanda de competencias profesionales que enriquecen la calidad de la instrucción. La competencia se origina a partir de la preparación y la excelencia educativa en la institución universitaria, mediante estructuras curriculares innovadoras adaptadas al entorno actual y las necesidades contemporáneas de los graduados. La muestra incluyó a 75 participantes. Los resultados resaltan la percepción de la escasa utilización de experimentos y la falta de

competencias investigativas en los docentes, según el estudio realizado por Prieto Gomez. G, como se expone en su revista "Ciencia Latina: Revista Científica Multidisciplinar"

En el complejo entorno educativo actual, las destrezas sociales de los docentes se perfilan como un elemento crucial para garantizar un desempeño efectivo. No obstante, se identifican diversas problemáticas que impactan negativamente en estas habilidades, generando consecuencias palpables en el ámbito educativo. Siendo el problema identificado el impacto de las habilidades sociales en el desempeño del docente de la institución 40180 Jesús María de Arequipa, 2023.

Entre los factores que podrían estar detrás de este problema son, la carga de trabajo excesiva y las expectativas administrativas, pueden sobrecargar a los docentes, dejando poco tiempo para el progreso y aplicación de las habilidades sociales, alumnos desafiantes, indisciplina estudiantil o la diversidad cultural, pueden crear barreras, factores personales como el estrés, experiencias previas negativas, desconexión tecnológica, falta de adaptación a las dinámicas sociales modernas, como la inmersión tecnológica en la enseñanza, falta de iniciativas de los docentes en reuniones y dificultades de adaptación a la diversidad, la incapacidad para adaptarse a entornos y contextos educativos diversos.

Este problema puede tener diversas consecuencias, entre las que se encuentran es lo siguiente: Las interacciones sociales deficientes pueden contribuir la falta de conexión con los estudiantes, deriva de la carencia de habilidades sociales, puede resultar en un bajo rendimiento académico y desmotivación, incapacidad para gestionar conflictos de manera efectiva, generando tensiones en el ambiente escolar, dificultad para establecer conexiones significativas con los estudiantes, afectando la Calidad de la enseñanza para establecer relaciones de confianza, abordar eficazmente conflictos, colaborar con colegas y responder adecuadamente a la diversidad presente en las aulas.

Experimentación de desmotivación y agotamiento emocional, afectando el compromiso y dedicación docente, limitación en el desarrollo profesional, la capacidad de adaptación a nuevas metodologías y enfoques educativos.

La reputación de la institución educativa puede verse afectada por la percepción de habilidades sociales deficientes pueden afectar las relaciones entre colegas y el trabajo en equipo, puede afectar negativamente la colaboración de los padres, influir en la capacidad general de la enseñanza proporcionada por los profesores.

Con el fin de analizar de manera efectiva la problemática identificada, la presente investigación sugiere la aplicación de charlas especializadas orientadas al fortalecimiento de las competencias en el cuerpo docente. Este enfoque busca no solo solventar las deficiencias observadas, sino También cultivar un ambiente de enseñanza enriquecido mediante un Progreso integral de las competencias sociales de los educadores. Este abordaje innovador se centra en la ejecución de charlas educativas y participativas, diseñadas con el fin de potenciar habilidades sociales esenciales para una integración efectiva y constructiva en el entorno educativo.

La superación de esta problemática no solo contribuirá al Desarrollo profesional de los educadores, sino que También impactará positivamente en la formación y enseñanza de los alumnos

1.1.3 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA:

2 Se pudo constatar en la Institución Educativa 40180 Jesús María la interdependencia entre las habilidades sociales y su conexión con la labor docente. Se busca profundizar en la comprensión de cómo estas habilidades impactan en la labor desempeñada por el docente en dicha institución educativa. Es evidente que las habilidades sociales moderan un papel

esencial, tanto para el dialogo entre docentes y estudiantes como para fomentar un ambiente de aprendizaje positivo y eficaz.

42 La labor docente adquiere una relevancia fundamental en el proceso educativo, ya que un docente efectivo no solo transmite conocimientos, sino que también ejerce influencia en la evolución de los estudiantes en las áreas socioemocional y académica. En este sentido, estas habilidades emergen como un factor determinante que puede incidir directamente en su desempeño pedagógico. Un docente dotado de sólidas habilidades sociales tiene la capacidad de facilitar un ambiente de aprendizaje colaborativo y motivador.

3 Las habilidades sociales contribuyen de forma notable a la creación de relaciones efectivas con la comunidad educativa en su conjunto. Estas habilidades no solo influyen en el ambiente emocional dentro del aula, sino que también impactan en la comunicación con los docentes y otros actores educativos que participan en la institución educativa.

El entorno educativo ha experimentado una transformación en las últimas décadas. La diversidad cultural, las nuevas tecnologías y las demandas cambiantes de la sociedad requieren que los docentes posean habilidades sociales sólidas permitiendo una comprensión más profunda de manera efectiva y sus entornos.

Las interacciones sociales positivas entre docentes y estudiantes están directamente relacionadas con un mejor aprendizaje. Estas competencias influyen en la creación de un ambiente escolar positivo. Un ambiente positivo favorece la formación de las relaciones respetuosas en el contexto educativo. La realidad actual presenta dificultades como el estrés estudiantil, la desmotivación y la diversidad en el aula. Estas habilidades pueden desempeñar un papel crucial en abordar estos desafíos y contribuir al bienestar general de la comunidad educativa.

La investigación en este ámbito puede informar sobre estrategias efectivas de formación y desarrollo profesional para docentes. Identificar las habilidades sociales clave y como se

pueden cultivar ayudar a mejorar la preparación y la capacitación de docentes. Comprender la conexión entre habilidades sociales de los docentes y su labor diaria puede influir directamente en la Calidad de la educación. Mejorar estas habilidades no solo beneficia

A los docentes individualmente, sino que también contribuye a la calidad del sistema educativo en conjunto. En esta investigación las habilidades sociales y labor docente es esencial para abordar los desafíos actuales en la educación promover un clima de aprendizaje optimista y efectivo que beneficie a todos los estudiantes por igual.

1.1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

¿Cómo afecta las habilidades sociales y desempeño del docente en la Institución Educativa 40180 “Jesús María” del distrito de Paucarpata de Arequipa, 2023?

1.1.5 DELIMITACIÓN:

- Tema: Habilidades sociales y desempeño del docente en la Institución Educativa 40180 “Jesús María” del distrito de Paucarpata de Arequipa, 2023
- Problemática: Habilidades sociales y Desempeño docente
- Población de estudio: Docentes de la Institución Educativa.
- Lugar de estudio: Paucarpata – Arequipa.
- Año de estudio: 2023
- Autores: Chávez Mendoza Nasly Maryory.

1.1.6 PROBLEMAS DE LA INVESTIGACIÓN

PROBLEMA GENERAL:

¿Cómo las habilidades sociales se desarrollan en el desempeño docente en la Institución Educativa 40180 “Jesús María” del distrito de Paucarpata de Arequipa, 2023?

1.1.6.1. PROBLEMA ESPECÍFICO:

3 • ¿Cuál es el proceso de desarrollo de las habilidades sociales básicas en el desempeño del docente en la Institución Educativa 40180 “Jesús María” del distrito de Paucarpata de Arequipa, 2023?

5 • ¿Cómo se promueve el desarrollo de habilidades sociales afectivas en el desempeño del docente en en la Institución Educativa 40180 “Jesús María” del distrito de Paucarpata de Arequipa, 2023?

5 • ¿Qué estrategias se implementan para desarrollar habilidades sociales de planificación en el desempeño del docente en la Institución Educativa 40180 “Jesús María” del distrito de Paucarpata de Arequipa, 2023?

3 • ¿Cómo se fomenta el desarrollo de las habilidades negociativas en el desempeño del docente en la Institución Educativa 40180 “Jesús María” del distrito de Paucarpata de Arequipa, 2023?

1.1.7 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

OBJETIVO GENERAL:

9 Determinar la relación entre habilidades sociales y desempeño del docente Institución Educativa 40180 “Jesús María” del distrito de Paucarpata de Arequipa, 2023

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

3 • Determinar cuál es el proceso de fortalecimiento de las habilidades sociales básicas en el desempeño docente de la Institución Educativa 40180 “Jesús María” del distrito de Paucarpata de Arequipa, 2023

3 • Distinguir cómo se promueve el desarrollo de habilidades sociales afectivas en el desempeño docente de la Institución Educativa 40180 “Jesús María” del distrito de Paucarpata de Arequipa, 2023.

3 ● Reconocer qué estrategias se implementan las habilidades sociales de planificación en el desempeño docente de la Institución Educativa 40180 “Jesús María” del distrito de Paucarpata de Arequipa, 2023.

9 ● Precisar cómo se fomenta el desarrollo de las habilidades negociativas en el desempeño docente de la Institución Educativa 40180 “Jesús María” del distrito de Paucarpata de Arequipa, 2023.

2 1.1.8 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN:

HIPÓTESIS GENERAL:

3 Existe relación una correlación las habilidades sociales y desempeño del docente en la Institución Educativa 40180 “Jesús María” del distrito de Paucarpata de Arequipa, 2023

HIPÓTESIS ESPECIFICA

3 (Hi) Las habilidades sociales provoca un mal desempeño del docente.

3 (Ho) Las habilidades sociales no provoca un mal desempeño docente.

(Ha) Las habilidades sociales influyen en el desempeño docente.

2 1.1.9 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN:

Variable independiente: Habilidades sociales

Variable dependiente: Desempeño del docente

2

1.1.10 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

6

5

39

3

PROBLEMA	VARIABLE	DEFINICION	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p>¿Cómo las habilidades sociales se desarrollan en el desempeño docente en la Institución Educativa 40180 “Jesús María” del distrito de Paucarpata de Arequipa, 2023?</p>	<p>Habilidades sociales</p>	<p>(Neurom, 2017, p.2) define como una serie de comportamientos y habilidades que permiten afrontar situaciones sociales de manera efectiva, satisfaciendo las necesidades del individuo.</p>	<p>Autocontrol Flexibilidad Tolerancia Resolución de conflictos Cooperación Empatía Escucha activa Habilidades verbales</p>	<p>Comunicación Relación Interpersonal Autoconocimiento y regulación Adaptibilidad</p>	<p>¿Prestas atención a la persona que te esta hablando y haces un esfuerzo para comprender lo que estas diciendo? ¿Hablas con los demás de temas poco importantes para pasar luego a los más importantes? ¿Hablas con otras personas sobre cosas que interesan a ambos?</p>

					<p>¿Clarificas la información que necesitas y se la pides a la persona adecuada?</p> <p>¿Permites que los demás sepan que les agradeces los favores?</p> <p>¿Te das a conocer a los demás por propia iniciativa?</p> <p>¿Ayudas a que los demás se conozcan entre si?</p> <p>¿Dicen que te gusta algún aspecto de la otra persona o alguna de las actividades que realiza?</p>
--	--	--	--	--	--

	<p>Desempeño docente</p>	<p>Valdes (2006) define el desempeño del docente se manifiesta a través de las habilidades pedagógicas del profesor y esta estrechamente vinculado a su expresión emocional, su compromiso laboral, así como a las relaciones interpersonales que establece con los</p>	<p>Evaluación del aprendizaje</p> <p>Interacción de las tecnologías</p> <p>Motivación y compromiso</p> <p>Retroalimentación</p> <p>Participación en actividades de</p> <p>Desarrollo profesional</p> <p>Autoevaluación</p>	<p>Planificación y diseño curricular</p> <p>Gestión del aula</p> <p>Interacción de alumnos</p> <p>Desarrollo profesional</p> <p>Evaluación del desempeño docente</p>	<p>Promueve la participación de estudiantes en el ámbito educativo</p> <p>Promueve la reflexión, la imaginación y el análisis crítico. .</p> <p>Evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.</p> <p>Fomenta un ambiente de respeto mutuo y cercanía.</p>
--	--------------------------	--	--	--	---

		estudiantes, padres, directivos, colegas y representantes de la institución o comunidad.	Evaluación por estudiante		Promueve un comportamiento adecuado en los estudiantes.
--	--	--	---------------------------	--	---

CAPÍTULO II

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Barrientos (2020) en su estudio “Habilidades sociales y emocionales del profesorado de educación infantil relacionadas con la gestión del clima del aula”. exploró la interacción de las competencias socioemocionales de los maestros de educación infantil y la situación del aula. Se utiliza el método cuantitativo en 68 aulas de Madrid, para analizar la correlación entre la formación socioemocional y el ambiente. Los hallazgos del estudio revelaron una inconsistencia entre las percepciones de los docentes y la realidad observada en el ambiente del aula.

Corzo (2020) Corzo se centró en mejorar las habilidades en el entorno social de todos los niños en cambio en una institución de Bucaramanga. llevó a cabo una investigación titulada "Fortalecimiento de las habilidades sociales en los niños de transición a través de una propuesta pedagógica en una institución pública de la ciudad de Bucaramanga". Empleando un enfoque cualitativo, la investigación identificó las formas de interacción social entre los estudiantes, con el objetivo de fortalecer sus habilidades sociales y promover comportamientos positivos en el aula.

Aguirre(2020) en su investigación titulada El impacto de las habilidades sociales en las relaciones interpersonales de los estudiantes de sexto grado de educación básica en escuelas públicas. Aguirre encontró que los estudiantes "Uya" tenían dificultades con las habilidades sociales. Para abordar este problema, propuso un programa llamado JAHSO para fortalecer estas habilidades. El estudio, utilizando métodos cuantitativos y cualitativos, demostró que la interacción social y relaciones con los demás mejoró la comunicación y la disciplina de los alumnos.

40 Fuentes y Alarcón (2023) en su estudio titulada "Política de evaluación y su implicancia en la labor docente de una comunidad educativa peruana", se centraron en investigar la influencia del régimen de evaluación en el trabajo de los maestros en una organización educativa peruana. Utilizando un enfoque cualitativo y un diseño fenomenológico, el estudio se basó en el paradigma interpretativo y recopiló datos a través de entrevistas a profundidad a veinte docentes de nivel secundario. El objetivo era comprender la percepción de los docentes sobre el régimen y de cómo la evaluación ha impactado su ocupación.

88 Rodríguez (2021) Esta investigación busca la importancia del desarrollo de habilidades blandas en el desempeño del docente de la Escuela Técnica Superior Luisa Tello. Se utiliza una encuesta para determinar si la falta de habilidades blandas afecta negativamente la calidad de la enseñanza. Los resultados indican que una parte considerable del profesorado muestra deficiencias en este ámbito. Se concluye que las habilidades blandas son esenciales para un buen desempeño docente y que los procesos de selección y formación deben incorporar la evaluación de estas habilidades como un factor fundamental.

ANTECEDENTES NACIONALES

12 Aguayo y Barja (2023) El desarrollo de la psicología en la Universidad Continental de Huancayo en el contexto de la pandemia. La investigación, con un diseño descriptivo-correlacional involucró a 29 estudiantes y utilizó cuestionarios tipo Likert para examinar las probabilidades mencionadas. El estudio encontró una influencia directa y notable entre la captación del descargo docente y el contexto académica, destacando que la mayoría de la plana estudiantil percibieron un desempeño docente alto y expresaron una satisfacción académica elevada. En general, se concluyó que la percepción de los estudiantes fue positiva y que existe un nexo coherente entre las variables estudiadas.

3 Garcia (2022) en su estudio "Innovaciones Pedagógicas y su Relación con la Formación Inicial de Docentes de Educación Primaria en una Universidad de Pasco en 2021", investigó la vinculación de la mejora pedagógica y la capacitación básica de los docentes. Usando metodología cuantitativa no empírica con planteamiento representativo conectivo, el estudio incluyó 112 estudiantes. Los resultados mostraron que el 54.5% de los maestros suelen crear formativamente y que el 88.4% creen que los maestros les faltan el uso de competencias para la educación superior, con una reciprocidad baja de 0.353 entre las inconstantes.

3 Vera y Santivañez Villarroel (2022) exploraron la Estudio que utilizó la Escala de Habilidades Sociales de Goldstein y la Escala de Satisfacción Laboral para evaluar la correlación entre las ambas variables de 73 maestros tutores de la Universidad de Huancayo. De Palma para recopilar datos. Los resultados mostraron que los docentes tutores, en su mayoría, poseían un dominio estas habilidades, lo que se correlacionó con un nivel promedio de satisfacción laboral. Esto destaca la importancia de fortalecer las habilidades sociales puede contribuir a una mayor satisfacción laboral en este grupo de docentes.

3 Navarro (2020) análisis del dominio de las destrezas sociales y comunicativas en los estilos de resolución de conflictos de los docentes en la Institución Educativa Privada "Emanuel" en Carabayllo. Su estudio cuantitativo, no experimental, con enfoque hipotético-deductivo, encuestó a 42 docentes y utilizó instrumentos validados con alta confiabilidad. Los datos fueron analizados con regresión logística ordinaria y la prueba chi cuadrado en SPSS24, mostrando un vínculo significativo entre las reformas estudiadas

En su tesis, Tume (2023) exploró conexión entre las destrezas colectivas y la satisfacción docente en una escuela primaria de Pisco, Perú. El estudio, con un orientación cuantitativa y un diseño no teórico, involucró a 45 docentes y utilizó cuestionarios basados en investigaciones previas para medir las destrezas colectivas y el agrado ocupacional.

El producto reveló que la totalidad de los docentes demostraban una gran capacidad de destrezas sociales y una alta satisfacción laboral. Este hallazgo sugiere que la inteligencia social son un rol importante de los docentes de Pisco.

ANTECEDENTES LOCALES

71 Tapia y Sucasaire (2022) examinaron la conexión entre el liderazgo y sus habilidades sociales en la facultad de enfermería de la UNSA. Su investigación, de naturaleza no experimental, diseño transversal y correlacional, contó con la participación de 168 alumnos de primer a tercer año. Los hallazgos revelaron una asociación positiva vínculo entre ambas variables, indicando que un mayor ejercicio del liderazgo se relaciona con un mayor desarrollo de habilidades sociales, y viceversa. Asimismo, los resultados indicaron una percepción positiva hacia el liderazgo por parte de las estudiantes, demostrando una conexión directa entre estas dos variables en el ámbito de la formación en enfermería.

3 Oviedo y Palomino (2022) Su investigación, utilizando un enfoque cuantitativo con diseño no experimental transversal, se centró en estudiantes de psicología mayores de 18 años.

74 profundizaron en la interdependencia entre las competencias y la ansiedad sociales en los universitarios de Arequipa. Durante el periodo de aislamiento de la pandemia de COVID-19

44 Los resultados obtenidos revelaron que una parte significativa de los estudiantes presentaba un déficit de habilidades sociales, mientras tanto un porcentaje considerable mostraba un grado moderado de ansiedad social.

58 Quispe Ticona (2021) investigó análisis del estudio del monitoreo y acompañamiento pedagógico y su impacto en la I.EPrimaria N° 71543 Tupala en Puno, Perú. Su estudio cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, encontró una relación directa entre estas variables, pero reveló que el acompañamiento y monitoreo eran poco frecuentes. Esto carencia de estas habilidades tuvo un impacto negativo en el desempeño del docente, lo que a su vez

repercutió negativamente en el aprendizaje de dichos estudiantes. La investigación destaca la necesidad de fortalecer el monitoreo y acompañamiento pedagógico con la meta de elevar el estándar de la educación en la institución.

Paredes (2022) analizó la conexión entre rendimiento académico y competencia social de los estudiantes de secundaria de la I.E. 40172 Villa el Golf en Arequipa. Su investigación cuantitativa, de enfoque prospectivo relacional, involucró a 179 estudiantes. Los datos obtenidos revelaron Los estudiantes mostraron un nivel de habilidades sociales promedio. y un rendimiento académico en desarrollo. El análisis de chi cuadrado no encontró evidencia de una asociación estadísticamente significativa entre las variables.

Magnatte (2024) investigó la interconexión entre el ambiente del trabajo y las habilidades sociales de los profesores en instituciones educativas de Arequipa. Se llevo a cabo su estudio descriptivo correlacional con 86 docentes, utilizando un diseño transversal no experimental.

Los resultados mostraron un porcentaje alto de los docentes tenían un clima intermedio laboral y un nivel desarrollado de habilidades sociales, se detectó positivamente entre las variables, indicando que una percepción favorable del clima laboral se correlaciona con un mayor competencia social en los docentes.

2.1.2 MARCO TEORICO-CIENTIFICO

2.1.1.1 HABILIDADES SOCIALES

Según Bandura (1977), son comportamientos que ayudan a las personas a interactuar de forma eficaz. En diferentes situaciones interpersonales específicas. En otras palabras, son las herramientas que nos ayudan a interaccionar con la gente de manera correcta en diferentes situaciones sociales.

Del Prette (1999) define como un grupo sobre las conductas que tiene una persona utiliza en situaciones sociales para comunicas sus emociones, opiniones, actitudes y deseos de manera

adecuada al contexto y respetando los derechos de los demás. En este enfoque destaca la naturaleza multifacética de las habilidades sociales, proporcionando a conocer tanto el respeto y la expresión personal como hacia los demás en específicos contextos sociales. Elia Roca (2014) expone que las habilidades sociales van mucho más allá de las acciones visibles, incluso comprenden emociones y pensamientos, desempeñando un papel crucial en la mejora de dicha habilidad. El autor identifica el asertividad como un componente esencial de estas habilidades, conceptualizando como una actitud que implica la afirmación propia y asegurar que todos puedan compartir sus ideas y emociones sin temor, siempre que lo hagan de forma respetuosa.

2.1.1.1.1. *TEORÍAS DE LAS HABILIDADES SOCIALES*

TEORÍA DEL APRENDIZAJE SOCIAL DE BANDURA

Según Garrido (2015) señala que Bandura sostiene que la adquisición de la conducta humana se realiza principalmente a través del aprendizaje y no se encuentra intrínseca. Además, se resalta que una parte considerable de este proceso de aprendizaje es de naturaleza asociativa en lugar de simbólica. Desde esta perspectiva, las personas no reaccionan de manera automática exclusivamente a los estímulos ambientales; también llevan a cabo reflexiones y respuestas que poseen un carácter sustantivo. Conforme a esta teoría, se torna fundamental considerar las capacidades esenciales influencia ambiental.

Capacidad simbolizadora: Esta capacidad específica se vincula con la competencia para simular de manera simbólica una variedad de situaciones, brindando la posibilidad de prevenir errores a través de una representación mental previa que involucra una cuidadosa reflexión y anticipación de eventos.

Capacidad de previsión: La habilidad vinculada al establecimiento de objetivos y a la evaluación minuciosa de las posibles acciones, así como de sus consecuencias inherentes, se activa con el propósito de realizar una planificación anticipada.

Capacidad vicaria; Se refiere a la habilidad de observar con detenimiento, posibilitando la confirmación y examen detallado de las posibles acciones y sus consecuencias resultantes de una acción específica. Esta habilidad contribuye significativamente al proceso de aprendizaje a través de la experiencia indirecta, enriqueciendo así el bagaje de conocimientos y habilidades adquiridas de manera contextual.

Capacidad autorreguladora: Se enfoca en la habilidad para gestionar, haciendo uso de la manipulación del entorno como una táctica estratégica, esta destreza posibilita una administración efectiva y consciente del comportamiento personal mediante un enfoque estratégico de la adaptación con el entorno.

La teoría del aprendizaje se fundamenta en un modelo de aprendizaje conocido como la reciprocidad triádica del funcionamiento humano. Conforme a esta perspectiva, el proceso de aprendizaje se configura por medio de la interacción de tres componentes fundamentales: entorno, conducta y personales. Siguiendo su teoría del aprendizaje social. Bandura argumenta que la adquisición de conocimientos puede ocurrir mediante la imitación y observación; no obstante la ejecución posterior de estos comportamientos estará adaptada a las características particulares de cada individuo y su nivel de motivación.

25 *TEORIA DEL APRENDIZAJE SOCIAL DE SKINNER (1938)*

La teoría del aprendizaje social de Skinner (1938) se apoya en la idea que la conducta se adapta a las consecuencias que experimenta en su entorno. Según este modelo, dicho proceso de aprendizaje sigue la secuencia: ESTÍMULO–RESPUESTA—CONSECUENCIA, ya sea desfavorable o favorable. Esta formación del comportamiento se sustenta en las causas y efectos, siendo estas últimas fortalecedoras cuando son de índole positiva. En el contexto de las habilidades sociales, su desarrollo se lleva a cabo mediante diversas modalidades, tales

93

como el refuerzo positivo directo, el aprendizaje, la retroalimentación interpersonal y la construcción de expectativas cognitivas en relación con situaciones interpersonales.

TEORIA SOCIOHISTÓRICA DE VIGOTSKY (1978)

Desde la perspectiva de la Teoría Sociohistórica de Vigotsky (1978), se plantea que las habilidades de un individuo tienen su origen en el entorno social que lo rodea. Esta teoría ofrece un marco conceptual para comprender el proceso de aprendizaje de un niño, integrando de manera inherente los aspectos individuales con los elementos sociales, históricos y culturales circundantes. Se argumenta que los procesos psicológicos tienen un origen dual, manifestándose primero en las interacciones entre individuos para luego internalizar en cada persona. Vigotsky destaca que el aprendizaje al que alude no se restringe al ámbito académico, sino que incluye el aprendizaje cultural, considerándolo como la adquisición de recursos disponibles para enfrentar los desafíos de la vida cultural. Desde esta perspectiva, la interacción social emerge como el impulsor fundamental del desarrollo. Adicionalmente, Vigotsky define la separación que puede ser cubierta con la ayuda de otros, superando las limitaciones individuales.

. Esta idea refuerza su enfoque social del aprendizaje al destacar que este tiene lugar en la interacción con otros individuos en el contexto social.

