



FACULTAD DE NEGOCIOS
PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACIÓN

TESIS

**HABILIDADES SOCIALES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN
UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE EDUCACIÓN
SECUNDARIA DE IQUITOS 2025**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
EDUCACIÓN EN IDIOMAS EXTRANJEROS.ESPECIALIDAD:INGLES
ALEMAN**

Autor (as): TERESA DEL PILAR PAREDES VALERA

Asesor (es): Lic. ALARCON RAMIREZ KETTY. Dra.

ORCID: 0000-0003-0542-3814

Línea de Investigación: Gestión Educativa

San Juan Bautista - Loreto – Maynas – Perú

Enero – 2026

DEDICATORIA

A la memoria de mis padres, Homero y Manuela, por enseñarme con su
ejemplo que el esfuerzo siempre vale la pena.
A mis hijos, Diego y Lucía, mi mayor inspiración y la razón de cada paso que
doy hacia adelante.
A la Universidad Científica del Perú, por su formación y apoyo en mi
desarrollo profesional.

Teresa del Pilar

AGRADECIMIENTO

A mi universidad, por la formación académica recibida y por el apoyo brindado durante mi proceso de aprendizaje, que hizo posible la realización del presente trabajo de investigación.

La Autora



**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ – UCP**

El presidente del Comité de Ética e Integridad Científica

Hace constar que:

La tesis titulado:

**“HABILIDADES SOCIALES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE
IQUITOS 2025”**

De las alumnas: **TERESA DEL PILAR PAREDES VALERA** de la Facultad de Negocios, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **10% de similitud**. Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime y conveniente.

San Juan, 19 de enero del 2026.

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Jorge L. Tapullima Flores', is written over a horizontal line.

Presidente del Comité de Ética e Integridad
Científica

Mgr. Arq. Jorge L. Tapullima Flores

Teresa Paredes Informe RESUMEN

10%
Textos
sospechosos

2% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
2% Idiomas no reconocidos
5% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: Teresa Paredes Informe RESUMEN.pdf
ID del documento: 149124473dd30611a18b2e2d2d0c0c7a18f7a0cd
Tamaño del documento original: 484,29 kB

Depositante: Chrisnof Noiorbe
Fecha de depósito: 19/1/2026
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 19/1/2026

Número de palabras: 11.198
Número de caracteres: 75.925

Ubicación de las similitudes en el documento:

Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19293/Zavaleta_SHV.pdf 11 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (122 palabras)
2	dx.doi.org Importancia de las habilidades blandas en el desempeño laboral del t... http://dx.doi.org/10.25127/rchp.20225.868 10 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (66 palabras)
3	alicia.concytec.gob.pe Metadatos: Relación entre las habilidades sociales y el bi... https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA_02464e8e029eb440cc2651e1907ee84f/De... 9 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (62 palabras)
4	Documento de otro usuario #72ee1 Viene de de otro grupo 7 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (58 palabras)
5	hdl.handle.net Habilidades Sociales Y Su Relación Con El Desempeño Laboral E... https://hdl.handle.net/20.500.12692/32951 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (52 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/148483/5/Huaman_CJ-SD.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)
2	repositorio.ucp.edu.pe https://repositorio.ucp.edu.pe:8080/server/api/core/bitstreams/00ca538f-4eb3-4d30-b46c-815...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)
3	UCP_MAESTRIA_2025_TESIS_HECTOR_IBAÑEZ_V1.pdf UCP_MAESTRIA_2... #9f4374 Viene de de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)
4	repositorio.une.edu.pe Desempeño docente y su relación con las habilidades s... https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/9886	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (12 palabras)
5	Documento de otro usuario #a931c9 Viene de de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (10 palabras)

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Que, con Resolución 888-2025- del 29 de diciembre del 2025, se