2.1.1.1.2. COMPONENTES DE LAS HABILIDADES SOCIALES.

Pérez Rodríguez (2015, p.15) la manifestación de cualquier habilidad social se observa en el comportamiento tangible del individuo. Sin embargo, este aspecto resulta ser el producto de procesos previos que son igual o incluso más trascendentales que la conducta en sí misma. Cada habilidad social se compone de tres elementos; el conductual, el cognitivo o de pensamiento y el fisiológico.

En principio, los tres componentes se consideran de igual importancia, aunque históricamente se ha atribuido mayor relevancia al componente conductual debido a su visibilidad inmediata. A pesar de ello, cada uno de estos elementos posee su propia significación distintiva.

COMPONENTE FISIOLÓGICO:

Este aspecto hace referencia a alteraciones corporales, especialmente del sistema nervioso, que experimenta la persona frente a situaciones sociales, incluyendo la variación en la frecuencia y frecuencia cardíaca, ritmo respiratorio y sudoración, entre otros. La relevancia de este componente para la habilidad social depende de la interpretación que realicemos de dichas modificaciones. Esto puede funcionar como servicios de alertas que nos ayuden a reconocer lo que sentimos, y asimismo controlar nuestra conducta. No obstante, también puede darse lugar en a la pérdida de control en la situación

COMPONENTE CONDUCTUAL

Este componente se refiere a las características de la persona que son directamente visibles. Cuando nos referimos a la conducta no solo se refiere a las acciones, sino también al lenguaje y a la comunicación verbal, como los gestos y miradas., el tono de voz. El componente conductual comprende tres bloques principales: contiene tres grandes bloques: elementos verbales, no verbales y elementos paralingüísticos.

Caballo(1988) realizó una revisión exhaustiva de estudios enfocados en habilidades sociales. en la cual identificó ejemplos representativos que fueron clasificados en cada uno de los bloques analizados. En la categoría de elementos no verbales, se resultan aspectos como el contacto ocular, expresiones faciales y gestos, postura y contacto físico. Dentro de los elementos verbales, existen características tales como el contenido, tipo de verbalizaciones, la formalidad y los mensajes “yo”

COMPONENTE COGNITIVO

Este componente hace alusión a los pensamientos, ideas y creencias expresados por la persona, los cuales influirán en la interpretación de la situación social y en la respuesta proporcionada. Los procesos cognitivos influyen de manera importante en la conducta que se llevará a cabo y su adecuación a la situación.

Siguiendo la perspectiva de Vna-Der Hofstadt (2005), se pueden identificar los aspectos que comprende el componente cognitivo.

1. Competencia: Se caracteriza como la habilidad de la persona para procesar y aplicar la información. En cada situación social, la selección de una conducta será adecuada o no. Por lo tanto, este elemento no solo abarca el dominio de las habilidades sociales, sino también la comprensión de cuándo y cómo aplicarlas en distintas circunstancias. Sin embargo, es válido destacar que en una situación dada se evaluarán diversas conductas en función de sus particularidades, como las personas involucradas o la relación con ellas. Por consiguiente, formará parte de la competencia social la capacidad de interpretar las señales de la situación, las cuales indicarán la idoneidad o inadecuación de la conducta. De este modo, nos adaptamos a las exigencias del entorno. Spitzvack, Plaft y Shure (1976) definen la competencia social como la habilidad para solucionar problemas. Desde este enfoque, identifican tres elementos que la componen.

- Generar ideas de soluciones alternativas para abordar diferentes problemas sociales.
- Evaluar las consecuencias anticipadas de diversas alternativas.
- Planificar medios y fines, involucrando la capacidad de establecer pasos a seguir para lograr las metas, tanto a corto como a medio plazo.

Este componente se manifiesta a través de sistemas y planes de autorregulación. Implica la habilidad de gestionar nuestra conducta considerando las consecuencias previsibles. Es posible

que, en situaciones de enojo intenso, perdamos el control y comencemos a gritar a un compañero al entrar a la sala. Van-Der Hofstadt destaca herramientas como las autoinstrucciones, la autoobservación y las auto verbalizaciones como fundamentales para fomentar la autorregulación.

2.1.1.1.1. 3. TIPOS DE HABILIDADES SOCIALES:

Paula Perez (2000, p.17). Señala tres niveles:

Nivel de examen molar: Hace alusión a competencias más abarcadoras y generales, como la capacidad de cooperar y compartir, entablar conversaciones o solicitar un favor.

Nivel de examen intermedio: Representa un nivel más específico que el anterior. Tomando como ejemplo la habilidad molar de conversar, sus habilidades incluirían dominio en el arte Aprender a interactuar de forma adecuada en una conversación, incluyendo el inicio, el desarrollo y la despedida, además de la amabilidad

Nivel de examen molecular: Este último nivel abarca conductas más concretas, las cuales pueden desglosarse incluso en componentes más pequeños. Continuando con el ejemplo de la conversación, en este nivel se incluirían acciones específicas como mantener contacto visual, expresar empatía y respetar los turnos de palabra.

En relación a las competencias incluidas en las áreas de habilidades sociales, nos enfocaremos en tres clasificaciones específicas: la categorización de Goldstein en 1980, la tipología de Michelson en 1983 dentro de su Programa de Enseñanza de competencias sociales, y las actitudes reconocidas históricamente en nuestro país, según Caballo (1991).

2.1.1.1.4. PRINCIPALES FUNCIONES QUE CUMPLE EL DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIALES

Monjas (2000, p. 25) sostiene que la interacción social implica:

- a) Adquirir conocimiento sobre uno mismo y los demás, formar una identidad propia al compararse con otros, comprender el entorno social y los roles en diferentes contextos.
- b) Desarrollar competencias sociales como reciprocidad, empatía, colaboración, cooperación, negociación y acuerdos para establecer relaciones efectivas. los compañeros pueden influir reforzando o sancionando conductas.
- d) Ofrecer respaldo emocional y disfrute compartido en relaciones gratificantes que promuevan el bienestar emocional.
- e) Es esencial comprender el papel del género y los principios éticos. Los menores con problemas en habilidades sociales, como la pasividad, la falta de asertividad, el rechazo o la agresividad, suelen experimentar una percepción negativa de sí mismos y una autoestima reducida. Expresan pensamientos desfavorables en contextos sociales, lo que puede ocasionar sentimientos de soledad, insatisfacción interpersonal, ansiedad elevada y comportamiento de retraimiento. Por lo general, tienden a evitar reclamar sus derechos o lo hacen de manera agresiva.

3 Son desafíos comunes en clase, sin embargo, se pueden prevenir y abordar enseñando y practicando habilidades sociales a los estudiantes. La inclusión de habilidades sociales en el ámbito educativo implica definir objetivos, contenidos y actividades para un periodo específico en el calendario escolar y estrategias de evaluación para alcanzar esos objetivos, coordinar acciones entre la escuela y la familia, y fomentar el comportamiento interpersonal dentro del entorno escolar.

Este procedimiento se lleva a cabo mediante el fomento del autoconocimiento y la comprensión de uno mismo y de los demás, la interpretación de las interacciones sociales, la práctica del control y la regulación personal, la oferta de respaldo emocional y momentos gratificantes, así como la adquisición de roles y valores relacionados con el género.

2.1.1.1.5. IMPORTANCIA DE LAS HABILIDADES SOCIALES

La competencia social es esencial para el crecimiento personal y la felicidad. Las competencias sociales son importantes en las relaciones con otros y para entender las reglas de la sociedad.

Según Hops (1976), la capacidad de iniciar y mantener interacciones positivas es esencial para el desarrollo. Las interacciones sociales permiten a los niños practicar y mejorar sus habilidades que influyen en su bienestar social, emocional y académico. Dado que el desarrollo humano es continuo e influenciado por factores genéticos y ambientales, es esencial desarrollar habilidades sociales. Diversas investigaciones han demostrado una conexión entre dificultades durante el desarrollo de habilidades sociales durante la niñez y problemas de adaptación en la madurez.

Se evidencia una variedad de enfoques para enfrentar la "conducta problema", empleando terapias diseñadas para su modificación, Aunque antes se asociaba a menudo con la conducta disruptiva se observa un progreso significativo en la investigación, análisis y evaluación de programas centrados en habilidades sociales..

Estos programas son considerados más como métodos psicoeducativos que terapéuticos, lo que amplía sus aplicaciones. En lugar de enfocarse únicamente en casos individuales, la atención se ha expandido hacia intervenciones grupales, incluyendo unidades completas de intervención en entornos como hospitales y centros penitenciarios. Esta evolución implica un cambio desde el tratamiento de casos clínicos hacia el entrenamiento para abordar otras conductas sociales problemáticas, incluyendo el abuso de sustancias y la delincuencia.

. Además, se ha ampliado el enfoque para incluir la elaboración de programas de habilidades para profesionales de diversas áreas., incluyendo aquellos n los sectores de la salud, los negocios y la educación.

2.1.1.1.6. CARACTERISTICAS Y CLASIFICACION

La capacidad de percepción y reacción ante estímulos sociales se refiere a la aptitud para identificar, decodificar y reaccionar ante las señales presentes en interacciones sociales, incluyendo tanto comunicaciones verbales como no verbales.

La aceptación y comprensión del otro involucra la habilidad de comprender y aceptar a los demás, incluyendo sus emociones, puntos de vista y valores, así como interpretar sus expresiones simbólicas.

87 El desempeño de roles se refiere a la capacidad de asumir y cumplir con las expectativas asociadas a nuestro rol en situaciones específicas, actuando de acuerdo con las normas y expectativas sociales.

La efectividad en el comportamiento interpersonal es fundamental para una interacción exitosa, dependiendo de nuestra capacidad para percibir, aceptar, comprender y responder a las expectativas relacionadas con nuestro rol.

La promoción del mutuo entendimiento y comprensión busca establecer una comunicación clara y efectiva, facilitando la comprensión mutua entre los participantes. Fernández y Carrobles (1981), al categorizar las habilidades sociales, proponen una estructuración considerando:

La comprensión del individuo sobre las expectativas que se le atribuyen en su rol dentro de un contexto determinado, se relaciona con la capacidad de reconocer dichas expectativas, resaltando las habilidades perceptivas asociadas.

En cuanto a la autoafirmación, que actúa como habilidades complementarias a la percepción, implica la capacidad para llevar a cabo las funciones asociadas con la identificación de las demandas de interacción, proporcionando así una complementariedad esencial a la percepción. Entender y aceptar el papel del otro, prever sus respuestas y descifrar los aspectos materiales y simbólicos relacionados con su rol, resaltando la importancia de compartir enfoques, implica

la habilidad de aceptar, prever y entender los roles y reacciones del prójimo, destacando la reciprocidad en la comprensión mutua.

La habilidad de responder de manera adecuada a las expectativas y a las personas con las que interactuamos., facilitando el feedback y generando nuevas secuencias interactivas donde se repite el proceso, se refiere a la habilidad de dar respuestas coherentes y apropiadas tanto a las previsiones como a los interlocutores, promoviendo la y crea nuevas interacciones que repiten el proceso.

2.1.1.1.7. FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL DESARROLLO DE LAS HABILIDADES SOCIALES.

Según el paradigma de Aprendizaje Social, la interacción recíproca es el motor del desarrollo psicológico y, en consecuencia, del progreso social. entre diversos elementos. Este enfoque sostiene que es a través de esta interacción que se logra el aprendizaje de comportamientos sociales. Los factores que desempeñan Es un elemento clave en la construcción de las habilidades sociales, se clasifican en dos categorías principales que son ambientales e individuales.

Aspectos ambientales: Cuando se analiza la competencia social, es esencial considerar el El escenario donde se desarrollará el proceso.

FACTORES INDIVIDUALES:

Los componentes personales interactúan con diversas variables para influir en el comportamiento social. Dentro de los aspectos individuales se incluyen.

a) Variaciones Constitucionales: Dentro de este ámbito, se abordan aspectos fundamentales como el temperamento, que refleja las características innatas y personales de cada individuo, el género, que tiene un rol relevante en el proceso de forjar la identidad y en nuestras

interacciones sociales., y el atractivo personal, que se relaciona con la percepción subjetiva de cada persona hacia sí misma y hacia los demás.

b) Variables psicológicas: Este conjunto de factores psicológicos comprende elementos cruciales que incluyen aspectos cognitivos, relacionados con los procesos mentales y la manera en que se interpreta la información, aspectos afectivos, que se relacionan con las emociones y los sentimientos experimentados, y aspectos conductuales, que se vinculan con las acciones y comportamientos manifestados en el ámbito social. Estos elementos se entrelazan y contribuyen de manera significativa a la configuración de la conducta social de un individuo

2.1.1.2. DESEMPEÑO DOCENTE

Morales y Velandia (1999) definen el desempeño laboral como la ejecución que las personas realizan al aplicar sus habilidades, aptitudes y factores claves para el éxito de los objetivos empresariales el ambiente laboral, el hogar o, más ampliamente, la sociedad en la que se desenvuelven, con el fin de lograr resultados específicos.

Matas (2006) argumenta que el desempeño se vincula con la eficacia, según criterios sistémicos. Esto implica evaluar la gestión debe ser flexible, persistente para lograr una renovación constante o, idealmente, convertirse en una organización que aprende y contribuye a la supervivencia.

.El término desempeño, según Matas (2006), se alinea con lo mencionado previamente, ya que hace referencia a una secuencia de acciones dirigidas hacia una meta o resultado específico.

En el ámbito de las personas, el desempeño se define como la combinación de sus acciones y los resultados que se obtienen. Esto implica que al modificar cualquier comportamiento, también se afecta el desempeño. Desde esta perspectiva, el autor señala que el desempeño se comprende como el rendimiento de un grupo de individuos en relación con metas particulares.

Chiavenato (2007) su perspectiva es para explorar el concepto de desempeño. En este contexto, el desempeño se conceptualiza como la actuación del personal, con un enfoque específico en evaluar los factores que inciden en él y el nivel alcanzado dentro de la estructura organizativa. En la sociedad contemporánea, donde la valía de los individuos ha sido históricamente medida por su rendimiento en el trabajo, se reconoce la importancia del desempeño como un elemento esencial para una administración efectiva y en línea con las necesidades estratégicas de la empresa, como se indica en el plan estratégico dirigido a alcanzar objetivos específicos.

2.1.1.2.1. FACTORES DEL DESEMPEÑO LABORAL:

Los factores laborales son las condiciones presentes en las empresas que influyen directamente en el desempeño de sus empleados. Según la teoría de Cabrera y Toro (1985) El rendimiento se compone de la interacción entre cuatro elementos: el contexto, el tiempo, la acción y la meta o resultado. Este contexto incluye las circunstancias internas y externas que rodean la acción; el tiempo se refiere al momento específico en la acción; esto implica llevar a cabo una actividad- particular; y la meta o resultado representa el efecto o producto de la acción.

Estos autores señalan que los elementos mencionados anteriormente constituyen lo que ellos denominan “desempeño general”, el cual definen como un proceso o conjunto de consecuencias.

que ocurren en un momento particular y están influenciados por múltiples elementos que integran el entorno organizacional.

En su estudio, Matas (2006) plantea que, en el contexto de la gestión pública, los elementos que influyen en el rendimiento laboral están asociados en la gestión eficaz de los recursos financieros y materiales, siendo la eficiencia especialmente crucial en los niveles de ejecución. Dentro del ámbito del desempeño laboral en entidades públicas, se resalta la importancia

fundamental del factor humano, haciendo hincapié en la coordinación entre los niveles operativos y estratégicos de las organizaciones.

En este contexto, Chiavenato (2007, p. 244) afirma: "Cada empleado está consciente de su nivel de rendimiento ya que tiene acceso a la información necesaria". En términos generales, los trabajadores desempeñan funciones específicas en las organizaciones, obteniendo a cambio recompensas como salario, seguridad y estatus. A su vez, el empleado responde al compromiso laboral mediante la ejecución de sus tareas. En ciertos aspectos, Chiavenato comparte puntos de vista con Robbins (2008) al destacar la presencia de factores que sirven como indicadores del rendimiento laboral.

Cuando discutimos los factores que evalúan el desempeño laboral, nos estamos refiriendo a múltiples elementos que influyen en la eficacia en el trabajo, las cuales pueden variar según la profesión en cuestión

3 De la gestión institucional en el ámbito educativo, los indicadores de rendimiento están relacionados con la capacidad para gestionar las instituciones, trabajar para ofrecer una educación de alto nivel y construir relaciones de apoyo y colaboración con otras entidades y el entorno local.

A continuación, se describen los diversos elementos del rendimiento laboral que son señalados por autores como Robbins (2008) y Matas (2006), incluyendo aspectos como el entendimiento de la labor, la productividad, la responsabilidad y la habilidad de liderazgo.

CONOCIMIENTO DEL TRABAJO:

Maristany (2003) Cuando se evalúa el conocimiento del trabajo, se está considerando la extensión en la cual el empleado está familiarizado dominando los procedimientos y técnicas de su trabajo basándose en la comprensión adquirida durante su desarrollo profesional.

Koontz y Weirich (2007) sostienen el conocimiento laboral se encuentra vinculado a la competencia humana general, que resulta de la maestría en conceptos, habilidades y actitudes. La competencia implica que la persona posee un conocimiento explícito de información y conceptos relacionados con el tema; en otras palabras, sabe lo que está haciendo, comprende por qué lo está haciendo y tiene conocimiento del objeto en el que está actuando.

PRODUCCIÓN

Según Maristany (2003), la producción laboral se basa en el volumen y la calidad del trabajo realizado. La cantidad se mide por la producción, genera la actividad o esfuerzo necesario para cumplir con las demandas laborales. Este nivel de actividad debe estar en consonancia con la calidad obtenida, lo que exige una evaluación cuidadosa de ponderar ambos aspectos para lograr un desempeño adecuado.

Koontz y Weirich (2007) sostienen que la calidad en el trabajo contribuye positivamente a la rentabilidad de las organizaciones, destacando la importancia de la gestión empresarial efectiva requiere medidas que aseguren la estabilidad de los sistemas y la motivación y capacitación del personal para lograr un trabajo de calidad. La consistencia en la actuación de las personas y su disposición constante para superarse, junto con los recursos necesarios, son fundamentales para lograr competitividad en cualquier entorno.

Chiavenato (2007) El volumen de trabajo realizado por un empleado en un período específico es un indicador de su compromiso y su habilidad para administrar su tiempo. La calidad del trabajo, por otro lado, se define por la atención y la dedicación que se le ponen a las tareas. La gestión del talento humano debe enfocarse en la calidad del trabajo, ya que esta es un factor crucial para la competitividad de una empresa. La capacidad de integrar a las personas con los recursos físicos y materiales de manera eficiente es fundamental para alcanzar el éxito.

RESPONSABILIDAD.

En relación con la responsabilidad como un componente laboral, según Maristany (2003), se refiere a la disposición de aceptar las obligaciones asociadas a un cargo. Implica responder de manera positiva a los compromisos adquiridos, manifestando una actitud responsable hacia los resultados de la tarea asignada. Esto conlleva la habilidad de ser responsable ante otros por las responsabilidades que se nos han encomendado.

Koontz y Weirich (2007, p. 56) expresan que ser responsable significa tener la obligación de los subordinados tienen hacia sus superiores en cuanto al uso de la autoridad delegada para lograr los objetivos. En este sentido, este concepto se refiere a la dedicación y ejecución de las labores dentro de los plazos establecidos, además de implicar la asunción de supervisión necesaria para lograr los objetivos deseados.

57 Además, estos autores resaltan que, generalmente, el departamento de recursos humanos se encarga de supervisar las tareas de su personal. Estos autores priorizan la participación de los gerentes a lo largo de todo el proceso de evaluación, desde la planificación hasta la ejecución. Es fundamental que los gerentes se aseguren de que los responsables de las evaluaciones sean respaldados y orientados para que puedan trabajar en equipo y alcanzar los objetivos.

La responsabilidad no se limita a la reflexión y no solo eso, sino que también demanda acción, basada en decisiones informadas. Una persona responsable no solo piensa antes de actuar, sino que también se hace cargo de los resultados de sus decisiones, aceptando las consecuencias y buscando soluciones para cualquier problema que surja.

CAPACIDAD DE LIDERAZGO:

Kotter (2005, p. 26) define el liderazgo como un proceso de guía que se basa en la influencia y la motivación, no en el poder o la fuerza. Los líderes efectivos no imponen su voluntad, sino

que inspiran a las personas a seguirlos a través de la comunicación, la visión y la creación de un ambiente positivo y motivador. Para Koontz y Weirich (2007), el liderazgo es el arte de inspirar a las personas a trabajar juntas con entusiasmo hacia objetivos comunes, creando un sentido de pertenencia y propósito compartido.

En relación con el liderazgo, Robbins y Coulter (2005) lo definen como un proceso centrado en influir en un grupo para guiarlo hacia el logro de objetivos. Esta concepción se basa en el enfoque de las relaciones humanas, propone una estructura de poder, jerarquía y dominación, donde los líderes ejercen influencia sobre los miembros del grupo para alcanzar metas comunes.

67 Basándose en los postulados de la teoría de las relaciones humanas, en cualquier grupo u organización, se establece una dinámica natural entre los miembros, donde la mayoría asume el papel de seguidores, mientras que uno o varios individuos se presentan como líderes o guías hacia metas predeterminadas. Esta dinámica de poder y jerarquía, donde los líderes ejercen influencia sobre los seguidores, es inherente a la estructura gran parte de las organizaciones y grupos.

IDENTIDAD LABORAL.

Díaz (2005) propone que un individuo puede participar en varios grupos, destacando la importancia del entorno laboral. Desde la óptica de la sociología laboral, La identidad laboral se forma a partir de la percepción individual y colectiva en el trabajo, donde las experiencias compartidas se enmarcan en la división del trabajo, creando grupos relativamente homogéneos. tanto para sus integrantes como para otros colectivos laborales y sociales.

En este contexto, se plantea que el trabajador, A través de su desempeño, debe demostrar su identidad laboral como un colaborador proactivo y constante, realizando sus tareas de manera

eficiente y comprometida. Siguiendo esta perspectiva, se concluye que la identidad laboral está estrechamente ligada a la cultura organizacional, ya que la disposición de los miembros para colaborar e integrarse voluntariamente se fortalece cuando existen condiciones que garantizan la estabilidad laboral, física y emocional del trabajador. Esto, a su vez, proporciona la oportunidad para la creatividad, innovación y, como consecuencia, se manifiesta un rendimiento óptimo.

2.1.1.2.2. *TEORIAS DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE*

.Klingner y Nabaldian (2002) sostuvieron:

Teoría de la equidad: La equidad implica la igualdad tanto en la ejecución del trabajo como en la percepción de la calidad de quien lo realiza. La lealtad y la eficacia son aspectos clave, y tanto el administrador como el administrado deben actuar de manera imparcial. Esta equidad está intrínsecamente ligada a una comunicación efectiva dentro del entorno laboral. Se divide en dos elementos esenciales que es la comparación con el grupo y calidad del trabajo. En este contexto, se realiza una evaluación que considera el desarrollo, la producción y la remuneración, comparándolos con los demás.

Teoría de las expectativas: Esta teoría se deriva de la premisa de que un empleado satisfecho demostrará un buen desempeño en todas las áreas. Es crucial que el empleado comprenda tres dimensiones fundamentales de su trabajo.

2.1.1.2.2. *CARACTERISTICAS CLAVE PARA QUE LA FORMACION DOCENTE SEA ESPECIFICA*

Recientemente, diversos estudios han explorado las características de programas de formación docente efectivos (De Agüero, 2019, 2022). Estos estudios coinciden en que la formación docente efectiva debe incluir:

DISEÑO BASADO EN EVIDENCIAS:

- Las actividades deben basarse en un marco conceptual y teórico educativo sólido, que incorpore principios fundamentales de enseñanza y aprendizaje
- Utilizar una variedad de métodos de instrucción, adaptados a las metas educativas específicas de cada actividad.

CONTENIDO RELEVANTE:

- El contenido debe ser relevante para los participantes, que sean pertinentes a sus responsabilidades educativas y adaptándose al desarrollo de los estudiantes..

APRENDIZAJE EXPERIENCIAL:

- Ofrecer oportunidades para practicar y aplicar que los participantes vivan experiencias de aprendizaje significativas.

RETROALIMENTACIÓN Y REFLEXIÓN:

- Incluir oportunidades explícitas de retroalimentación, práctica deliberada, reflexión sobre la práctica docente.
- Incentivar la reflexión crítica del profesorado sobre su práctica educativa.

CONSTRUCCIÓN DE COMUNIDAD:

- Fomentar la creación de una comunidad docente durante y después de la formación
- Crear un ambiente de apoyo para la colaboración entre pares.
- Las comunidades de práctica son una estrategia clave para la formación docente.

PROGRAMAS LONGITUDINALES:

- Diseñar proyectos educativos que se desarrollen a lo largo del tiempo, con el objetivo de que los participantes puedan establecer estructuras sólidas para su desarrollo profesional continuo y aplicar lo aprendido en su práctica docente. Estos proyectos deben ir más allá de una intervención puntual, ofreciendo un acompañamiento y apoyo sostenido a los participantes para que puedan integrar los conocimientos y habilidades adquiridos en su trabajo diario.

APOYO INSTITUCIONAL:

- Las instituciones educativas tienen la responsabilidad de brindar los recursos esenciales para la ejecución de las actividades.
- Brindar a los participantes y líderes las condiciones óptimas para su desarrollo profesional, incluyendo tiempo, espacio y reconocimiento institucional.

REFLEXIÓN CRÍTICA DEL DOCENTE:

- Zichner (1993), citando a Dewey, Ser un maestro reflexivo implica afrontar los problemas con una actitud que combina la intuición, la emoción y la pasión por la enseñanza. Es una forma de ser que permite al docente responder de manera efectiva a los desafíos del aula.
- Para desarrollar esta acción reflexiva, se requieren tres actitudes:
 - **Actitud intelectual:** Disposición a escuchar y valorar diferentes perspectivas, Mantener una visión abierta, Ser receptivos a ideas alternativas y reconocer que incluso nuestras creencias más arraigadas pueden ser revisadas.

- **Actitud de responsabilidad:** Es importante pensar bien en cómo, qué y para qué se enseña, para optimizar las estrategias de enseñanza y ayudar a los alumnos a aprender mejor.
- **Actitud de sinceridad:** Cultivar un pensamiento crítico que no rehace todo sin más, pero tampoco acepte todo sin cuestionarlo.

RETOS Y DESAFÍOS:

- La reflexión crítica sobre la práctica docente es fundamental para que los profesores identifiquen los recursos necesarios para cumplir con objetivos y resolver desafíos que, en gran medida, son determinados por factores externos.
- La falta de evidencia de que los formadores de docentes estén adoptando y aplicando las innovaciones, en la planificación educativa, incluyendo los modelos curriculares y de enseñanza, es una realidad que se observa en la presente década.
- La formación tradicional de los docentes no siempre y satisface a las necesidades actuales de la educación, lo que afecta a la enseñanza de las nuevas generaciones.

LAS EXIGENCIAS DEL DOCENTE:

- (Zabalza (2000) señala que el profesional de la docencia, además de un sólido dominio de su disciplina, necesita desarrollar otras competencias

2.1.1.2.3. IMPORTANCIA DEL PERFIL DOCENTE:

En el contexto de la mejora de procesos educativos para la formación de docentes en Centroamérica, se han llevado a cabo iniciativas para incrementar la excelencia educativa. Con el propósito de respaldar esta labor, la Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC) ha dirigido la creación y revisión de perfiles docentes y planes de estudio para los profesores de Educación Básica. Estos esfuerzos se han basado en evaluaciones realizadas en

los seis países de la región con el fin de definir el perfil del docente tanto a nivel regional como nacional.

Según Mora y Vargas (1999, p. 28) afirman que el trayectoria académica y profesional es fundamental para la planificación del programa educativo y sirve como criterio para evaluar el plan de estudios. Este perfil se basa en un enfoque curricular que integra la postura teórico-práctica del Diseño de la oferta de formación docente por parte del sistema educativo y las instituciones formadoras.

Toma en consideración el contexto educativo nacional, que abarca las políticas y los fundamentos curriculares, que constituyen los principios teóricos que aborda diversas concepciones sobre la educación. Estas perspectivas incluyen la visión del ser humano, vínculo entre la sociedad y el aprendizaje, la importancia de la cultura, la influencia de la filosofía y la psicología en la educación, así como la teoría educativa y practica curricular. A continuación, se presentan estas ideas de forma resumida.

El Ser Humano: Se cree que es una persona compleja, biopsicosocial, con valores, creatividad, inteligencia, libertad y autonomía. Además de sus intereses, aspiraciones y expectativas, tiene necesidades materiales, sociales y espirituales. Es capaz de enfrentar obstáculos, encontrar soluciones y adaptarse al cambio. Se desarrolla a través de la interacción con otros, reconociéndose a sí mismo y proyectándose hacia el bien común.

La Sociedad: Sistema complejo formado por personas que se relacionan entre sí, con derechos, necesidades e intereses, con la familia como base fundamental. Hablan el mismo idioma, comparten la misma cultura, tienen una historia común, y trabajan juntos para mejorar la vida de todos.

La Cultura: La cultura es la originalidad y la libertad de cada comunidad y pueblo se expresan a través de su producción material e inmaterial, mostrando su identidad cultural única.

Concepción Filosófica del Docente Formador: El docente formador, desde una perspectiva filosófica, busca formar a un ser humano crítico, investigador, reflexivo, que busca la verdad de manera constante.

43 **Concepción Psicológica:** La concepción psicológica Asume que el ser humano es un ente individual. en constante desarrollo y evolución, con un equilibrio mental y emocional. Su aprendizaje se basa en la selección de experiencias y conocimientos que se ajustan a su propio perfil, incluyendo sus intereses, aptitudes, actitudes, habilidades y experiencias previas.

Educación y Pedagogía: La educación y la pedagogía ayudan a las personas a crecer y desarrollarse en todos los aspectos, incluyendo su mente, su cuerpo y su espíritu. Fomenta el desarrollo intelectual, creativo, científico, físico, espiritual y laboral.

61 **Planificación Curricular:** La planificación curricular es una forma flexible y adaptable de organizar la educación, que se adapta a las necesidades de los estudiantes y en ideas como el humanismo y el constructivismo.

La planificación curricular busca que las clases sean interesantes y útiles, utilizando métodos y técnicas que ayuden a los estudiantes a aprender.

Guiar las actividades educativas para convertirlas en experiencias significativas, utilizando métodos y técnicas apropiadas para alcanzar los objetivos.

31 2.1.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

10 2.1.3.1 HABILIDADES SOCIALES:

Según Caballo (2005), Las habilidades sociales son un conjunto de herramientas que promueven la comunicación asertiva en diferentes contextos sociales, expresando sus necesidades y deseos de forma apropiada. Principalmente, estas habilidades ayudan a abordar problemas inmediatos y contribuyen a prevenir conflictos futuros siempre que se respeten las conductas de los demás.

De acuerdo con Caballo (1991), con respecto a las habilidades sociales, se resalta la complejidad extrema al tratar de definir una conducta socialmente hábil. Por lo tanto, la complejidad de la cultura, la individualidad y contextos dificulta la creación de una definición única y universal de habilidad social.

John Gottman (1998) resalta la importancia de habilidades básicas como la escucha activa, la expresión de aprecio y afecto, y la capacidad para resolver conflictos de manera constructiva en las relaciones.

2.1.3.2. *DESEMPEÑO DOCENTE*

Chehaybar y Kuri (1996) Para Chehaybar y Kuri (1996), la formación de un buen maestro es un proceso continuo que abarca muchos aspectos, desde la teoría hasta la práctica, pasando por el análisis psicológico, la historia y la filosofía, con el objetivo de que el maestro sea un profesional.

2.1.3.3. *EMPATÍA*

Hoffman (1984): Empatía es "la habilidad de percibir y entender las emociones de los demás y pensamientos de otra persona, así como la capacidad de responder de manera comprensiva y adecuada".

Davis (1983): Empatía es "un proceso que implica la tendencia a sentir lo que siente el otro, o la capacidad de experimentar una respuesta emocional similar a la de otra persona".

Eisenberg y Lennon (1983): Empatía es "el entendimiento emocional o la reacción afectiva ante el estado emocional de otra persona, lo que resulta en la tendencia a ayudar y compartir".

2.1.3.4. *ASERTIVIDAD*

Alberti y Emmons (1970): Ser asertivo es comunicar nuestros sentimientos, pensamientos, creencias y necesidades de manera directa, honesta y apropiada, sin invadir el espacio de los demás.

Rathus (1973): La asertividad nos permite comunicarnos de forma que nos beneficie, defendamos nuestros derechos y expresemos lo que pensamos y sentimos sin miedo excesivo.

2.1.3.5. *LENGUAJE SOCIAL*

Vansteenkiste y Ryan (2013) describen el lenguaje social como una herramienta para conectar con otros en contextos sociales, más allá de simplemente transmitir información. Implica una comprensión profunda de los matices de la comunicación, como el tono, el contexto y las señales no verbales, para expresar emociones, intenciones y relaciones en situaciones sociales.

2.1.3.6 *FORMACIÓN DOCENTE:*

Según Steinert (2012) menciona que La formación docente es todo lo que los maestros y educadores hacen para mejorar su forma de enseñar, dirigir, investigar y trabajar en equipo (p.24)

Según Coopersmith (1981) Se describe como la valoración que una persona realiza y mantiene en torno de su propia persona, revelando su percepción de su dignidad, capacidad, importancia y productividad. Es una evaluación subjetiva sobre el valor propio que refleja en las actitudes que tiene hacia sí misma y se comunica mediante palabras o expresiones verbales.

Si dichos valores establecidos son adecuados, la persona se sentirá fuerte, orgulloso, seguro, etc. en cambio si son negativos la persona se sentirá culpable, avergonzada o temerosa.

Según Carl Rogers (1902-1987), La persona que estableció la psicología humanista, se plantea que muchas personas experimentan problemas porque se menosprecian a sí mismas y se ven como seres carentes de valor y no dignos de recibir amor

2.1.1.4 *CURRÍCULO*

Dewey (2001) El currículo se origina en la interacción activa de los estudiantes con su entorno y se basa en experiencias significativas que fomentan un aprendizaje auténtico. Su enfoque es ampliamente reconocido por su énfasis enfatizando el aprendizaje experiencial y ha tenido una influencia duradera en la pedagogía moderna

2

CAPÍTULO III

3.1 MARCO METODOLOGICO

3.1.1 POBLACIÓN

I.E. 40180 JESÚS MARÍA DE AREQUIPA

3.1.2 MUESTRA

Son 12 docentes de la I.E. 40180 “Jesus María”

3.2 UNIDAD DE ANÁLISIS

Amozurrutia (2914) propone crear un esquema categorizado que se integre con datos empíricos específicos para comprender mejor las diversas relaciones y abordar la problemática de investigación. En nuestra definición, la unidad de análisis, organizada en categorías, sirve como herramienta para abordar tanto problemas prácticos como preguntas de investigación. Combina datos empíricos con un marco teórico para realizar inferencias de manera coherente y consistente. La unidad de análisis se centra en la evaluación de las habilidades sociales y su desempeño del docente mediante cuestionario básico en Goldstein (1980) y ficha de monitoreo docente.

3

3.3 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Este estudio de investigación tiene un enfoque no experimental ya que el objetivo es describir, analizar o interpretar un fenómeno, no manipularlo o probar hipótesis, el enfoque se dirige a la interpretación de un fenómeno complejo, que involucra múltiples variables interrelacionadas John W. Creswell (2014) Este investigador en metodología cualitativa describe el diseño no experimental como un enfoque que observa y describe fenómenos en su contexto natural, sin intervención artificial.

69

3.4 TIPO DE INVESTIGACIÓN

20 Hernández (2014) Este investigador explica que la investigación correlacional es un enfoque no experimental que busca determinar la relación estadística entre dos variables, sin necesidad de manipularlas o introducir otras variables.

56 Se trata de una investigación correlacional, ya que exploramos la existencia de una relación significativa entre ambas variables. Se considera que una relación positiva en las habilidades sociales contribuye a una formación docente efectiva, mientras que una habilidad social deficiente puede afectar negativamente la formación docente, la relevancia de este estudio reside en evaluar el nivel de relación entre dichas variables.

3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

20 De acuerdo con Mejía (2017), La investigación correlacional es un enfoque no experimental que identifica la correlación entre dos variables, sin manipularlas o introducir variables externas, sin manipular ninguna de ellas. Se centra en medir las variables y establecer la correlación que existe entre ellas, lo que permite obtener conclusiones relevantes sin la necesidad de introducir variables externas.

5 En el contexto del diseño de investigación, se utilizó un enfoque descriptivo correlacional para examinar la relación de ambas variables. Este enfoque se centró en la recopilación de información y la descripción de la interrelación entre estas dos variables.

3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

10 En este estudio, se seleccionó utilizar la técnica que nos permitió obtener datos cuantitativos sobre actitudes, opiniones y comportamientos. Esta técnica, según la definición de Hernández et al. (2014), implica la aplicación de instrumentos para analizar y realizar inferencias a partir de los resultados. Para descifrar la relación entre ambas variables en la muestra de estudio, se

administró un cuestionario como instrumento específico. De acuerdo con Arias (1999), los instrumentos se consideran herramientas para almacenar y recopilar información.

3.7 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

5 Se validó con un juicio de expertos que nos da la confiabilidad y la aplicación de dicha escala en lo cual nos permite la fiabilidad de los instrumentos utilizados y la aplicación para las docentes de la I. E

51 La Escala de Habilidades Sociales de Goldstein (1978) es un instrumento diseñado para evaluar las habilidades sociales en individuos. Se trata de un cuestionario autoadministrado que consta de 50 ítems, cada uno de los cuales describe una situación social específica. Y la ficha de observación del ministerio de educación (Ficha de Monitoreo del Desempeño Docente 2023)

CAPÍTULO IV

4.1.- RESOLUCIÓN Y DISCUSIÓN

TEST DE HABILIDADES SOCIALES

GRUPO I: HABILIDADES SOCIALES

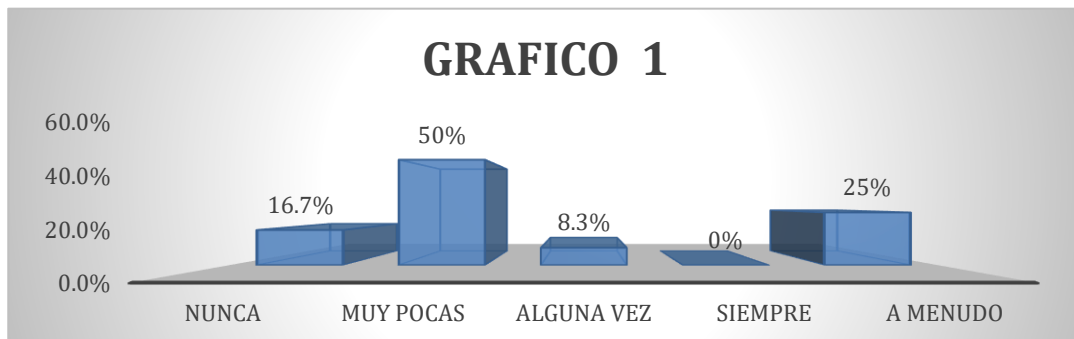
Tabla 1

PREGUNTA N° 1

¿Prestas atención a la persona que te está hablando y haces un esfuerzo para comprender lo que te está diciendo.?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	2	16.7%
MUY POCAS	6	50%
ALGUNA VEZ	1	8.3%
SIEMPRE	0	0%
A MENUDO	3	25%
Total	12	100%

Gráficos 1



INTERPRETACION

En la tabla y el gráfico ilustran las respuestas de los docentes encuestados, la mayoría de ellos (50%) prestan atención a lo que dicen "MUY POCAS" veces, mientras que un porcentaje menor (25%) lo hacen "A MENUDO". Resulta preocupante que un porcentaje significativo (16.7%) de los docentes respondieron que "NUNCA" prestan atención. Esto puede tener implicaciones en la comunicación adecuada y la comprensión mutua en el entorno educativo.

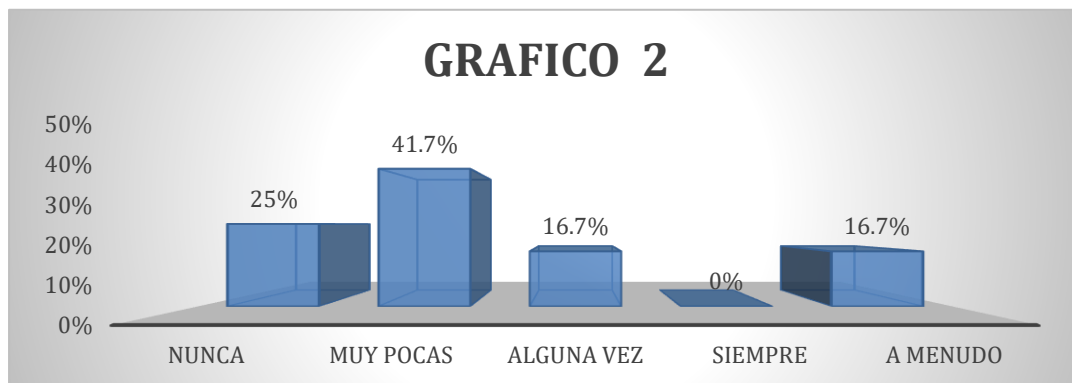
Tabla 2

PREGUNTA N°2

¿Habras con los demás de temas poco importantes para pasar luego a los más importantes?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	3	25%
ALGUNA VEZ	2	16.7%
SIEMPRE	0	0%
A MENUDO	2	16.7%
Total	12	100%

Gráficos 2



INTERPRETACION

En la tabla y en el grafico muestran que los docentes encuestados, la mayoría de ellos (41.7%) hablan de temas poco importantes "MUY POCAS" veces antes de abordar los más importantes. Un porcentaje menor (16.7%) lo hacen "A MENUDO" y "ALGUNA VEZ". Es interesante notar que ningún docente respondió que "SIEMPRE" hablan de temas poco importantes antes de abordar los más específicos.

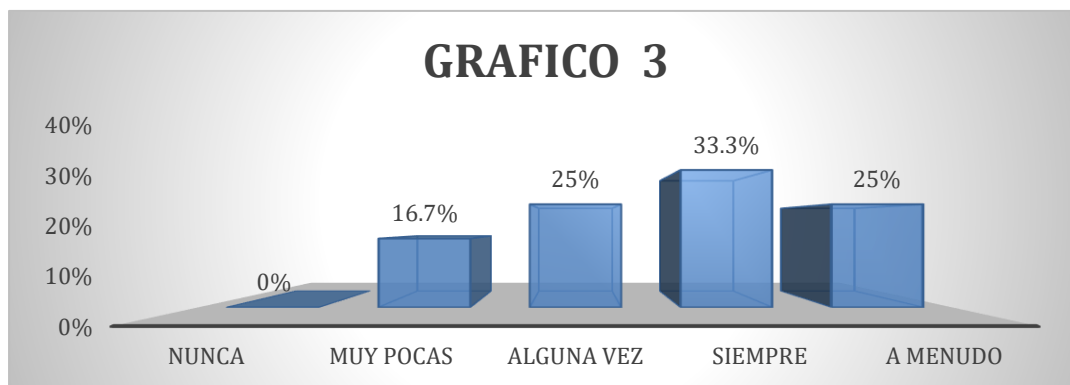
Tabla 3

PREGUNTA N°3

¿Hablas con otras personas sobre cosas que interesan a ambos?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	0	0%
MUY POCAS	2	16.7%
ALGUNA VEZ	3	25%
SIEMPRE	4	33.3%
A MENUDO	3	25%
Total	12	100%

Gráficos 3

**INTERPRETACION**

En la tabla y en el graficos observamos que los docentes encuestados, la mayoría de ellos (33.3%) hablan siempre sobre cosas que interesan a ambos, lo que indica que tienen una comunicación activa y frecuente sobre temas de mutuo interés. Un porcentaje significativo (25%) también lo hacen "A MENUDO" y "ALGUNA VEZ". Es positivo ver que ningún docente respondió "NUNCA" hablan sobre temas de interés mutuo.

64

Tabla 4

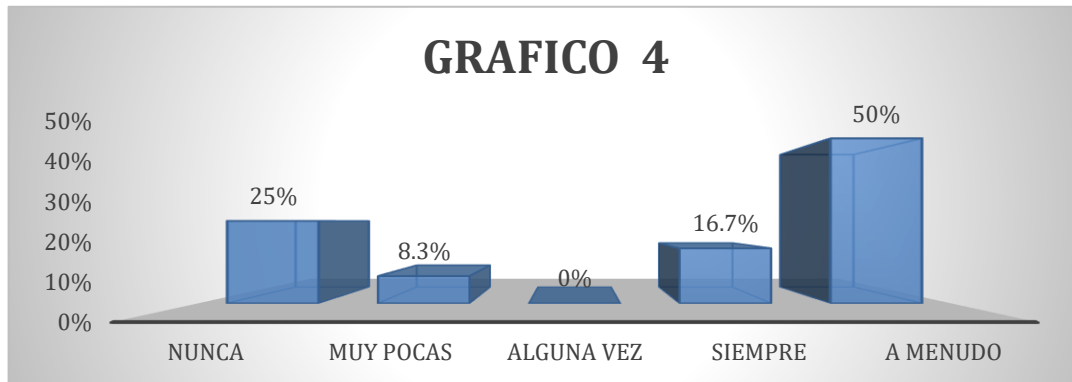
PREGUNTA N°4

7

¿Clarificas la información que necesitas y se la pides a la persona adecuada?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	3	25%
MUY POCAS	1	8.3%
ALGUNA VEZ	0	0%
SIEMPRE	2	16.7%
A MENUDO	6	50%
Total	12	100%

Gráficos 4



INTERPRETACION

La tabla y el grafico muestran que los docentes, un porcentaje significativo (50%) respondió que "A MENUDO". Buscan la información que necesitan y la solicitan a la persona indicada. Sin embargo, un porcentaje considerable (25%) respondió que "NUNCA" lo hacen, y un porcentaje menor (8.3%) respondió "MUY POCAS" veces. Es interesante notar que ningún docente respondió "ALGUNA VEZ" clarifican la información y la piden a la persona adecuada.

44

21

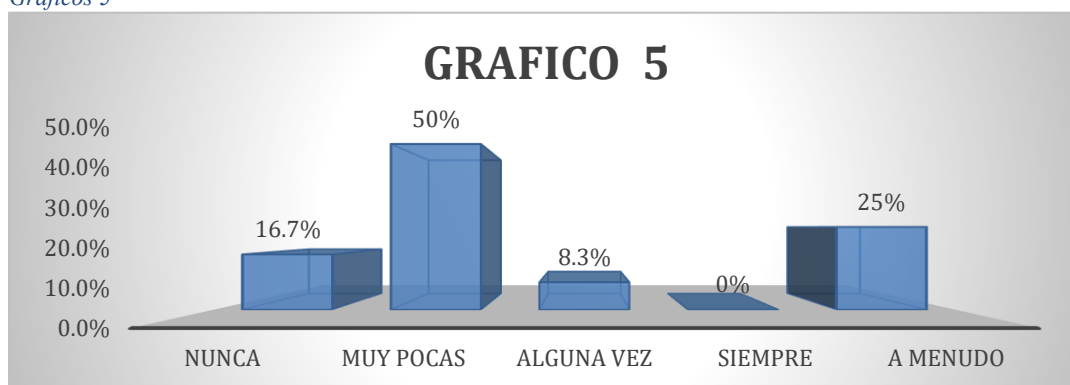
Tabla 5

PREGUNTA N°5

¿Permites que los demás sepan que les agradeces los favores?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	4	33.3%
MUY POCAS	3	25%
ALGUNA VEZ	1	8.3%
SIEMPRE	3	25%
A MENUDO	1	8.3%
Total	12	100%

Gráficos 5



INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje considerable (33.3%) respondió que "NUNCA" Demuestran su gratitud por la ayuda que han recibido. Además, un porcentaje similar (25%) respondió que "MUY POCAS" veces lo hacen. Sin embargo, es alentador ver que otro 25% de los docentes respondieron que "SIEMPRE" Facilitan la expresión de gratitud por los favores recibidos.. Un porcentaje menor (8.3%) también respondió "ALGUNA VEZ" y "A MENUDO".

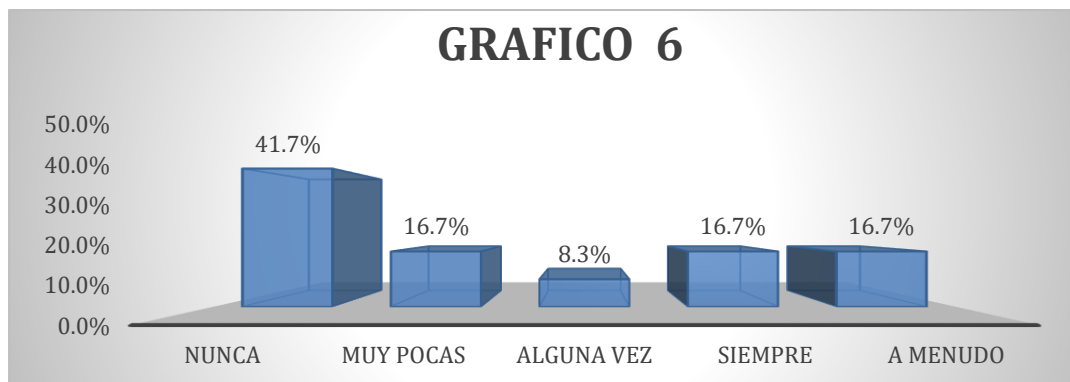
Tabla 6

PREGUNTA N°6

¿Te das a conocer a los demás por propia iniciativa?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	5	41.7%
MUY POCAS	2	16.7%
ALGUNA VEZ	1	8.3%
SIEMPRE	2	16.7%
A MENUDO	2	16.7%
Total	12	100%

Gráficos 6



2 INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico muestran que los docentes encuestados, un porcentaje significativo (41.7%) respondió que "NUNCA" se dan a conocer a los demás por propia iniciativa. Sin embargo, un porcentaje considerable (16.7%) respondió que "SIEMPRE" y "A MENUDO" se dan a conocer de esta manera. Además, un porcentaje menor (16.7%) respondió "MUY POCAS" veces y "ALGUNA VEZ".

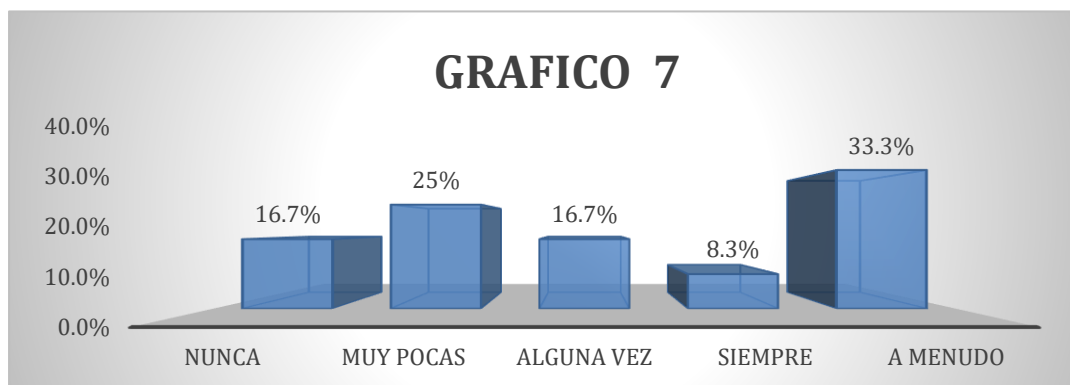
Tabla 7

PREGUNTA N°7

¿Ayudas a que los demás se conozcan entre sí?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	2	16.7%
MUY POCAS	3	25%
ALGUNA VEZ	2	16.7%
SIEMPRE	1	8.3%
A MENUDO	4	33.3%
Total	12	100%

Gráficos 7

**INTERPRETACION**

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje considerable (33.3%) respondió que "A MENUDO" ayudan a que los demás se conozcan entre sí. Además, un porcentaje menor (16.7%) respondió "ALGUNA VEZ" y "SIEMPRE" lo hacen. Sin embargo, también hay un porcentaje significativo (25%) que respondió "MUY POCAS" veces y un porcentaje menor (16.7%) que respondió "NUNCA" lo hacen

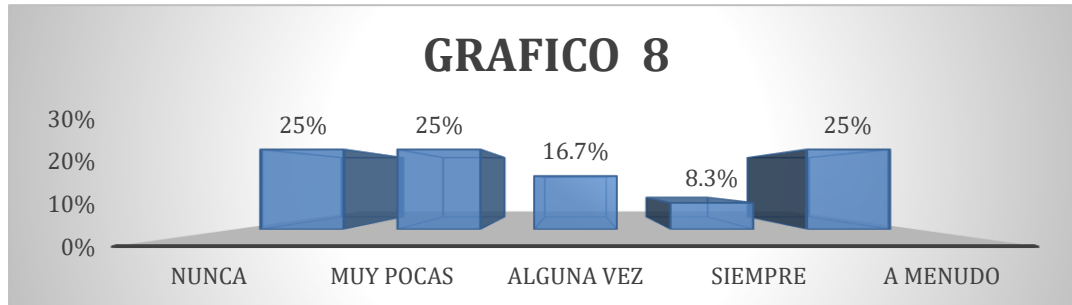
Tabla 8

PREGUNTA N°8

¿Dices que te gusta algún aspecto de la otra persona o alguna de las actividades que realiza?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	3	25%
MUY POCAS	3	25%
ALGUNA VEZ	2	16.7%
SIEMPRE	1	8.3%
A MENUDO	3	25%
Total	12	100%

Gráficos 8



INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje significativo (25%) respondió que "NUNCA" Mencionan algo que les gusta de la otra persona o de lo que hace. Además, otro 25% de los docentes respondieron "MUY POCAS" veces y "A MENUDO" lo hacen. Un porcentaje menor (16.7%) respondió "ALGUNA VEZ" y un porcentaje aún menor (8.3%) respondió "SIEMPRE".

14

GRUPO II: HABILIDADES SOCIALES AVANADAS

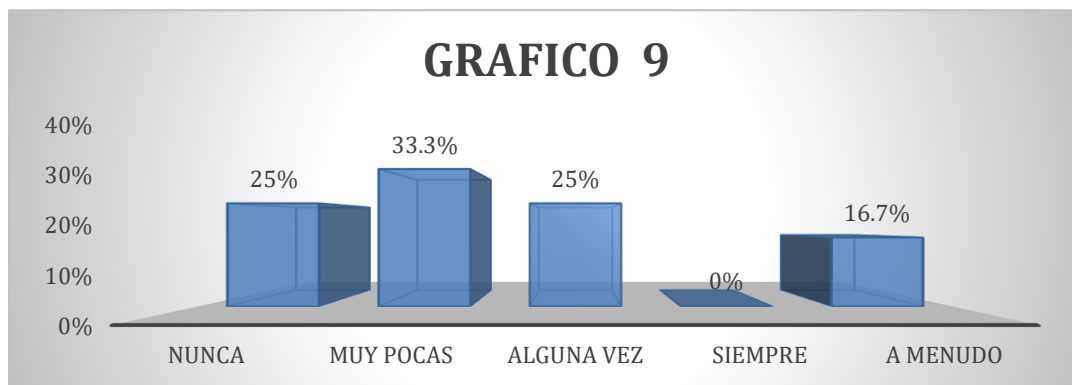
Tabla 9

PREGUNTA N°9

¿Pides que te ayuden cuando tienes alguna dificultad?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	3	25%
MUY POCAS	4	33.3%
ALGUNA VEZ	3	25%
SIEMPRE	0	0%
A MENUDO	2	16.7%
Total	12	100%

Gráficos 9



INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje considerable (33.3%) respondió que "MUY POCAS" veces piden ayuda cuando tienen alguna dificultad. Además, un porcentaje significativo (25%) respondió "ALGUNA VEZ" piden ayuda, mientras que otro 16.7% lo hacen "A MENUDO". Es interesante notar que ningún docente respondió "SIEMPRE" piden ayuda y un porcentaje igualmente importante (25%) respondió "NUNCA" lo hacen

2

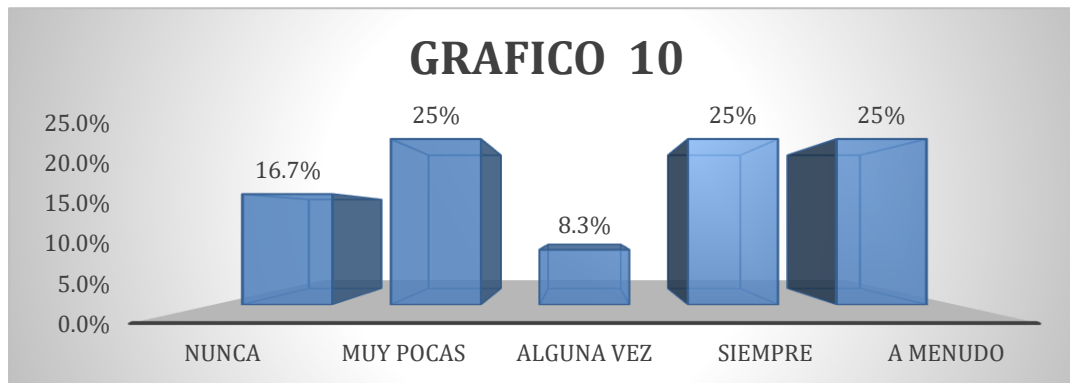
Tabla 10

PREGUNTA N°10

4 ¿Eliges la mejor forma para integrarte en un grupo o para participar en una determinada actividad?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	2	16.7%
MUY POCAS	3	25%
ALGUNA VEZ	1	8.3%
SIEMPRE	3	25%
A MENUDO	3	25%
Total	12	100%

Gráficos 10



2 INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico muestran que los docentes encuestados, un porcentaje significativo (25%) respondió que "SIEMPRE" y "A MENUDO" Se adaptan a la Además, otro 25% de los docentes respondieron "MUY POCAS" veces lo hacen. Un porcentaje menor (8.3%) respondió "ALGUNA VEZ" y un porcentaje igualmente menor (16.7%) respondió "NUNCA" lo hacen

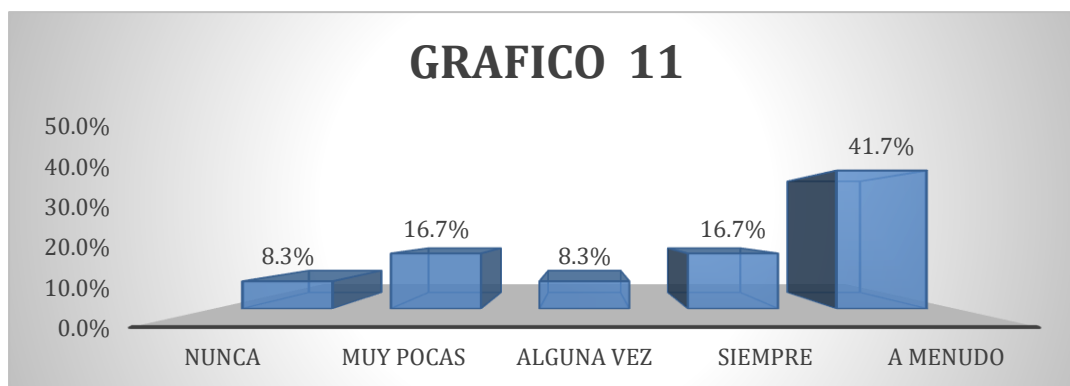
Tabla 11

PREGUNTA N°11

¿Explicas con claridad a los demás cómo hacer una tarea específica?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	1	8.3%
MUY POCAS	2	16.7%
ALGUNA VEZ	1	8.3%
SIEMPRE	3	16.7%
A MENUDO	5	41.7%
Total	12	100%

Gráficos 11



INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje considerable (41.7%) respondió que "A MENUDO" Dan instrucciones claras a los demás sobre cómo realizar una tarea. Además, un porcentaje significativo (16.7%) respondió "SIEMPRE" lo hacen. Un porcentaje menor (8.3%) respondió "MUY POCAS" veces y "ALGUNA VEZ" lo hacen. Es alentador ver que ningún docente respondió "NUNCA" explican con claridad para la ejecución de una tarea Tabla 1

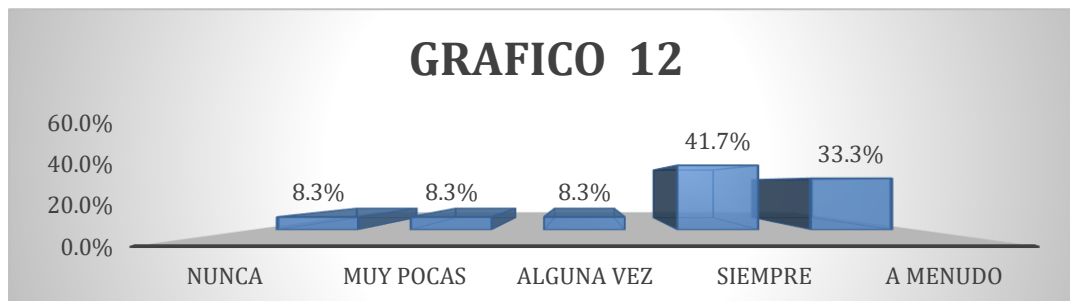
Tabla 12

PREGUNTA N°12

¿Prestas atención a las instrucciones, pides explicaciones y llevas adelante las instrucciones correctamente?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	1	8.3%
MUY POCAS	1	8.3%
ALGUNA VEZ	1	8.3%
SIEMPRE	5	41.7%
A MENUDO	4	33.3%
Total	12	100%

Gráficos 12



INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje significativo (41.7%) respondió que "SIEMPRE" escuchan atentamente las instrucciones y buscan aclaraciones cuando sea necesario. Además, otro porcentaje considerable (33.3%) respondió "A MENUDO" lo hacen. Un porcentaje menor (8.3%) respondió "MUY POCAS" veces y "ALGUNA VEZ" lo hacen. Es alentador ver que ningún docente respondió "NUNCA" demuestran comprensión de las instrucciones, solicitan aclaraciones cuando es necesario y ejecutan las instrucciones.

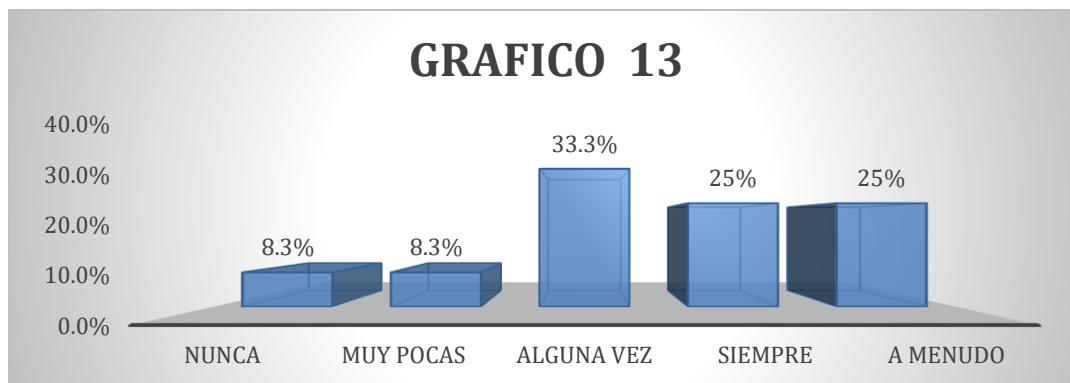
Tabla 13

PREGUNTA N°13

¿Pides disculpas a los demás por haber hecho algo mal?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	1	8.3%
MUY POCAS	1	8.3%
ALGUNA VEZ	4	33.3%
SIEMPRE	3	25%
A MENUDO	3	25%
Total	12	100%

Gráficos 13

**INTERPRETACION**

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje considerable (33.3%) respondió que "ALGUNA VEZ" piden disculpas a los demás por haber hecho algo mal. Además, un porcentaje significativo (25%) respondió "SIEMPRE" y "A MENUDO" lo hacen. Un porcentaje menor (8.3%) respondió "MUY POCAS" veces y "NUNCA" lo hacen.

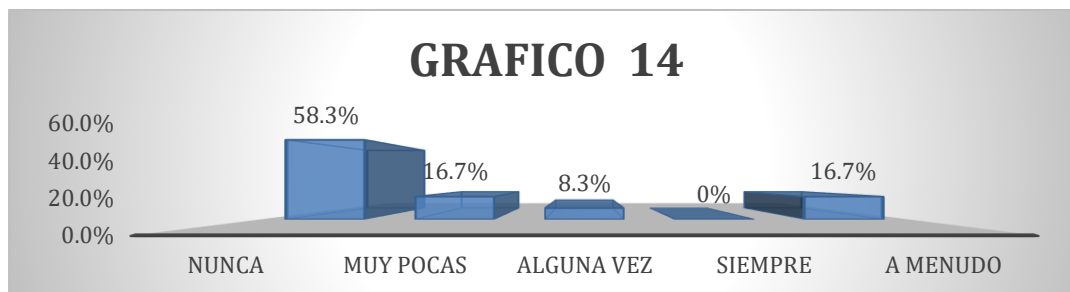
Tabla 14

PREGUNTA N°14

4 ¿Intentas persuadir a los demás de que tus ideas son mejores y que serán de mayor utilidad que las de la otra persona?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	7	58.3%
MUY POCAS	2	16.7%
ALGUNA VEZ	1	8.3%
SIEMPRE	0	0%
A MENUDO	2	16.7%
Total	12	100%

Gráficos 14



2 INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje significativo (58.3%) respondió que "NUNCA" Se esfuerzan por persuadir a los demás de la superioridad y utilidad de sus ideas. Además, un porcentaje menor (16.7%) respondió "MUY POCAS" veces y "A MENUDO" lo hacen. Un porcentaje aún menor (8.3%) respondió "ALGUNA VEZ". Es interesante notar que ningún docente respondió "SIEMPRE" intentan persuadir a los demás de esta manera.

GRUPO III. HABILIDADES SOCIALES RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS.

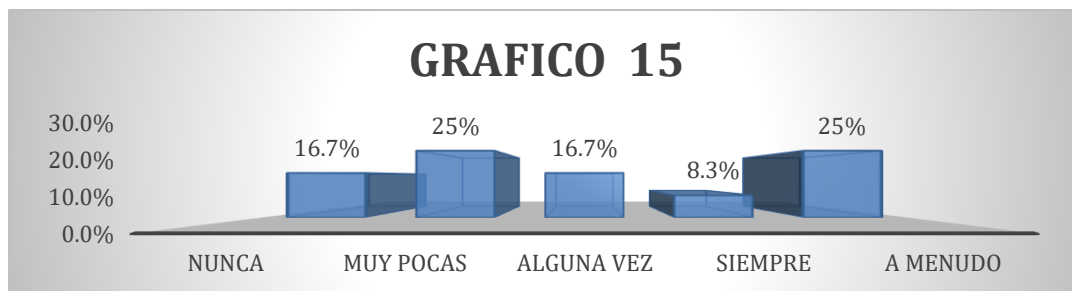
Tabla 15

PREGUNTA N°15

¿Intentas reconocer las emociones que experimentas?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	2	16.7%
MUY POCAS	3	25%
ALGUNA VEZ	2	16.7%
SIEMPRE	1	8.3%
A MENUDO	4	25%
Total	12	100%

Gráficos 15



INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje significativo (25%) respondió que "A MENUDO" intentan reconocer las emociones que experimentan. Además, otro porcentaje igualmente importante (25%) respondió "MUY POCAS" veces lo hacen. Un porcentaje menor (16.7%) respondió "ALGUNA VEZ" y "NUNCA" lo hacen. Es interesante notar que solo un porcentaje muy pequeño (8.3%) respondió "SIEMPRE" intentan reconocer sus emociones.

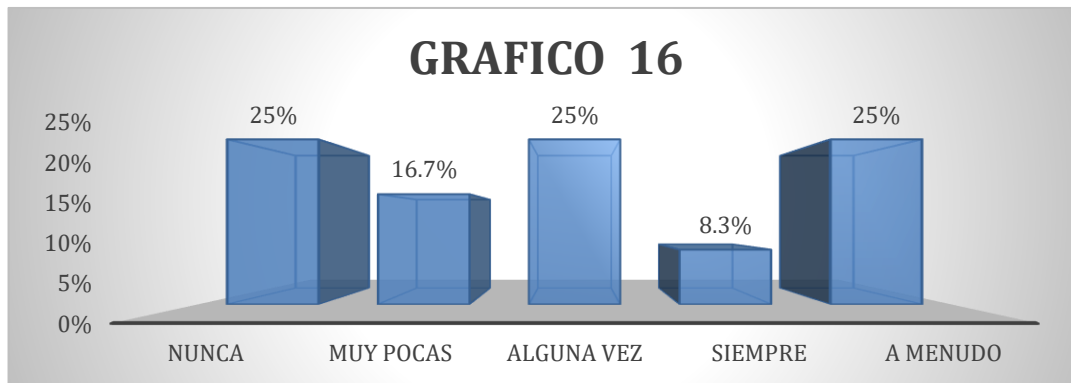
Tabla 16

PREGUNTA N°16

¿Permites que los demás conozcan lo que sientes?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	3	25%
MUY POCAS	2	16.7%
ALGUNA VEZ	3	25%
SIEMPRE	1	8.3%
A MENUDO	3	25%
Total	12	100%

Gráficos 16



INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje significativo (25%) respondió que "NUNCA" Son transparentes con sus emociones y las comparten con los demás. Además, otro porcentaje igualmente importante (25%) respondió "A MENUDO" lo hacen. Un porcentaje menor (16.7%) respondió "MUY POCAS" veces y "ALGUNA VEZ" lo hacen. Es interesante notar que solo un porcentaje muy pequeño (8.3%) respondió "SIEMPRE" permiten que los demás conozcan lo que sienten

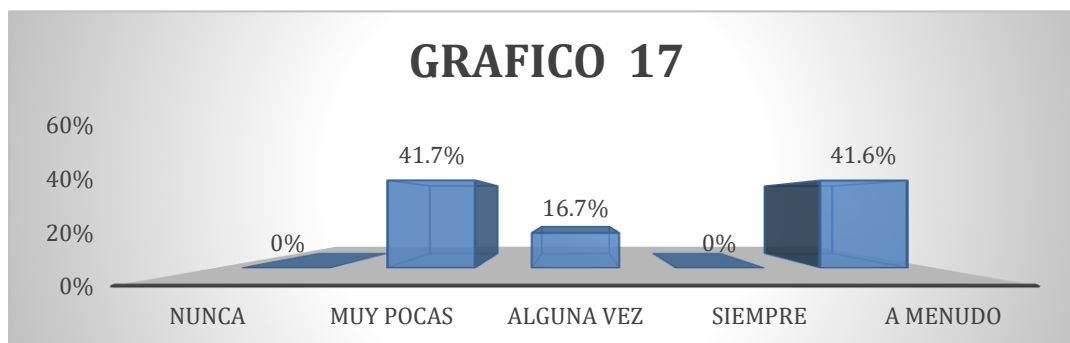
Tabla 17

PREGUNTA N°17

¿Intentas comprender lo que sienten los demás?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	0	0%
MUY POCAS	5	41.7%
ALGUNA VEZ	2	16.7%
SIEMPRE	0	0%
A MENUDO	5	41.6%
Total	12	100%

Gráficos 17



2 INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje significativo (41.6%) respondió que "A MENUDO" intentan comprender lo que sienten los demás. Además, otro porcentaje considerable (41.7%) respondió "MUY POCAS" veces lo hacen. Un porcentaje menor (16.7%) respondió "ALGUNA VEZ". Es interesante notar que ningún docente respondió "NUNCA" o "SIEMPRE" Buscan entender las emociones de los demás.

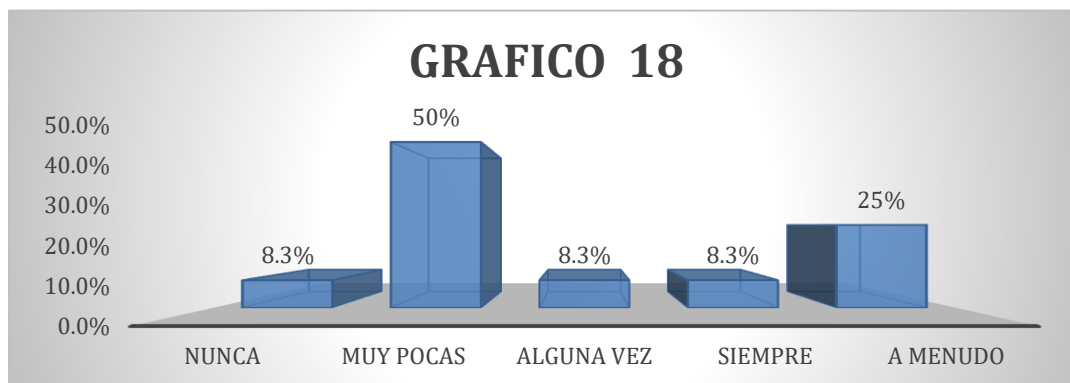
Tabla 18

PREGUNTA N°18

¿Intentas comprender el enfado de la otra persona?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	1	8.3%
MUY POCAS	6	50%
ALGUNA VEZ	1	8.3%
SIEMPRE	1	8.3%
A MENUDO	3	25%
Total	12	100%

Gráficos 18



INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje significativo (50%) respondió que "MUY POCAS" veces Buscan comprender las razones detrás del enfado de la otra persona. Además, un porcentaje menor (25%) respondió "A MENUDO" lo hacen. Un porcentaje igualmente menor (8.3%) respondió "ALGUNA VEZ" y "SIEMPRE" Buscan entender las causas del enojo de la otra persona. Es alentador ver que ningún docente respondió "NUNCA" intentan comprender las causas del enfado del otro individuo. .

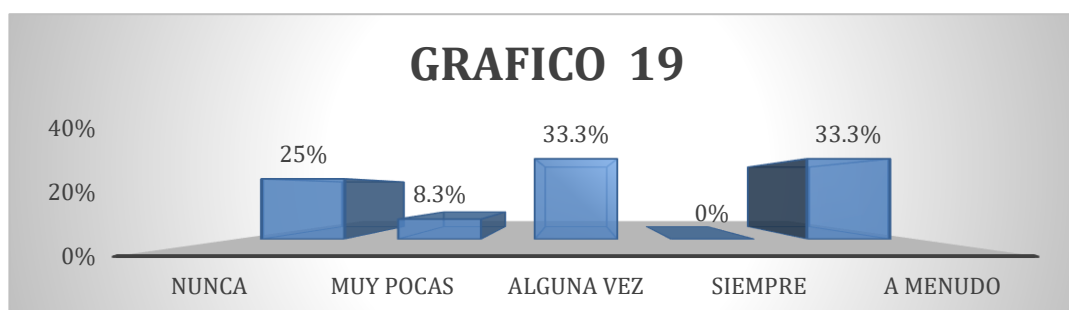
Tabla 19

PREGUNTA N°19

¿Permites que los demás sepan que te interesas o preocupas por ellos?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	3	25%
MUY POCAS	1	8.3%
ALGUNA VEZ	4	33.3%
SIEMPRE	0	0%
A MENUDO	4	33.3%
Total	12	100%

Gráficos 19



INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje significativo (33.3%) respondió que "A MENUDO" Demuestran su interés por los demás.

Además, otro porcentaje igualmente importante (33.3%) respondió "ALGUNA VEZ" lo hacen.

Un porcentaje menor (8.3%) respondió "MUY POCAS" veces. Es interesante notar que ningún

docente respondió "SIEMPRE" permiten que los demás sepan que se interesan o preocupan por ellos

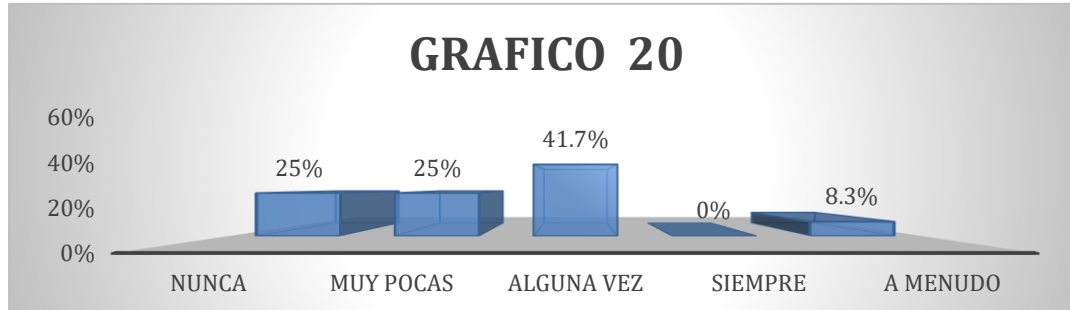
Tabla 20

PREGUNTA N°20

¿Piensas porqué estás asustado y haces algo para disminuir tu miedo?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	3	25%
MUY POCAS	3	25%
ALGUNA VEZ	5	41.7%
SIEMPRE	0	0%
A MENUDO	1	8.3%
Total	12	100%

Gráficos 20



INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje considerable (41.7%) respondió que "ALGUNA VEZ" Identifican las causas de su miedo y buscan formas de superarlo. Además, un porcentaje menor (8.3%) respondió "A MENUDO" lo hacen. Un porcentaje igualmente menor (25%) respondió "MUY POCAS" veces. Es interesante notar que ningún docente respondió "NUNCA" o "SIEMPRE" piensan por qué están asustados y Buscan maneras de calmar su miedo.

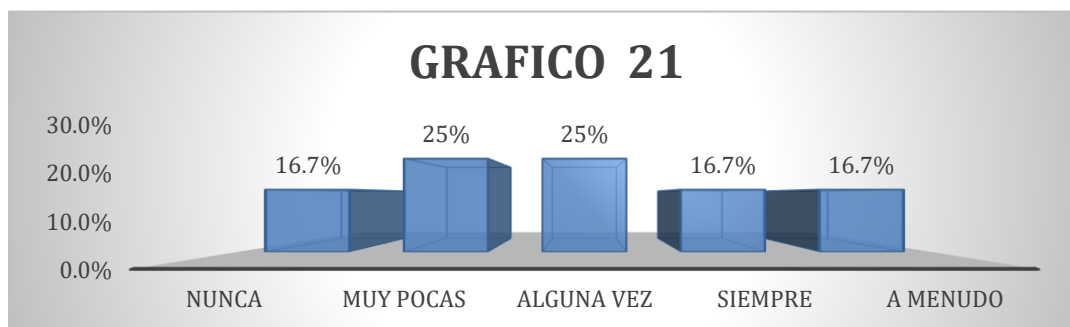
Tabla 21

PREGUNTA N°21

4 ¿Te dices a ti mismo o haces cosas agradables cuando te mereces una recompensa?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	2	16.7%
MUY POCAS	3	25%
ALGUNA VEZ	3	25%
SIEMPRE	2	16.7%
A MENUDO	2	16.7%
Total	12	100%

Gráficos 21



INTERPRETACION

La tabla y el gráfico muestran que los docentes encuestados, un porcentaje considerable (25%) respondió que "ALGUNA VEZ" se recompensan a sí mismos por sus logros. Además, un porcentaje igualmente importante (25%) respondió "MUY POCAS" veces lo hacen. Un porcentaje similar (16.7%) respondió "SIEMPRE" y "A MENUDO" se permiten disfrutar de algo agradable cuando se lo merecen. Es interesante notar que un porcentaje menor (16.7%) respondió "NUNCA" lo hacen.

GRUPO IV HABILIDADES ALTERNATIVAS A LA AGRESION

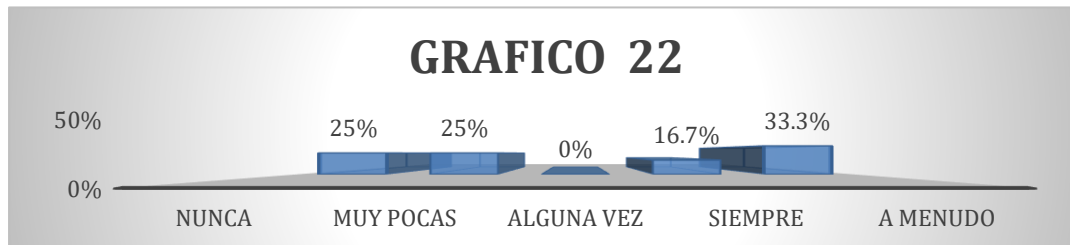
Tabla 22

PREGUNTA N°22

¿Reconoces cuando es necesario pedir permiso para hacer algo y luego lo pides a la persona indicada?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	3	25%
MUY POCAS	3	25%
ALGUNA VEZ	0	0%
SIEMPRE	2	16.7%
A MENUDO	4	33.3%
Total	12	100%

Gráficos 22



INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje considerable (33.3%) respondió que "A MENUDO" Se aseguran de tener la autorización necesaria para realizar una acción y la solicitan a la persona responsable. Además, un porcentaje importante (25%) respondió "NUNCA" y "MUY POCAS" veces lo hacen. Un porcentaje menor (16.7%) respondió "SIEMPRE". Es interesante notar que ningún docente respondió "ALGUNA VEZ". Son conscientes de la necesidad de solicitar permiso para ciertas acciones y se dirigen a la persona adecuada para obtenerlo.

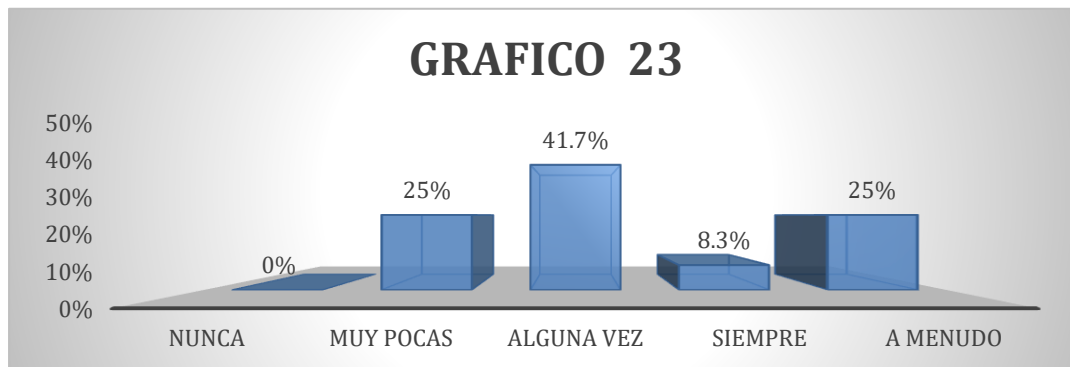
Tabla 23

PREGUNTA N°23

¿Te ofreces para compartir algo que es apreciado por los demás?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	0	0%
MUY POCAS	3	25%
ALGUNA VEZ	5	41.7%
SIEMPRE	1	8.3%
A MENUDO	3	25%
Total	12	100%

Gráficos 23



INTERPRETACION

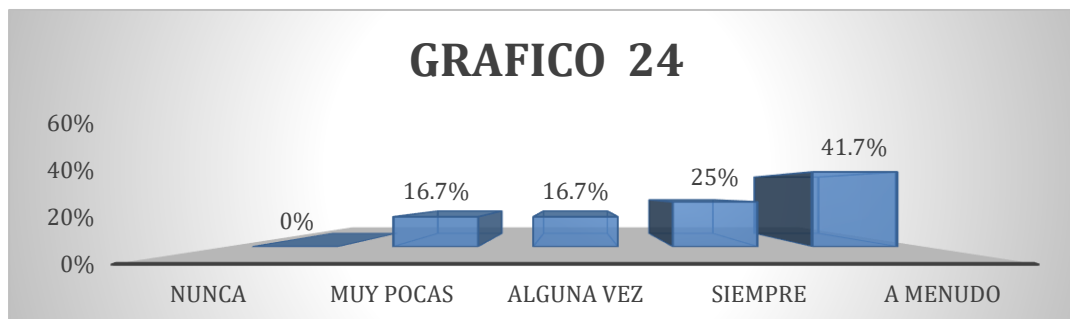
En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje significativo (41.7%) respondió que "ALGUNA VEZ" Están dispuestos a compartir algo que los demás valoran. Además, otro porcentaje considerable (25%) respondió "A MENUDO" lo hacen. Un porcentaje menor (25%) respondió "MUY POCAS" veces. Es interesante notar que un porcentaje pequeño (8.3%) respondió "SIEMPRE" Están dispuestos a compartir algo que los demás valoran.

Tabla 24

PREGUNTA N°24**¿Ayudas a quien lo necesita?**

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	0	0%
MUY POCAS	2	16.7%
ALGUNA VEZ	2	16.7%
SIEMPRE	3	25%
A MENUDO	5	41.7%
Total	12	100%

Gráficos 24

**INTERPRETACION**

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje significativo (41.7%) respondió que "A MENUDO" ayudan a quien lo necesita. Además, otro porcentaje considerable (25%) respondió "SIEMPRE" lo hacen. Un porcentaje menor (16.7%) respondió "MUY POCAS" veces y "ALGUNA VEZ" lo hacen. Es interesante notar que ningún docente respondió "NUNCA" ayudan a quien lo necesita.

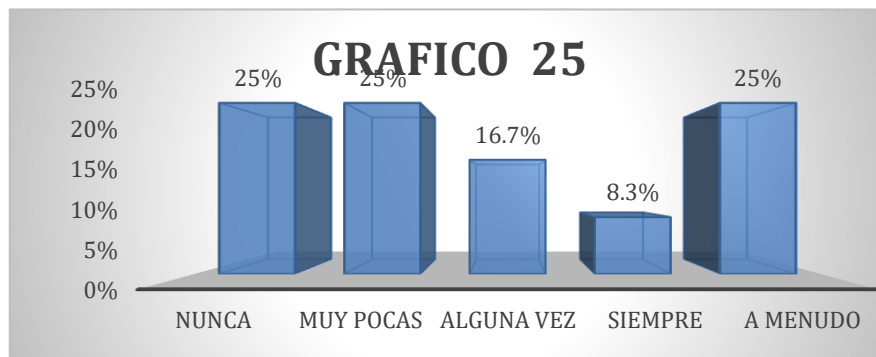
Tabla 25

PREGUNTA N°25

¿Llegas a establecer un sistema de negociación que te satisface tanto a ti mismo como a quienes sostienen posturas diferentes?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	3	25%
MUY POCAS	3	25%
ALGUNA VEZ	2	16.7%
SIEMPRE	1	8.3%
A MENUDO	3	25%
Total	12	100%

Gráficos 25

**INTERPRETACION**

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje considerable (25%) respondió que "A MENUDO" Logran un acuerdo que satisface a todas las partes involucradas.

Además, otro porcentaje igualmente importante (25%) respondió "NUNCA" y "MUY POCAS" veces lo hacen. Un porcentaje menor (16.7%) respondió "ALGUNA VEZ". Es interesante notar que un porcentaje pequeño (8.3%) respondió "SIEMPRE" llegan Encuentran un punto en común que satisface a todos los involucrados.

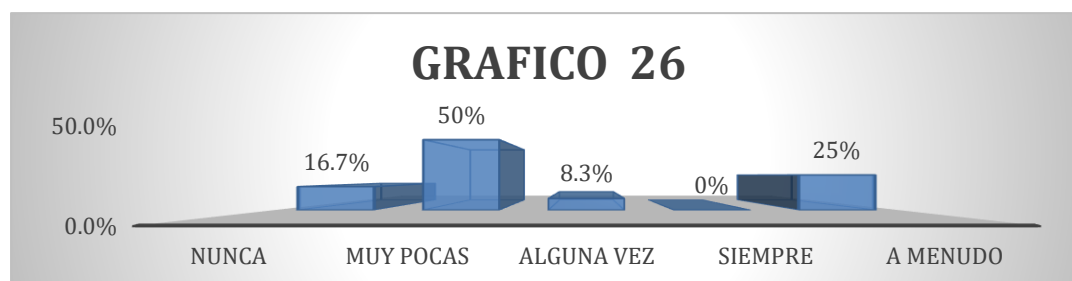
Tabla 26

PREGUNTA N°26

¿Controlas tu carácter de modo que no se te “escapan las cosas de la mano”?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	1	8.3%
MUY POCAS	4	33.3%
ALGUNA VEZ	2	16.7%
SIEMPRE	2	16.7%
A MENUDO	3	25%
Total	12	100%

Gráficos 26



INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje considerable (25%) respondió que "A MENUDO" Mantienen su carácter bajo control.

Además, otro porcentaje importante (33.3%) respondió "MUY POCAS" veces lo hacen. Un porcentaje menor (16.7%) respondió "ALGUNA VEZ" y "SIEMPRE" lo hacen. Es interesante notar que un porcentaje pequeño (8.3%) respondió "NUNCA" Mantienen su carácter bajo control.

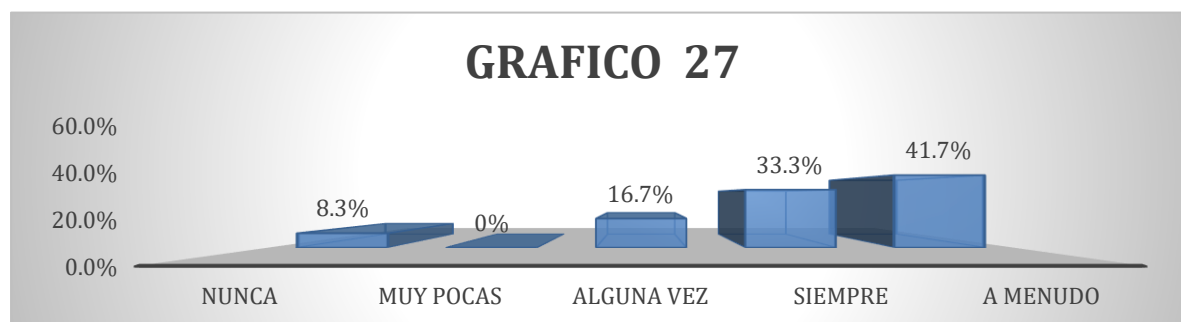
Tabla 27

PREGUNTA N°27

¿Defiendes tus derechos dando a conocer a los demás
cuál es tu postura?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	1	8.3%
MUY POCAS	0	0%
ALGUNA VEZ	2	16.7%
SIEMPRE	4	33.3%
A MENUDO	5	41.7%
Total	12	100%

Gráficos 27

**INTERPRETACION**

La tabla y el gráfico muestran que los docentes encuestados, un porcentaje considerable (41.7%) respondió que "A MENUDO" defienden sus derechos y dan a conocer su postura a los demás. Además, otro porcentaje importante (33.3%) respondió "SIEMPRE" lo hacen. Un porcentaje menor (16.7%) respondió "ALGUNA VEZ". Es interesante notar que un porcentaje pequeño (8.3%) respondió "NUNCA" defienden sus derechos y dan a conocer su postura.

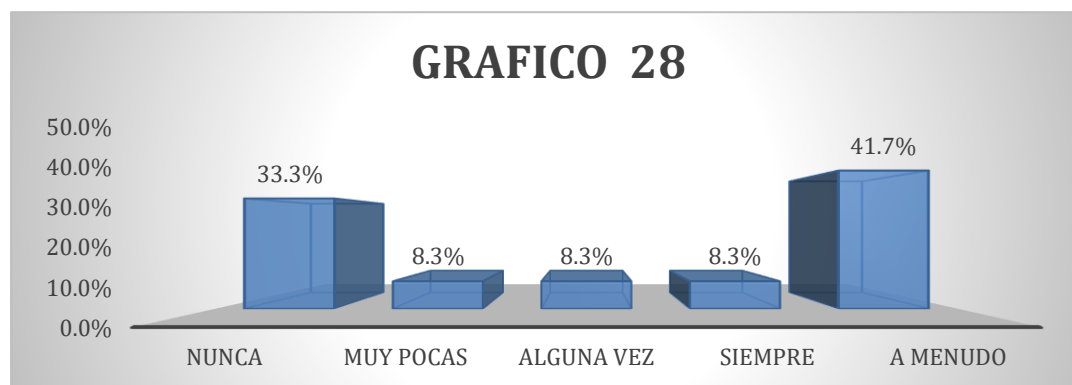
Tabla 28

PREGUNTA N°28

5 ¿Te las arreglas sin perder el control cuando los demás te hacen bromas?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	4	33.3%
MUY POCAS	1	8.3%
ALGUNA VEZ	1	8.3%
SIEMPRE	1	8.3%
A MENUDO	5	41.7%
Total	12	100%

Gráficos 28

**INTERPRETACION**

La tabla y el gráfico muestran que los docentes encuestados, un porcentaje considerable (41.7%) respondió que "A MENUDO" Mantienen la calma cuando los demás les hacen bromas. Además, un porcentaje menor (8.3%) respondió "MUY POCAS" veces, "ALGUNA

VEZ" y "SIEMPRE" lo hacen. Un porcentaje significativo (33.3%) respondió "NUNCA" se las arreglan sin perder el control.

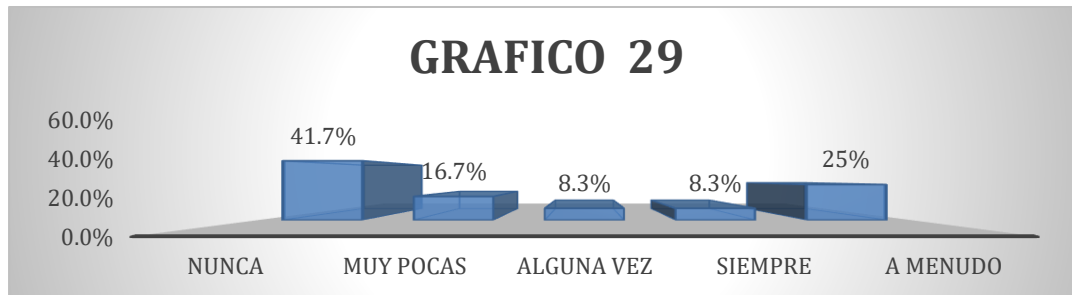
Tabla 29

PREGUNTA N°29

¿Te mantienes al margen de situaciones que te pueden ocasionar problemas?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	5	41.7%
MUY POCAS	2	16.7%
ALGUNA VEZ	1	8.3%
SIEMPRE	1	8.3%
A MENUDO	3	25%
Total	12	100%

Gráficos 29



INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje considerable (41.7%) respondió que "NUNCA" Evitan situaciones que podrían causarles problemas. Además, un porcentaje menor (25%) respondió "A MENUDO" lo hacen. Un porcentaje significativo (16.7%) respondió "MUY POCAS" veces y un porcentaje pequeño (8.3%) respondió "ALGUNA VEZ" y "SIEMPRE" se mantienen al margen.

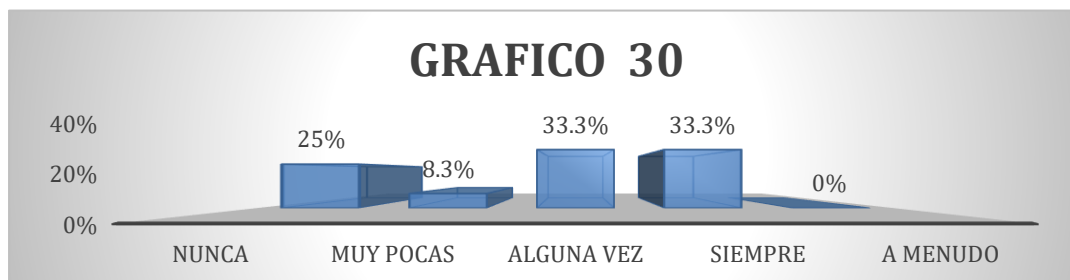
Tabla 30

PREGUNTA N°30

¿Encuentras otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearte?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	3	25%
MUY POCAS	1	8.3%
ALGUNA VEZ	4	33.3%
SIEMPRE	4	33.3%
A MENUDO	0	0%
Total	12	100%

Gráficos 30



INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje considerable (33.3%) respondió que "ALGUNA VEZ" y "SIEMPRE" Buscan soluciones pacíficas para resolver situaciones difíciles. Además, un porcentaje menor (8.3%) respondió "MUY POCAS" veces lo hacen. Un porcentaje significativo (25%) respondió "NUNCA" priorizan la resolución de conflictos . Es interesante notar que ningún docente respondió "A MENUDO" lo hacen.

GRUPO V: HABILIDADES SOCIALES PARA HACER FRENTE AL ESTRÉS

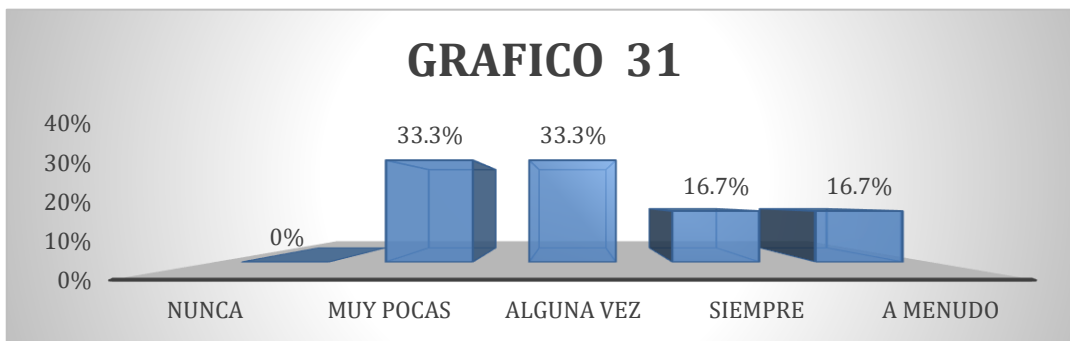
Tabla 31

PREGUNTA N°31

¿Dices a los demás cuándo han sido los responsables de originar un determinado problema e intentas encontrar una solución?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	0	0%
MUY POCAS	4	33.3%
ALGUNA VEZ	4	33.3%
SIEMPRE	2	16.7%
A MENUDO	2	16.7%
Total	12	100%

Gráficos 31



INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje considerable (33.3%) respondió que "MUY POCAS" veces y "ALGUNA VEZ" Reconocen cuando han causado un problema y se esfuerzan por solucionarlo. Además, un porcentaje significativo (16.7%) respondió "SIEMPRE" y "A MENUDO" lo hacen. Es interesante notar que ningún docente respondió "NUNCA" lo hacen

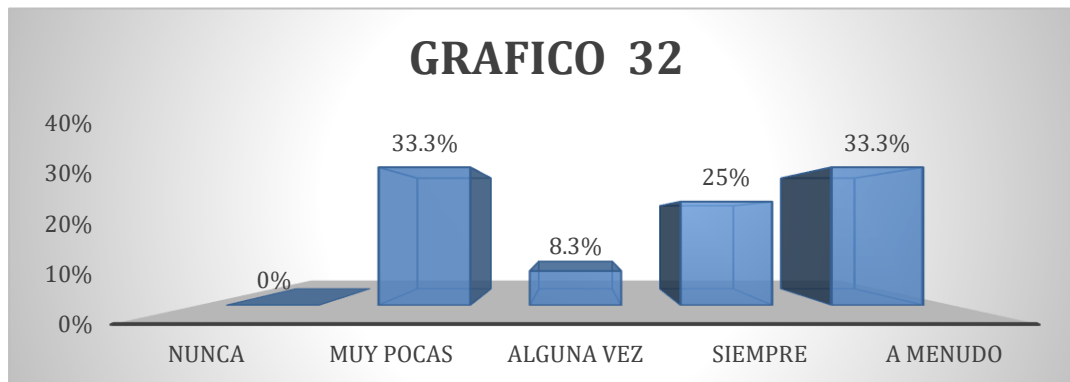
Tabla 32

PREGUNTA N°32

¿Intentas llegar a una solución justa ante la queja justificada de alguien?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	0	0%
MUY POCAS	4	33.3%
ALGUNA VEZ	1	8.3%
SIEMPRE	3	25%
A MENUDO	4	33.3%
Total	12	100%

Gráficos 32



INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje considerable (33.3%) respondió que "A MENUDO" Se esfuerzan por resolver la queja de forma equitativa. Además, un porcentaje significativo (25%) respondió "SIEMPRE" lo hacen. Un porcentaje menor (8.3%) respondió "ALGUNA VEZ". Es interesante notar que ningún docente respondió "NUNCA" lo hacen.

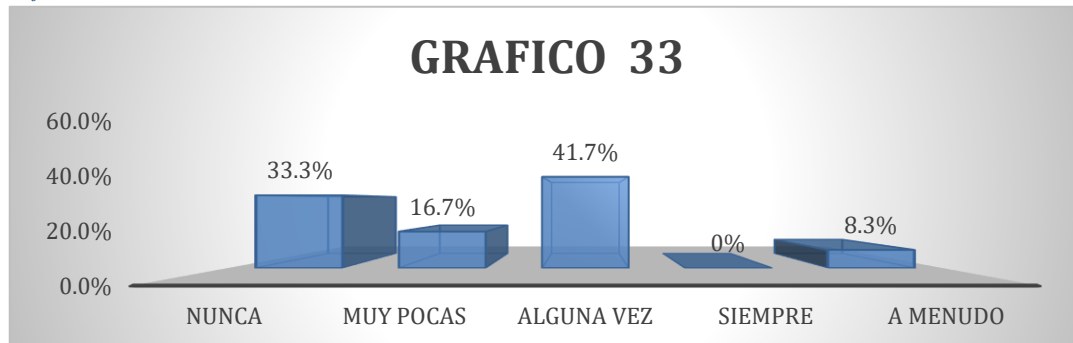
Tabla 33

PREGUNTA N°33

¿Expresas un sincero cumplido a los demás por la forma en que han jugado?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	4	33.3%
MUY POCAS	2	16.7%
ALGUNA VEZ	5	41.7%
SIEMPRE	0	0%
A MENUDO	1	8.3%
Total	12	100%

Gráficos 33



INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje considerable (41.7%) respondió que "ALGUNA VEZ" expresan su admiración por la forma en que los demás han jugado. Además, un porcentaje menor (16.7%) respondió "MUY POCAS" veces lo hacen. Un porcentaje significativo (33.3%) respondió "NUNCA" lo hacen. Es interesante notar que ningún docente respondió "SIEMPRE" lo hacen y un porcentaje pequeño (8.3%) respondió "A MENUDO".

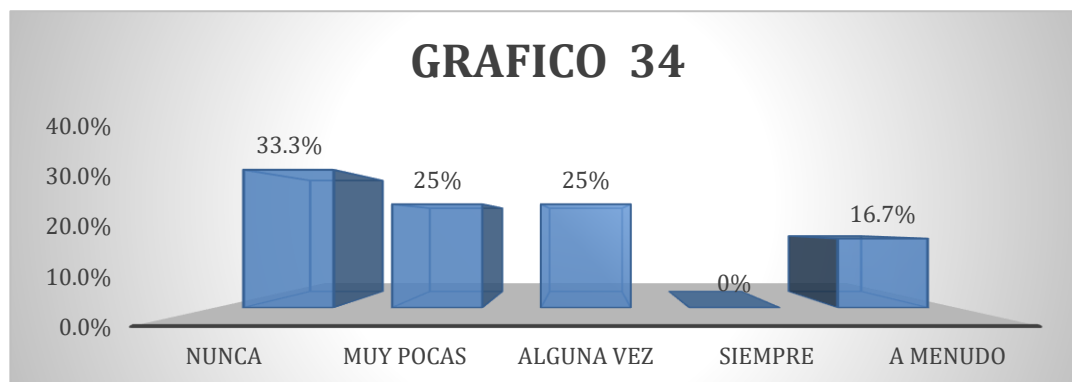
Tabla 34

PREGUNTA N°34

¿Haces algo que te ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	4	33.3%
MUY POCAS	3	25%
ALGUNA VEZ	3	25%
SIEMPRE	0	0%
A MENUDO	2	16.7%
Total	12	100%

Gráficos 34



INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje considerable (33.3%) respondió que "NUNCA" Buscan maneras de superar su timidez o cohibición. Buscan maneras de superar su timidez o cohibición. Además, un porcentaje significativo (25%) respondió "MUY POCAS" veces y "ALGUNA VEZ" lo hacen. Es interesante notar que ningún docente respondió "SIEMPRE" lo hacen, y un porcentaje pequeño (16.7%) respondió "A MENUDO"

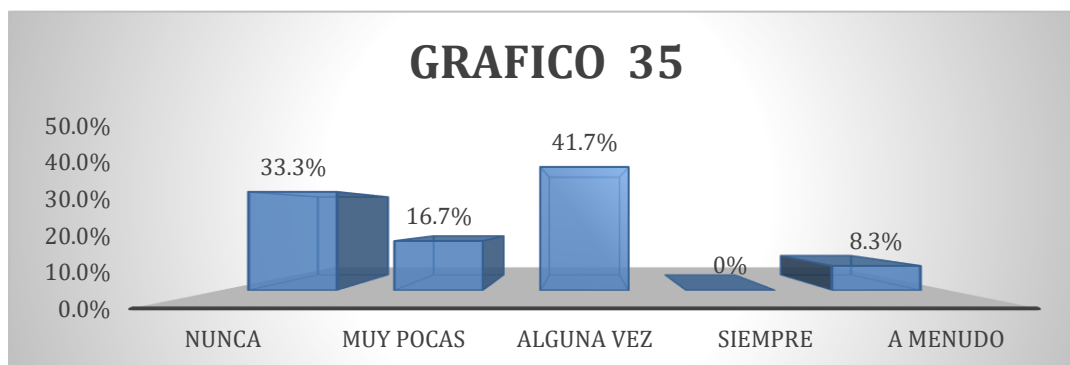
Tabla 35

PREGUNTA N°35

¿Eres consciente cuando te han dejado de lado en alguna actividad y, luego, haces algo para sentirte mejor en ese momento?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	4	33.3%
MUY POCAS	2	16.7%
ALGUNA VEZ	5	41.7%
SIEMPRE	0	0%
A MENUDO	1	8.3%
Total	12	100%

Gráficos 35



INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje considerable (41.7%) respondió que "ALGUNA VEZ" Se dan cuenta cuando los excluyen de alguna actividad y buscan maneras de sentirse mejor. Además, un porcentaje menor (16.7%) respondió "MUY POCAS" veces lo hacen. Un porcentaje significativo (33.3%) respondió "NUNCA" lo hacen. Es interesante notar que ningún docente respondió "SIEMPRE" lo hacen, y un porcentaje pequeño (8.3%) respondió "A MENUD

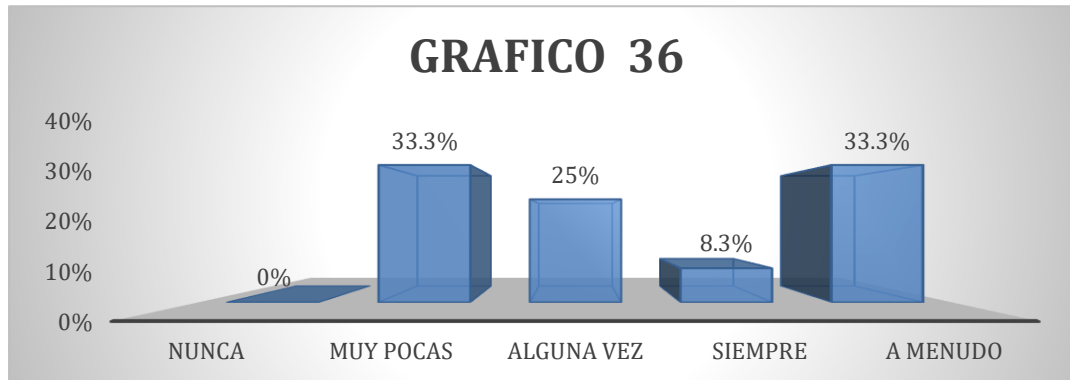
Tabla 36

PREGUNTA N°36

4 ¿Manifiestas a los demás que han tratado injustamente a un amigo?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	0	0%
MUY POCAS	4	33.3%
ALGUNA VEZ	3	25%
SIEMPRE	1	8.3%
A MENUDO	4	33.3%
Total	12	100%

Gráficos 36



2 INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje considerable (33.3%) respondió que "A MENUDO". Además, un porcentaje significativo (25%) respondió "ALGUNA VEZ" lo hacen. Un porcentaje menor (8.3%) respondió "SIEMPRE". Es interesante notar que ningún docente respondió "NUNCA" lo hacen, y un porcentaje considerable (33.3%) respondió "MUY POCAS" veces lo hacen

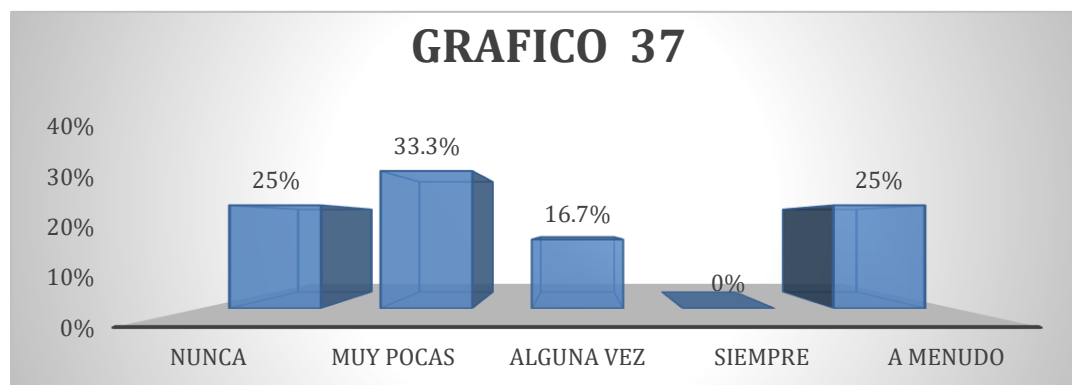
Tabla 37

PREGUNTA N°37

4 ¿Consideras con cuidado la posición de la otra persona, comparándola con la propia, antes de decidir lo que hacer?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	3	25%
MUY POCAS	4	33.3%
ALGUNA VEZ	2	16.7%
SIEMPRE	0	0%
A MENUDO	3	25%
Total	12	100%

Gráficos 37



2 INTERPRETACION

11 En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje considerable (33.3%) respondió que "MUY POCAS" veces consideran cuidadosamente Se ponen en el lugar del otro para entender su punto de vista antes de tomar una decisión. Además, un porcentaje menor (16.7%) respondió "ALGUNA VEZ" lo hacen. Un porcentaje significativo (25%) respondió "NUNCA" y "A MENUDO" lo hacen. Es interesante notar que ningún docente respondió "SIEMPRE" lo hacen.

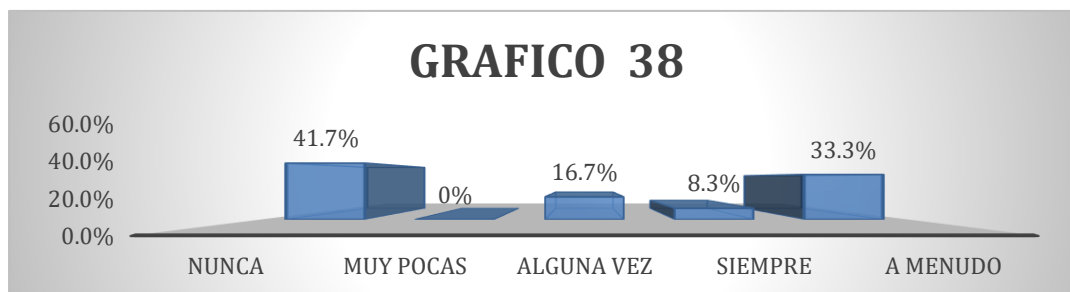
Tabla 38

PREGUNTA N°38

¿Comprendes la razón por la cual has fracasado en una determinada situación y qué puedes hacer para tener más éxito en el futuro?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	5	41.7%
MUY POCAS	0	0%
ALGUNA VEZ	2	16.7%
SIEMPRE	1	8.3%
A MENUDO	4	33.3%
Total	12	100%

Gráficos 38

**INTERPRETACION**

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje considerable (41.7%) respondió que "NUNCA" Analizan las causas de su fracaso para aprender de sus errores. Además, un porcentaje significativo (33.3%) respondió "A MENUDO" lo hacen. Un porcentaje menor (16.7%) respondió "ALGUNA VEZ" y un porcentaje aún menor (8.3%) respondió "SIEMPRE". Es interesante notar que ningún docente respondió "MUY POCAS" veces lo hacen

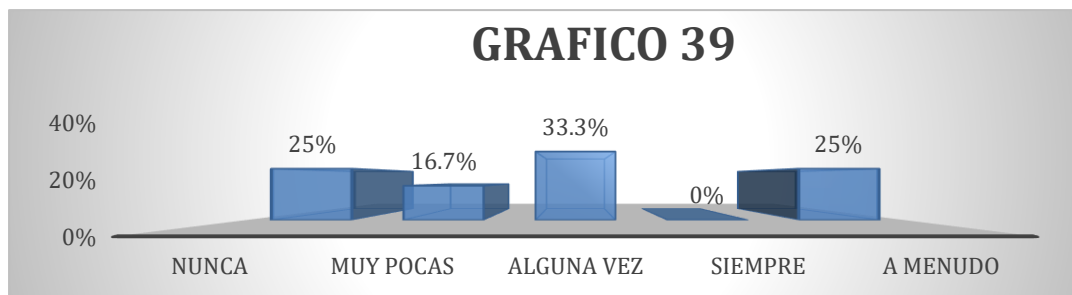
Tabla 39

PREGUNTA N°39

¿Reconoces y resuelves la confusión que se produce cuando los demás te explican una cosa pero dicen o hacen otras que se contradicen?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	3	25%
MUY POCAS	2	16.7%
ALGUNA VEZ	4	33.3%
SIEMPRE	0	0%
A MENUDO	3	25%
Total	12	100%

Gráficos 39



INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje considerable (33.3%) respondió que "ALGUNA VEZ" Se dan cuenta de las confusiones de los demás. Además, un porcentaje igualmente significativo (25%) respondió "NUNCA" y "A MENUDO" lo hacen. Un porcentaje menor (16.7%) respondió "MUY POCAS" veces. Es interesante notar que ningún docente respondió "SIEMPRE" lo hacen.

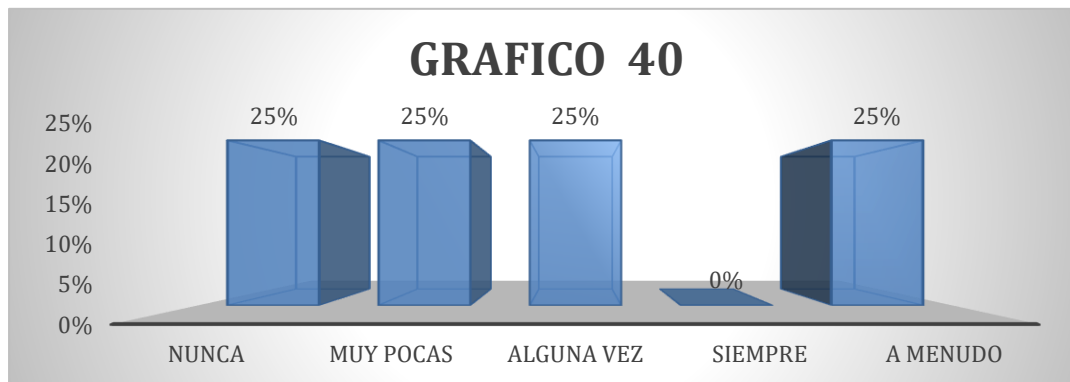
Tabla 40

PREGUNTA N°40

¿Comprendes lo que significa la acusación y por qué te la han hecho y, luego, piensas en la mejor forma de relacionarte con la persona que te ha hecho la acusación?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	3	25%
MUY POCAS	3	25%
ALGUNA VEZ	3	25%
SIEMPRE	0	0%
A MENUDO	3	25%
Total	12	100%

Gráficos 40

**INTERPRETACION**

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje igual de docentes (25%) respondió que "NUNCA", "MUY POCAS" veces, "ALGUNA VEZ" y "A MENUDO" Reflexionan sobre las motivaciones de la persona que les ha hecho la acusación. . Es interesante notar que ningún docente respondió "SIEMPRE" lo hacen.

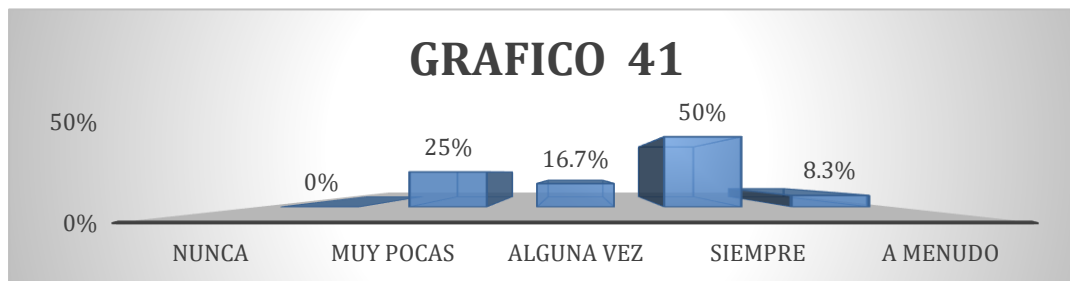
Tabla 41

PREGUNTA N°41

7 ¿Planificas la mejor forma para exponer tu punto de vista antes de una conversación problemática?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	0	0%
MUY POCAS	3	25%
ALGUNA VEZ	2	16.7%
SIEMPRE	6	50%
A MENUDO	1	8.3%
Total	12	100%

Gráficos 41



2 INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje significativo (50%) respondió que "SIEMPRE" Desarrollan una estrategia para comunicar su punto de vista de forma efectiva. Además, un porcentaje considerable (25%) respondió "MUY POCAS" veces lo hacen. Un porcentaje menor (16.7%) respondió "ALGUNA VEZ" y un porcentaje aún menor (8.3%) respondió "A MENUDO". Es interesante notar que ningún docente respondió "NUNCA" lo hacen

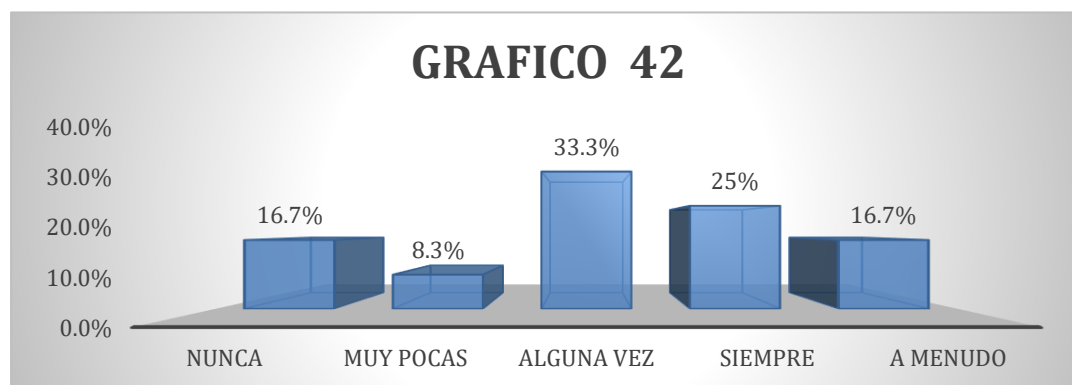
Tabla 42

PREGUNTA N°42

10 ¿Decides lo que quieres hacer cuando los demás quieren que hagas otra cosa distinta?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	2	16.7%
MUY POCAS	1	8.3%
ALGUNA VEZ	4	33.3%
SIEMPRE	3	25%
A MENUDO	2	16.7%
Total	12	100%

Gráficos 42

**INTERPRETACION**

2 En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje considerable (33.3%) respondió que "ALGUNA VEZ" Mantienen su independencia y toman sus propias decisiones. Además, un porcentaje significativo (25%) respondió "SIEMPRE" lo hacen. Un porcentaje menor (16.7%) respondió "NUNCA" y "A MENUDO" lo hacen. Un porcentaje aún menor (8.3%) respondió "MUY POCAS" veces lo hacen.

GRUPO VI: HABILIDADES DE PLANIFICACION

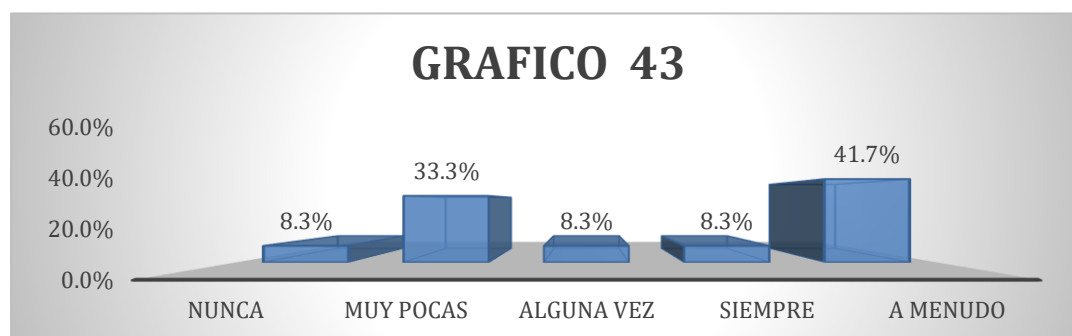
Tabla 43

PREGUNTA N°43

¿Resuelves la sensación de aburrimiento iniciando una nueva actividad interesante?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	1	8.3%
MUY POCAS	4	33.3%
ALGUNA VEZ	1	8.3%
SIEMPRE	1	8.3%
A MENUDO	5	41.7%
Total	12	100%

Gráficos 43



INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje considerable (41.7%) respondió que "A MENUDO" Buscan nuevas actividades para mantener su mente y cuerpo ocupados. Además, un porcentaje significativo (33.3%) respondió "MUY POCAS" veces lo hacen. Un porcentaje menor (8.3%) respondió "NUNCA", "ALGUNA VEZ" y "SIEMPRE" lo hacen.

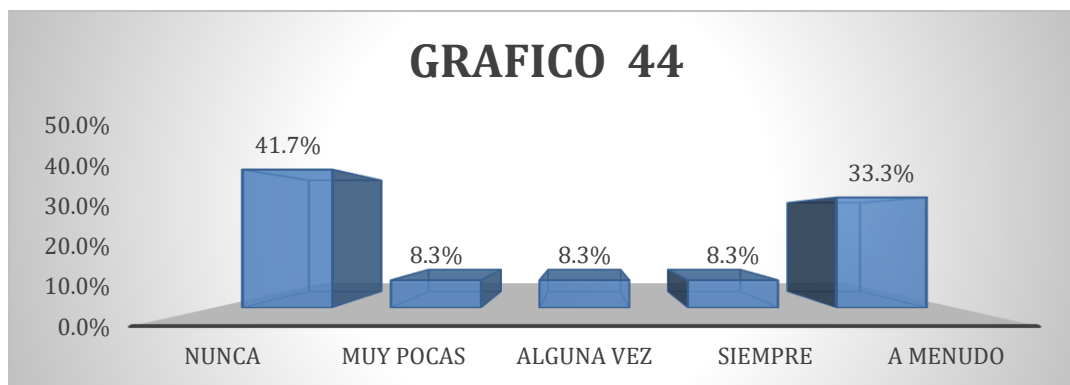
Tabla 44

PREGUNTA N°44

¿Reconoces si la causa de algún acontecimiento es consecuencia de alguna situación bajo tu control?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	5	41.7%
MUY POCAS	1	8.3%
ALGUNA VEZ	1	8.3%
SIEMPRE	1	8.3%
A MENUDO	4	33.3%
Total	12	100%

Gráficos 44



INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje considerable (41.7%) respondió que "NUNCA" Reconocer las consecuencias de sus propias acciones Además, un porcentaje significativo (33.3%) respondió "A MENUDO" lo hacen. Un porcentaje menor (8.3%) respondió "MUY POCAS" veces, "ALGUNA VEZ" y "SIEMPRE" lo hacen.

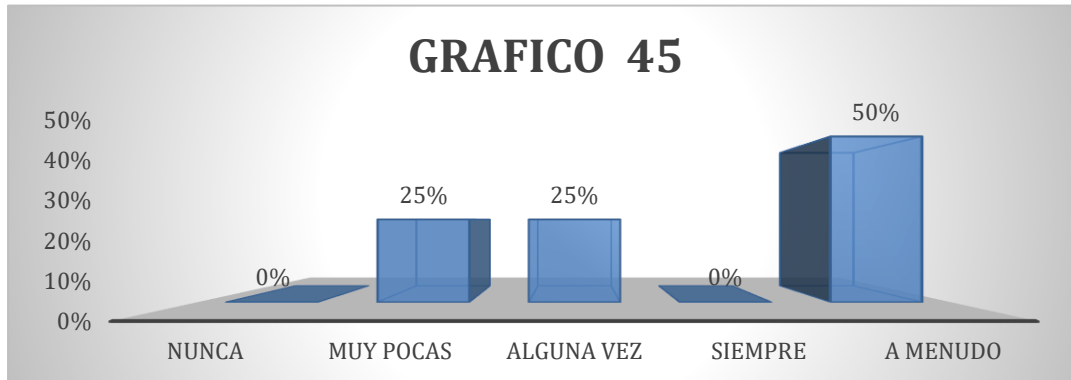
Tabla 45

PREGUNTA N°45

¿Tomas decisiones realistas sobre lo que eres capaz de realizar antes de comenzar una tarea?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	0	0%
MUY POCAS	3	25%
ALGUNA VEZ	3	25%
SIEMPRE	0	0%
A MENUDO	6	50%
Total	12	100%

Gráficos 45



INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje significativo (50%) respondió que "A MENUDO" cumplen dicha pregunta. Además, un porcentaje igualmente significativo (25%) respondió "MUY POCAS" veces y "ALGUNA VEZ" lo hacen. Ningún docente respondió "NUNCA" o "SIEMPRE" lo hacen.

Tabla 46

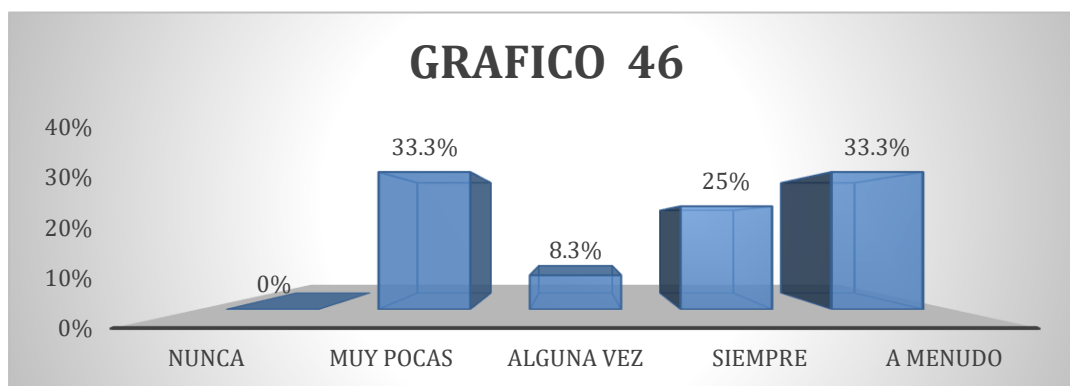
PREGUNTA N°46

4

¿Eres realista cuando debes dilucidar cómo puedes desenvolverte en una determinada tarea?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	0	0%
MUY POCAS	4	33.3%
ALGUNA VEZ	1	8.3%
SIEMPRE	3	25%
A MENUDO	4	33.3%
Total	12	100%

Gráficos 46



2

INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje significativo (33.3%) respondió que "MUY POCAS" veces y "A MENUDO" Analizan sus fortalezas y debilidades en relación con la tarea.. Además, un porcentaje menor (25%) respondió "SIEMPRE" lo hacen. Un porcentaje aún menor (8.3%) respondió "ALGUNA VEZ". Ningún docente respondió "NUNCA" lo hacen.

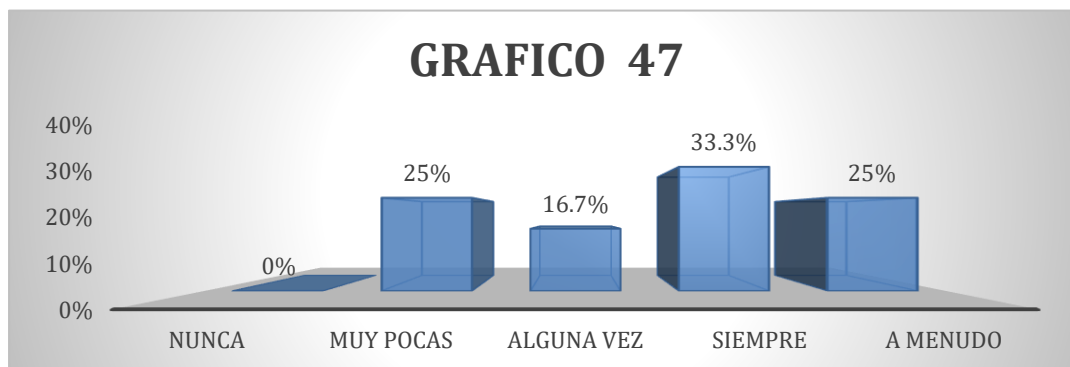
Tabla 47

PREGUNTA N°47

¿Resuelves qué necesitas saber y cómo conseguir la información?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	0	0%
MUY POCAS	3	25%
ALGUNA VEZ	2	16.7%
SIEMPRE	4	33.3%
A MENUDO	3	25%
Total	12	100%

Gráficos 47



INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje considerable (33.3%) respondió que "SIEMPRE" Determinan qué información necesitan para tomar una decisión o completar una tarea. Además, un porcentaje significativo (25%) respondió "MUY POCAS" veces y "A MENUDO" lo hacen. Un porcentaje menor (16.7%) respondió "ALGUNA VEZ". Ningún docente respondió "NUNCA" lo hacen.

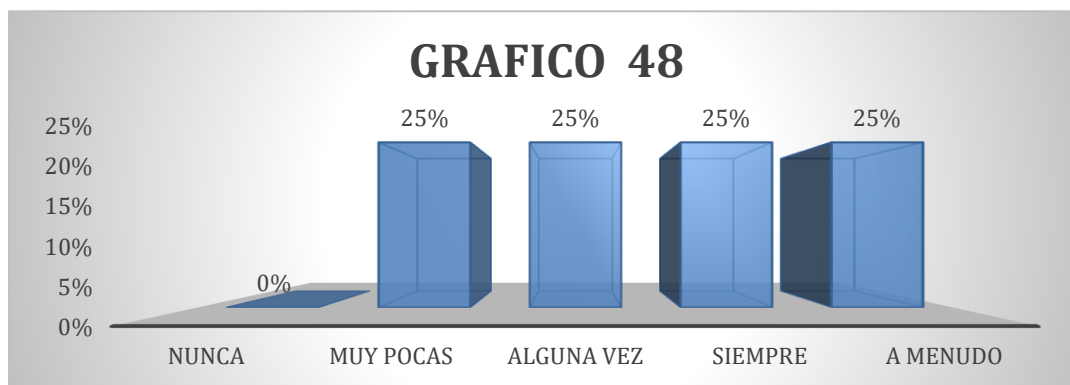
Tabla 48

PREGUNTA N°48

¿Determinas de forma realista cuál de los numerosos problemas es el más importante y el que deberías solucionar primero?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	0	0%
MUY POCAS	3	25%
ALGUNA VEZ	3	25%
SIEMPRE	3	25%
A MENUDO	3	25%
Total	12	100%

Gráficos 48



INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje igualmente significativo (25%) respondió que "MUY POCAS" veces, "ALGUNA VEZ", "SIEMPRE" y "A MENUDO". Establecen prioridades entre los diferentes problemas para abordar el más importante primero. Ningún docente respondió "NUNCA" lo hacen

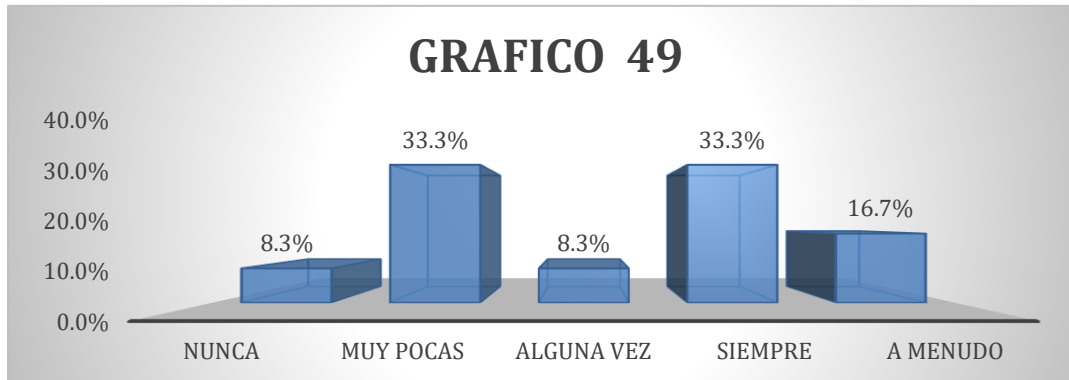
Tabla 49

PREGUNTA N°49

¿Consideras las posibilidades y eliges la que te hará sentir mejor?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	1	8.3%
MUY POCAS	4	33.3%
ALGUNA VEZ	1	8.3%
SIEMPRE	4	33.3%
A MENUDO	2	16.7%
Total	12	100%

Gráficos 49

**INTERPRETACION**

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje considerable (33.3%) respondió que "MUY POCAS" veces y "SIEMPRE" Confían en su instinto para tomar decisiones que les hagan sentir bien. Además, un porcentaje menor (16.7%) respondió "A MENUDO" lo hacen. Un porcentaje aún menor (8.3%) respondió "NUNCA" y "ALGUNA VEZ" lo hacen.

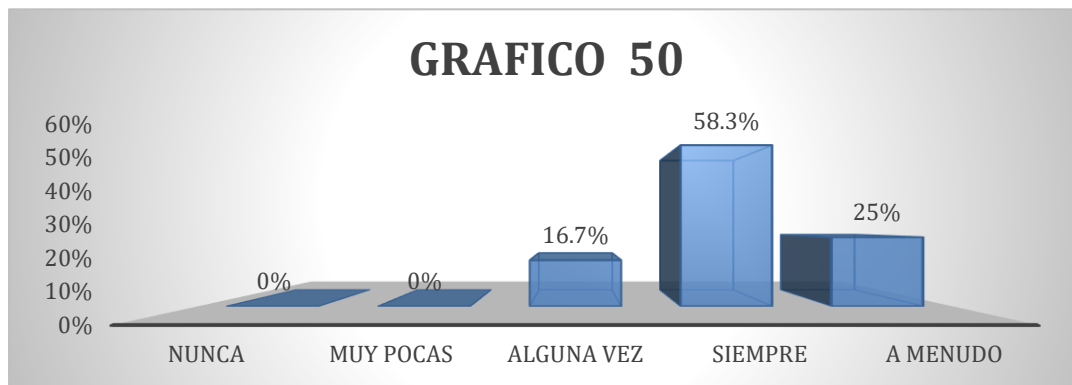
Tabla 50

PREGUNTA N°50

¿Te organizas y te preparas para facilitar la ejecución de tu trabajo?

Alternativa	Docentes	%
NUNCA	0	0%
MUY POCAS	0	0%
ALGUNA VEZ	2	16.7%
SIEMPRE	7	58.3%
A MENUDO	3	25%
Total	12	100%

Gráficos 50



INTERPRETACION

En la tabla y en el gráfico observamos que los docentes encuestados, un porcentaje significativo (58.3%) respondió que "SIEMPRE" Organizan sus tareas y recursos para facilitar la ejecución. Además, un porcentaje considerable (25%) respondió "A MENUDO" lo hacen. Un porcentaje menor (16.7%) respondió "ALGUNA VEZ". Ningún docente respondió "NUNCA" o "MUY POCAS" veces lo hacen.

EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE

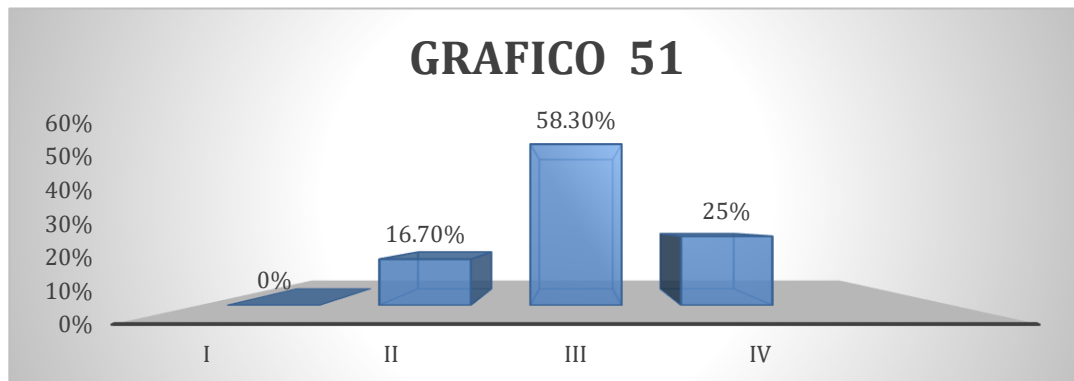
Tabla 51

PREGUNTA N° 51

Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Nivel de logro	Docentes	%
I	0	0%
II	2	16.7%
III	7	58.3%
IV	3	25%
Total	12	100%

Gráficos 51



INTERPRETACION

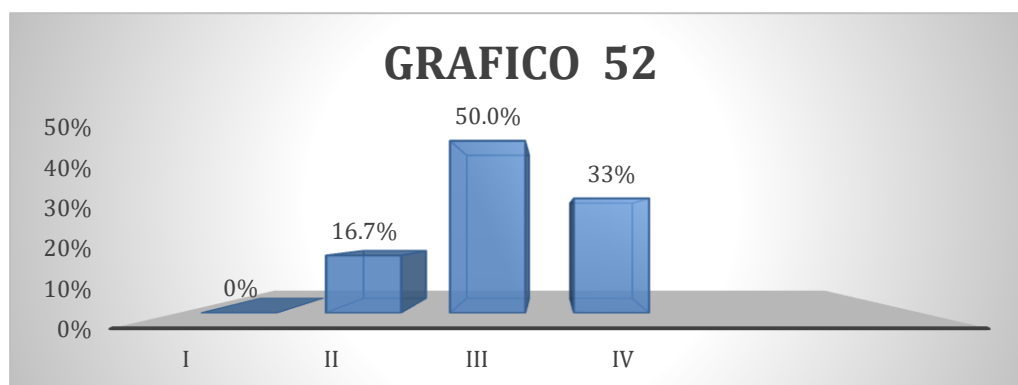
En la tabla y en el grafico observamos que la proporcionaste, se observa que la gran parte de profesores, específicamente el 58.3%, se encuentran en el nivel III de logro. Esto sugiere que hay un mayor porcentaje de profesores en un nivel que posiblemente esté más comprometido y activamente involucrado en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Por otro lado, el nivel II tiene una representación del 16.7%, mientras que el nivel IV cuenta con el 25% de los docentes.

Tabla 52

PREGUNTA N° 52**Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.**

Nivel de logro	Docentes	%
I	0	0%
II	2	16.7%
III	6	50%
IV	4	33.3%
Total	12	100%

Gráficos 52

**INTERPRETACION**

En la table y en el grafico observamos que la mayoría de los docentes, un 50%, se encuentran en el nivel III de logro. Esto podría indicar que estos docentes están bien posicionados en términos de competencias y habilidades. A su vez, el nivel IV también cuenta con una representación significativa, el 33.3%, lo que sugiere que hay una proporción considerable de docentes con un alto nivel de logro.

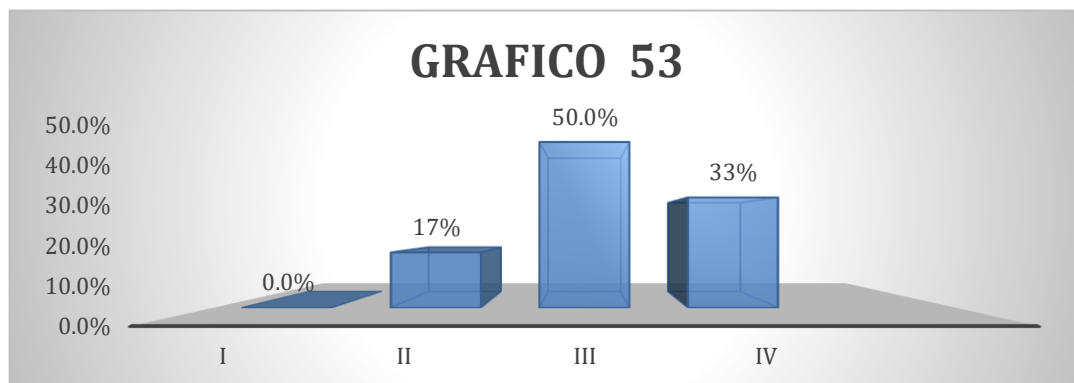
Tabla 53

PREGUNTA N° 53

Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.

Nivel de logro	Docentes	%
I	0	0%
II	2	16.7%
III	6	50%
IV	4	33.3%
Total	12	100%

Gráficos 53

**INTERPRETACION**

En la table y en el grafico observamos que el 16.7% de las docentes se encuentran en este nivel, lo que sugiere que tienen un nivel de competencia básico en la evaluación de los aprendizajes.

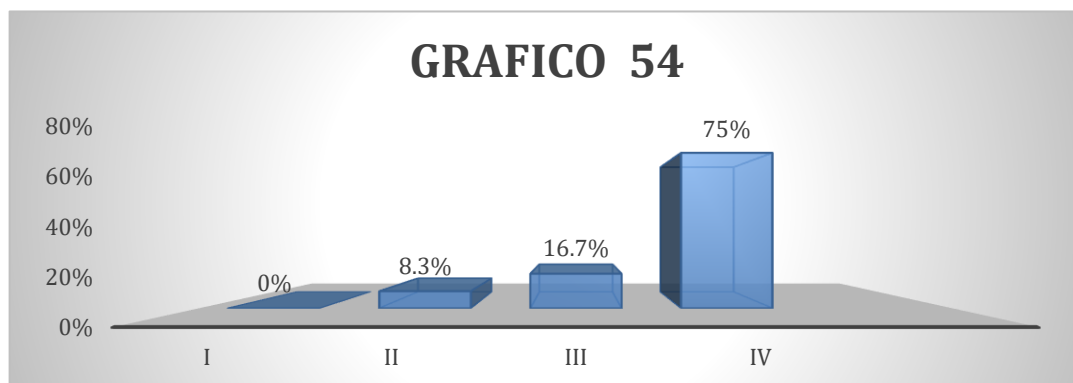
Mientras tanto el 50% se encuentran en este nivel, es decir poseen un nivel de competencia intermedio. Y el 33.3% se encuentran en este nivel, lo que sugiere que tienen un nivel de competencia alto.

Tabla 54

PREGUNTA N° 54**Propicia un ambiente de respeto y proximidad.**

Nivel de logro	Docentes	%
I	0	0%
II	1	8.3%
III	2	16.7%
IV	9	75%
Total	12	100%

Gráficos 54

**INTERPRETACION**

En la table y en el grafico observamos que el 8.3% de las docente se encuentra en este nivel, lo que sugiere que tiene un nivel de competencia básico en la evaluación de los aprendizajes.

Al ser un porcentaje bajo. Por lo tanto el 16.7% de las docentes se encuentran en este nivel, lo que indica que poseen un nivel de competencia intermedio en la evaluación del seguimiento

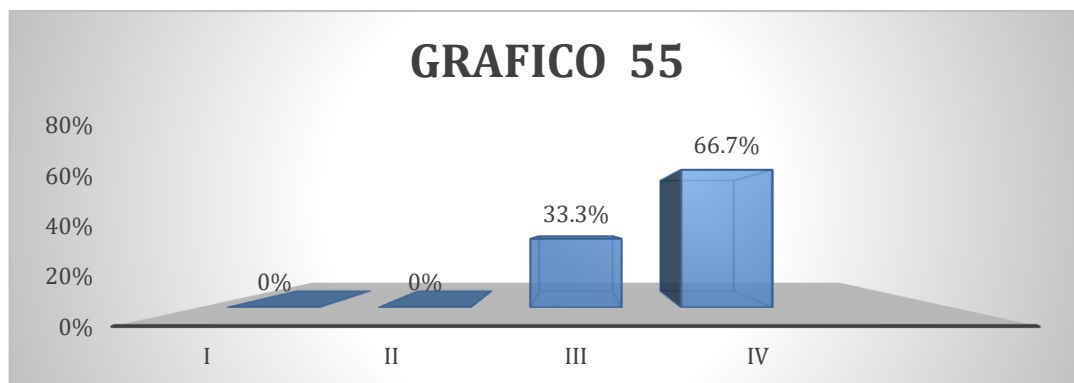
del progreso educativo. Y el 75% y la evaluación del progreso de los aprendizajes.

Tabla 55

PREGUNTA N° 55**Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.**

Nivel de logro	Docentes	%
I	0	0%
II	0	0%
III	4	33.3%
IV	8	66.7%
Total	12	100%

Gráficos 55

**INTERPRETACION**

En la tabla y en el grafico observamos que el 66.7% de los docentes regula positivamente el comportamiento de los estudiantes, mientras que un tercio 33,3% también lo hace

4.2 DISCUCION:

Valdés (2004) resalta en el modelo de Práctica Reflexiva la relevancia de las habilidades sociales como un componente esencial del desempeño docente, complementando las capacidades pedagógicas, la gestión emocional y la responsabilidad en las tareas educativas. Por otro lado, Bar-On (1997) al hablar de las habilidades socioemocionales, reconoce su relevancia en el contexto del desempeño docente, subrayando cómo estas habilidades juegan un papel crucial en la efectividad de los educadores dentro del entorno educativo.

CAPÍTULO V

5.1 CONCLUSIONES

- 6 • Las habilidades sociales son cruciales para el desempeño docente. Los profesores con habilidades sólidas, como la comunicación efectiva y la empatía, no solo tienen un mejor rendimiento en su trabajo, sino que también establecen relaciones más positivas con sus estudiantes.
- Estas habilidades no solo mejoran la interacción con los alumnos, sino que también generan una mayor aceptación y apoyo del entorno social del docente.
- Las habilidades sociales son recíprocas, quiere decir que al mejorar las suyas, los docentes también pueden ayudar a sus estudiantes a desarrollar las suyas.
- La labor docente es compleja y requiere fortalecer las capacidades intelectuales, académicas, sociales y de convivencia de los estudiantes, siendo esenciales para alcanzar este objetivo.
- Las habilidades blandas, incluyendo las sociales, son fundamentales para el desempeño docente, no solo para la interacción con los estudiantes, sino también para la empleabilidad y las relaciones laborales.
- 83 • Es importante diseñar estrategias para fortalecer las habilidades sociales de los profesores para crear un ambiente de aprendizaje efectivo y positivo para los alumnos.
- 37

5.2. RECOMENDACIONES

- Examinar el impacto de competencias sociales cruciales, como tales como la comunicación, ponerse en el lugar de la otra persona, el asertividad y la resolución de conflictos., impactan en el desempeño docente en diferentes áreas.
- Analizar cómo las habilidades sociales se adaptan a distintos contextos educativos y cómo las necesidades del entorno influyen en su importancia.
- Evaluar la validez y confiabilidad de diferentes métodos para evaluar las habilidades de los docentes.
- Implementar un plan de formación continua para desarrollar las competencias sociales de los docentes, teniendo en cuenta sus necesidades individuales.
- Conocer la percepción de los estudiantes sobre las habilidades sociales de sus profesores y cómo estas impactan en su aprendizaje.
- Analizar cómo las habilidades sociales del docente se integran en la cultura escolar y cómo esta interacción afecta la dinámica del aprendizaje y la comunidad educativa.

REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

- 5 • Alexandra Elizabeth Lara Logroño, E. L. B. (2023). *Clima familiar y habilidades sociales en adolescentes estudiantes de Riobamba*. Gob.Ec. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422023000100008&lang=es
- 23 • Cahuapaza, J. E. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno. *Ñawparisun - Revista de Investigación Científica de Ingenierías*, 2(2). <https://unaj.edu.pe/revista/index.php/vpin/article/view/94>
- 55 • Cárdenas, P. M., V. (n.d.). *Habilidades sociales y habilidades docentes*. Edu.Mx. Retrieved September 15, 2024, from <http://unidadupn094.upnvirtual.edu.mx/U094/REVISTA/52/07.HTML>
- 54 • de Jesús Montilla Pacheco, J. L. M. M. J. T. P. A. (Ed.). (2019). *Habilidades comunicativas como elemento optimizador de las relaciones interpersonales entre el personal directivo y los docentes de aula del Liceo Bolivariano "Héctor Rojas Meza" de Cabudare, Estado Lara, Venezuela* (Vol. 17). Revista Educación.
- 15 • Fernández, A. B. (2015). *Habilidades sociales y emocionales del profesorado de educación infantil relacionadas con la gestión del clima de aula*. Unirioja.Es. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=127319>
- 38 • Fernández, M. S. Á. J. (2017). <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/54110/7%20Diseño%20y%20Evaluacion%20de%20un%20Proceso%20de%20Formacion%20en%20Habilidades%20Comunicativas%20para%20la%20Docencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Ugr.Es. <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/54110/7%20Diseño%20y%20Evaluacion%20de%20un%20Proceso%20de%20Formacion%20en%20Habilidades%20Comunicativas%20para%20la%20Docencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 50 • Goldstein. (1989). *Las habilidades sociales, según Goldstein*. 1Library.Co. <https://1library.co/article/las-habilidades-sociales-según-goldstein.yr3mod7y>
- 34 • Goswami, G. R. S. (2016, July). *SOCIAL SKILLS: THEIR IMPACT ON ACADEMIC ACHIEVEMENT AND OTHER ASPECTS OF LIFE*. Academia.edu. https://www.academia.edu/27758592/SOCIAL_SKILLS_THEIR_IMPACT_ON_AC
- 73 •
- 34 •
- 17 •

ADEMIC_ACHIEVEMENT_AND_OTHER_ASPECTS_OF_LIFE_REETU_SHAR
MA_VANDANA_GOSWAMI_DR_PURNIMA_GUPTA

- 3 • Lázaro, S. M. (2019). *Desarrollo de Habilidades Sociales y de Trabajo en Equipo en el contexto universitario: Aprendizaje Cooperativo y Entrenamiento en Habilidades Sociales*. UEx.
- MINEDU. (n.d.-a). *Educación Te Escucha – ETE*. Gob.pe. Retrieved September 15, 2024, from <https://educacionteescucha.minedu.gob.pe>
- MINEDU. (n.d.-b). *Evaluación Docente*. Perueduca.Pe. Retrieved September 15, 2024, from <https://evaluaciondocente.perueduca.pe>
- MINEDU. (n.d.-c). *Rúbricas de observación de aula*. Perueduca.pe. Retrieved September 15, 2024, from <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/DESEMPENOPRIMARIA/TRAMO1/RUBRICAS-DE-OBSERVACION-DE-AULA/>
- 5 • MINEDU. (2016). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Gob.Pe. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco%20del%20Buen%20Desempeño%20Docente.pdf?v=1658161064>
- 28 • NeuronUP. (2022, April 27). *Habilidades sociales: definición, tipos, ejercicios y ejemplos*. Gob.Pe. <https://neuronup.com/ACTIVIDADES-DE-NEURORREHABILITACION/ACTIVIDADES-PARA-HABILIDADES-SOCIALES/HABILIDADES-SOCIALES-DEFINICION-TIPOS-EJERCICIOS-Y-EJEMPLOS/>
- 5 • Orozco, Y. A. C. (2020). *Fortalecimiento de las habilidades sociales en los niños de transición a través de una propuesta pedagógica en una institución pública de la ciudad de Bucaramanga*. UNAB.
- 5 • Ortega, L., & Joaquín, A. (2022). El desarrollo de habilidades para la comunicación en los docentes de la educación técnica y profesional. *Conrado*, 18(85), 25–36. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000200025
- 18 • Quiroz Pacheco, C., & Franco García, D. (2019). Relación entre la formación docente y el rendimiento académico de los estudiantes universitarios. *Educación*, 28(55), 166–181. <https://doi.org/10.18800/educacion.201902.008>

ANEXOS

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

1 ESCALA DE HABILIDADES SOCIALES (A. Goldstein & col.)

A continuación te presentamos una tabla con diferentes aspectos de las “Habilidades Sociales Básicas”. A través de ella podrás determinar el grado de desarrollo de tu “Competencia Social” (conjunto de HH.SS necesarias para desenvolverte eficazmente en el contexto social). Señala el grado en que te ocurre lo que indican cada una de las cuestiones, teniendo para ello en cuenta:

- | | | | |
|---|---------------------------|---|-------------------------|
| 1 | Me sucede MUY POCAS veces | 2 | Me sucede ALGUNAS veces |
| 3 | Me sucede BASTANTES veces | 4 | Me sucede MUCHAS veces |

HABILIDADES SOCIALES		1	2	3	4
1	Prestas atención a la persona que te está hablando y haces un esfuerzo para comprender lo que te está diciendo				
2	Hablas con los demás de temas poco importantes para pasar luego a los más importantes				
3	Hablas con otras personas sobre cosas que interesan a ambos				
4	Clarificas la información que necesitas y se la pides a la persona adecuada				
5	Permites que los demás sepan que les agradeces los favores				
6	Te das a conocer a los demás por propia iniciativa				
7	Ayudas a que los demás se conozcan entre sí				
8	Dices que te gusta algún aspecto de la otra persona o alguna de las actividades que realiza				
9	Pides que te ayuden cuando tienes alguna dificultad				
10	Eliges la mejor forma para integrarte en un grupo o para participar en una determinada actividad				
11	Explicas con claridad a los demás cómo hacer una tarea específica				
12	Prestas atención a las instrucciones, pides explicaciones y llevas adelante las instrucciones correctamente				
13	Pides disculpas a los demás por haber hecho algo mal				
14	Intentas persuadir a los demás de que tus ideas son mejores y que serán de mayor utilidad que las de la otra persona				
15	Intentas reconocer las emociones que experimentas				
16	Permites que los demás conozcan lo que sientes				
17	Intentas comprender lo que sienten los demás				

18	Intentas comprender el enfado de la otra persona				
19	Permites que los demás sepan que te interesas o preocupas por ellos				
20	Piensas porqué estás asustado y haces algo para disminuir tu miedo				
21	Te dices a ti mismo o haces cosas agradables cuando te mereces una recompensa				
22	Reconoces cuando es necesario pedir permiso para hacer algo y luego lo pides a la perso- na indicada				

HABILIDADES SOCIALES		1	2	3	4
23	Te ofreces para compartir algo que es apreciado por los demás				
24	Ayudas a quien lo necesita				
25	Llegas a establecer un sistema de negociación que te satisface tanto a ti mismo como a quienes sostienen posturas diferentes				
26	Controlas tu carácter de modo que no se te “escapan las cosas de la mano”				
27	Defiendes tus derechos dando a conocer a los demás cuál es tu postura				
28	Te las arreglas sin perder el control cuando los demás te hacen bromas				
29	Te mantienes al margen de situaciones que te pueden ocasionar problemas				
30	Encuentras otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearte				
31	Dices a los demás cuándo han sido los responsables de originar un determinado problema e intentas encontrar una solución				
32	Intentas llegar a una solución justa ante la queja justificada de alguien				
33	Expresas un sincero cumplido a los demás por la forma en que han jugado				
34	Haces algo que te ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido				
35	Eres consciente cuando te han dejado de lado en alguna actividad y, luego, haces algo para sentirte mejor en ese momento				
36	Manifiestas a los demás que han tratado injustamente a un amigo				
37	Consideras con cuidado la posición de la otra persona, comparándola con la propia, antes de decidir lo que hacer				
38	Comprendes la razón por la cual has fracasado en una determinada situación y qué puedes hacer para tener más éxito en el futuro				
39	Reconoces y resuelves la confusión que se produce cuando los demás te explican una cosa pero dicen o hacen otras que se contradicen				
40	Comprendes lo que significa la acusación y por qué te la han hecho y, luego, piensas en la mejor forma de relacionarte con la persona que te ha hecho la acusación				
41	Planificas la mejor forma para exponer tu punto de vista antes de una conversación pro- blemática				
42	Decides lo que quieres hacer cuando los demás quieren que hagas otra cosa distinta				

43	Resuelves la sensación de aburrimiento iniciando una nueva actividad interesante				
44	Reconoces si la causa de algún acontecimiento es consecuencia de alguna situación bajo tu control				
45	Tomas decisiones realistas sobre lo que eres capaz de realizar antes de comenzar una tarea				
46	Eres realista cuando debes dilucidar cómo puedes desenvolverte en una determinada tarea				
47	Resuelves qué necesitas saber y cómo conseguir la información				
48	Determinas de forma realista cuál de los numerosos problemas es el más importante y el que deberías solucionar primero				
49	Consideras las posibilidades y eliges la que te hará sentir mejor				
50	Te organizas y te preparas para facilitar la ejecución de tu trabajo				

ÁREAS DE HABILIDADES

GRUPO I. PRIMERAS HABILIDADES SOCIALES.

1. Escuchar.
2. Iniciar una conversación.
3. Mantener una conversación.
4. Formular una pregunta.
5. Dar las gracias.
6. Presentarse.
7. Presentar a otras personas.
8. Hacer un cumplido.

GRUPO II. HABILIDADES SOCIALES AVANZADAS.

9. Pedir ayuda.
10. Participar.
11. Dar instrucciones.
12. Seguir instrucciones.
13. Disculparse.
14. Convencer a los demás.

GRUPO III. HABILIDADES RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS.

15. Conocer los propios sentimientos.
16. Expresar los sentimientos.

17. Comprender los sentimientos de los demás.
18. Enfrentarse con el enfado de otro.
19. Expresar afecto.
20. Resolver el miedo.
21. Autorrecompensarse.

GRUPO IV. HABILIDADES ALTERNATIVAS A LA AGRESIÓN.

22. Pedir permiso.
- 23.. Compartir algo.
24. Ayudar a los demás.
25. Negociar.
26. Empezar el autocontrol.
27. Defender los propios derechos.
28. Responder a las bromas.
29. Evitar los problemas con los demás.
30. No entrar en peleas.

GRUPO V. HABILIDADES PARA HACER FRENTE AL ESTRÉS.

31. Formular una queja.
32. Responder a una queja.
33. Demostrar deportividad después de un juego.
34. Resolver la vergüenza.
35. Arreglárselas cuando le dejan de lado.

36. Defender a un amigo.
37. Responder a la persuasión.
38. Responder al fracaso.
39. Enfrentarse a los mensajes contradictorios.
40. Responder a una acusación.
41. Prepararse para una conversación difícil.
42. Hacer frente a las presiones del grupo.

GRUPO VI. HABILIDADES DE PLANIFICACIÓN.

43. Tomar iniciativas.
44. Discernir sobre la causa de un problema.
45. Establecer un objetivo.
46. Determinar las propias habilidades.
47. Recoger información.
48. Resolver los problemas según su importancia.
49. Tomar una decisión.
50. Concentrarse en una tarea.



FICHA DE MONITOREO AL DESEMPEÑO DOCENTE - 2023

NOMBRE DE LA I.E.		Cod. Mod.	
APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE VISITADO			
NIVEL	I	P	S
ESPECIALIDAD			
DATOS DE LA OBSERVACIÓN			
GRADO	ÁREA CURRICULAR		
FECHA	HORA INICIO		HORA DE TÉRMINO
EdA			
SESION DE APRENDIZAJE			
N° DE ESTUDIANTES PRESENTES DURANTE LA OBSERVACIÓN		TIEMPO DE OBSERVACION	
NOMBRE COMPLETO DEL ESPECIALISTA/DIRECTOR/SUBDIRECTOR			

REGISTRO DE CONDUCTAS OBSERVADAS

DESEMPEÑO Y ASPECTOS	CONDUCTAS OBSERVADAS (evidencias)
<p><u>Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje</u></p> <ul style="list-style-type: none"> › Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. › Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. › Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende. 	
<p><u>Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> › Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. 	



--	--

DESEMPEÑO Y ASPECTOS	CONDUCTAS OBSERVADAS (evidencias)
<p><u>Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> › Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión. › Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas 	
<p><u>Propicia un ambiente de respeto y proximidad.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> › Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. › Cordialidad o calidez que transmite el docente. › Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes. 	
<p><u>Marca:</u> SI / NO</p>	



INSTRUMENTO 2: PLANIFICACIÓN DEL DOCENTE				
	CRITERIOS	CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
1	El/la docente tiene su programación anual, en base a las necesidades de aprendizaje identificadas en el diagnóstico.			
2	El/la docente tiene su EdA considerando los siguientes elementos: situación significativa, propósitos de aprendizaje y secuencia de actividades.			
	2.1 La situación significativa ubica a los estudiantes en un contexto específico, contempla sus intereses o necesidades de aprendizaje, y representa un reto o desafío para ellos (moviliza las competencias previstas en los propósitos de aprendizaje).			
	2.2 Existe relación entre los propósitos de aprendizaje (competencias, capacidades, desempeños) y las evidencias e instrumentos de evaluación.			
	2.3 La secuencia de sesiones planteada en la unidad está orientada a resolver el reto o desafío planteado.			
3	3.1 El título de la sesión comunica la actividad principal o el producto que se obtendrá en la sesión.			
	3.2 Los propósitos de aprendizaje indican las competencias, los desempeños, criterios de evaluación y enfoques transversales que se desarrollarán en la sesión.			
	3.3 El propósito pedagógico se escribe en términos de desempeños y comunica su sentido social para abordar o resolver el reto.			
	3.4 Se prevé compartir con los estudiantes lo que van a aprender y los criterios de evaluación.			
	3.5 Se evidencia la secuencia de los procesos didácticos según la competencia a trabajar.			
	3.6 Se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.			
4	El/la docente en su planificación curricular incluye instrumentos que respondan al proceso de evaluación formativa de las competencias del área y competencias transversales.			
5	<i>El/la docente tiene un registro auxiliar de evaluación.</i>			
6	<i>El/la docente tiene un registro de asistencia.</i>			
7	El/la docente cuenta con sesiones de refuerzo escolar.			
8	El/la docente cuenta con Plan de tutoría.			
9	El/la docente cuenta con sesiones de tutoría.			
10	El/la docente cuenta con resultados de la evaluación diagnóstica.			



INSTRUMENTO 3: MATERIAL EDUCATIVO - MINEDU				
CRITERIOS		CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
1	Evidencia el uso de los cuadernos de trabajo MINEDU, en sus programaciones.			
2	Evidencia el uso de los cuadernos de trabajo (avance de páginas)			
3	Utiliza el material educativo: Kit de ciencia, kit de matemática, tabletas, textos de biblioteca en el desarrollo de sesiones.			
4	Los textos de la biblioteca están a la vista y alcance de los estudiantes			

RECOMENDACIONES

COMPROMISO DEL DOCENTE:

Especialista

Director (a)

Docente Monitoreado

RELACIÓN DE HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO DEL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “I.E.40180 JESÚS MARÍA

AUTOR: CHAVEZ MENDOZA, NASLY MARYORY

FACULTAD: EDUCACIÓN

ESPECIALIDAD: EDUCACIÓN PRIMARIA

PROBLEMAS	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDOLOGIA	
GENERAL	GENERAL	GENERAL	HABILIDADES SOCIALES	Autocontrol Flexibilidad Tolerancia Resolución de conflictos Cooperación Empatía Escucha activa Habilidades verbales	¿Prestas atención a la persona que te está hablando y haces un esfuerzo para comprender lo que estás diciendo? ¿Hablas con los demás de temas poco importantes para pasar luego a los más importantes? ¿Hablas con otras personas sobre cosas que	DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN	DATOS DE RECOLECCIÓN
¿Cómo las habilidades sociales se desarrollan en el desempeño docente en la Institución Educativa 40180 “Jesús María” del distrito de Paucarpata de Arequipa, 2023?	Existe relación una correlación las habilidades sociales y desempeño del docente en la Institución Educativa 40180 “Jesús María” del distrito de Paucarpata de Arequipa, 2023	Determinar la relación entre habilidades sociales y desempeño del docente en la Institución Educativa 40180 “Jesús María” del distrito de Paucarpata de Arequipa, 2023				NO EXPERIMENTAL	Escala de habilidades sociales para docentes de la I.E Ficha de observación

	ESPECIFICOS	ESPECIFICOS			interesan a ambos? ¿Clarificas la información que necesitas y se la pides a la persona adecuada? ¿Permites que los demás sepan que les agradeces los favores? ¿Te das a conocer a los demás por propia iniciativa? ¿Ayudas a que los demás se conozcan entre sí? ¿Dicen que te gusta algún aspecto de la otra persona	TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
	Las habilidades sociales provocan un mal desempeño del docente. Las habilidades sociales no provocan un mal	Determinar cuál es el proceso de fortalecimiento de las habilidades sociales básicas en el desempeño docente de la Institución Educativa 40180 “Jesús María” del distrito de Paucarpata de Arequipa, 2023				CUESTIONARIO	ENCUESTA

	desempeño docente.	Distinguir cómo se promueve el desarrollo de habilidades			o alguna de las actividades que realiza?		
	Las habilidades sociales influyen en el desempeño docente.	sociales afectivas en el desempeño docente de la Institución Educativa 40180 “Jesús María” del distrito de Paucarpata de Arequipa, 2023.	DESEMPEÑO DEL DOCENTE	Evaluación del aprendizaje Interacción de las tecnologías Motivación y compromiso Retroalimentación Participación en actividades de Desarrollo profesional	Promueve la participación activa de los estudiantes en el proceso educativo, Promueve la reflexión, la imaginación y el	POBLACION LOS DOCENTES	MUESTRA 12 docentes
						TÉCNICA DE MUESTREO	TECNICA DE ANALISIS ESTADISTICO

30
10
9

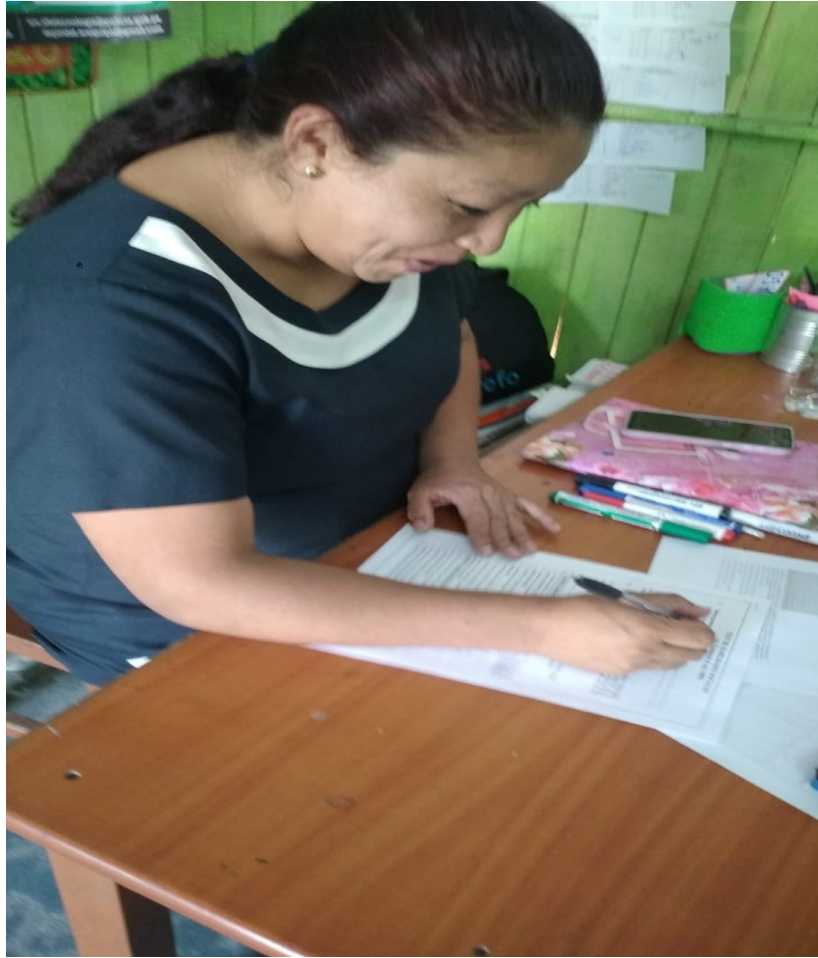
<p>2</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>9</p>	<p>Los estilos de vida familiar influyen en la baja autoestima.</p>	<p>Reconocer qué estrategias se implementan las habilidades sociales de planificación en el desempeño docente de la Institución Educativa 40180 “Jesús María” del distrito de Paucarpata de Arequipa, 2023</p>		<p>Autoevaluación</p>	<p>análisis crítico.</p> <p>Evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.</p> <p>Fomenta un ambiente de respeto mutuo y cercanía.</p>	<p>Los cuestionarios</p>	<p>Para hacer la estadística de las preguntas utilizamos el programa Excel.</p>
		<p>Precisar cómo se fomenta el desarrollo de las habilidades negociativas en el desempeño.</p>			<p>Promueve un comportamiento adecuado en los estudiantes.</p>		

EVIDENCIAS



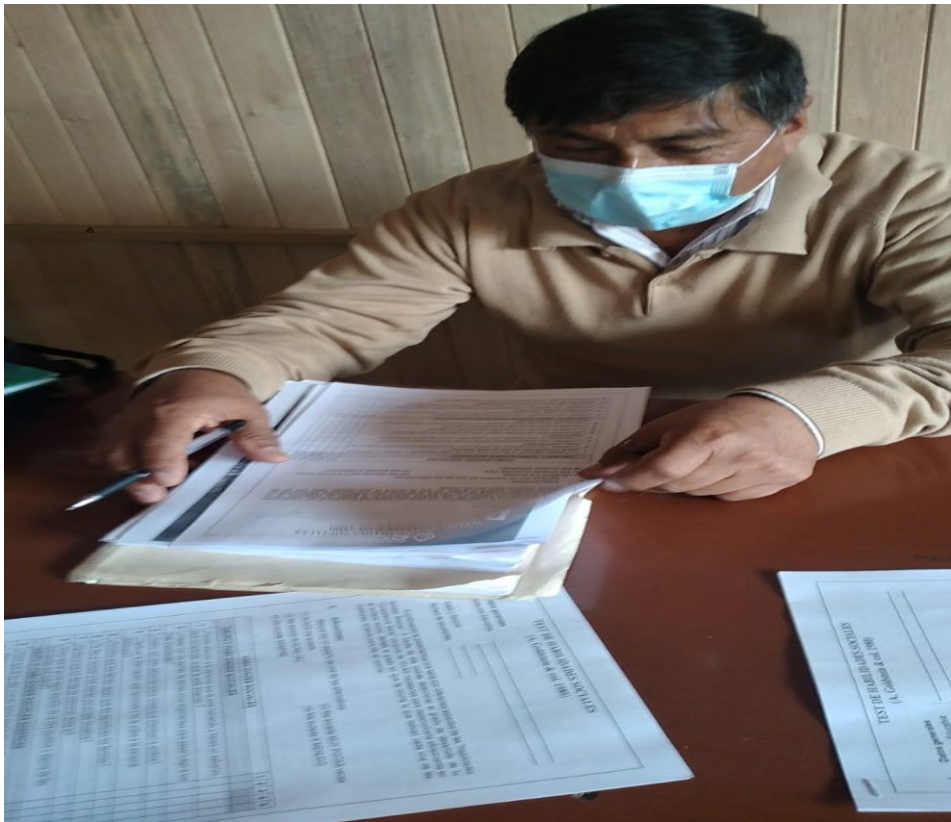
INTERPRETACION

En la imagen observamos que el docente de educación física esta llenando la Encuesta



INTERPRETACION

En la imagen observamos que la docente esta observando la Encuesta para poderlo resolver



INTERPRETACION

En la imagen observamos que el docente esta pensando cual es su respuesta en la encuesta que se le proporciono en la institución.



INTERPRETACION

En la imagen observamos que la docente esta observando la Encuesta para poderlo resolver



INTERPRETACION

En la imagen observamos que la docente esta observando la Encuesta para poderlo resolver



INTERPRETACION

En la imagen observamos que la docente esta observando la Encuesta para poderlo resolver



INTERPRETACION

En la imagen observamos que la docente esta observando la Encuesta para poderlo resolver



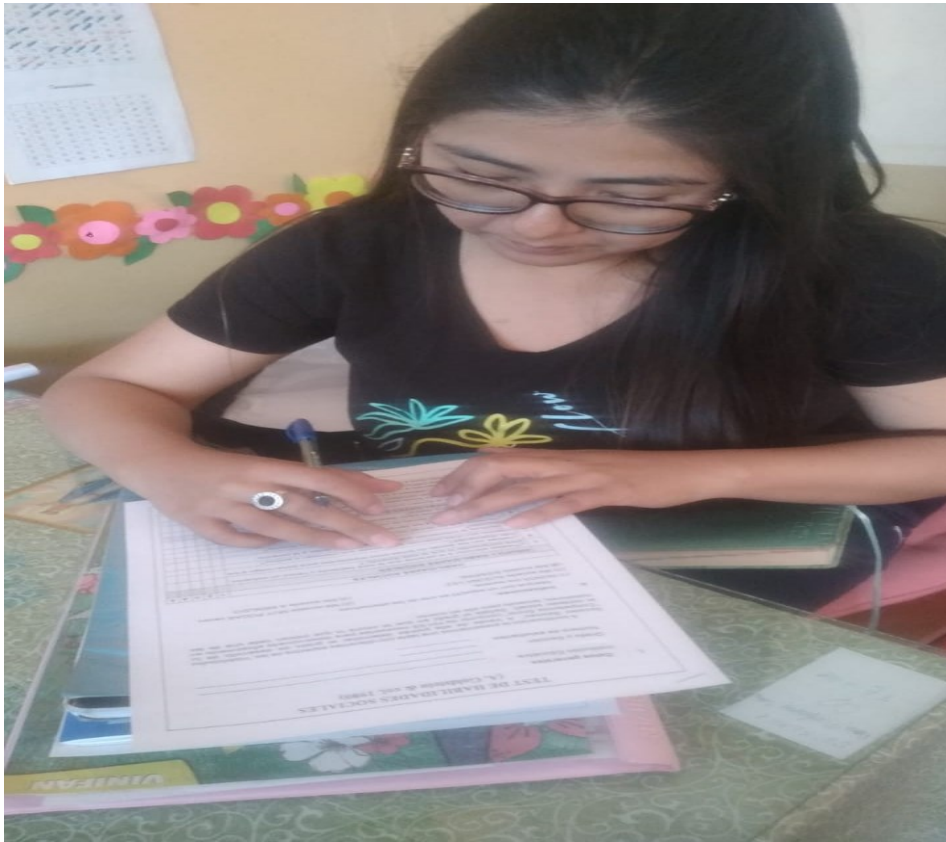
INTERPRETACION

En la imagen observamos que el docente esta resolviendo la encuesta propuesta por mi persona.



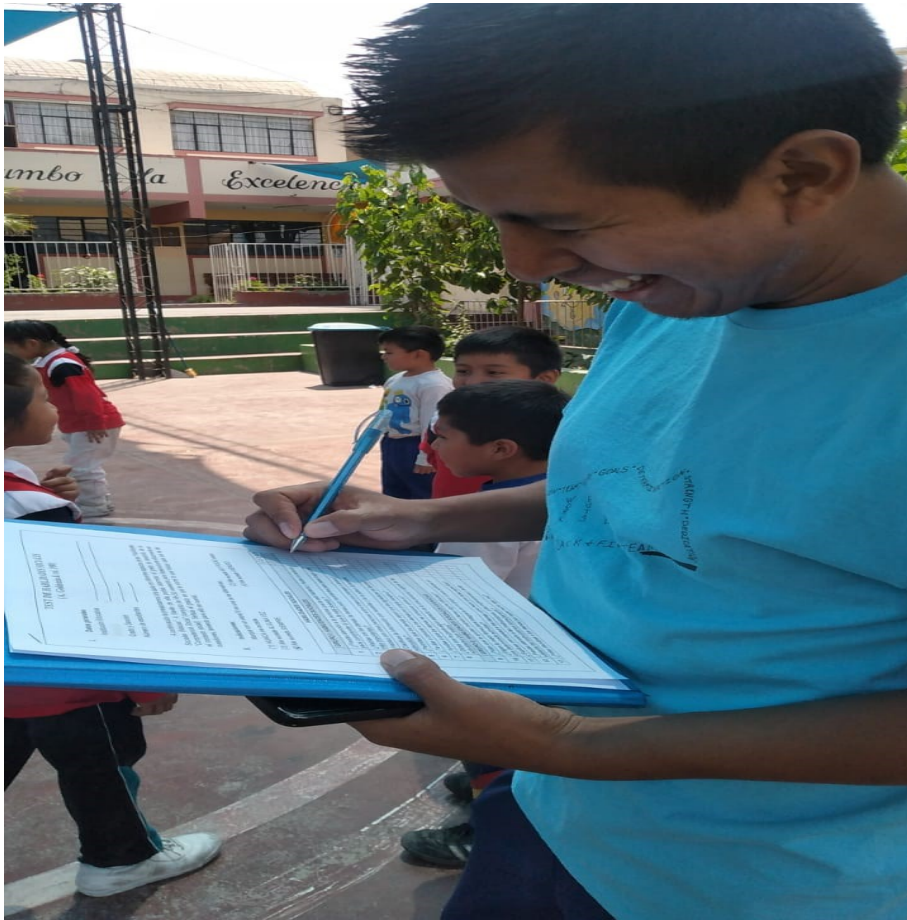
INTERPRETACION

En la imagen observamos que la docente esta observando la Encuesta para poderlo resolver



INTERPRETACION

En la imagen observamos que la docente esta observando la Encuesta para poderlo resolver



INTERPRETACION

EN LA IMAGEN OBSERVAMOS QUE EL DOCENTE ESTA LLENANDO LA ENCUESTA Y ALA VEZ ME CONSULTABA ALGUNAS PREGUNTAS.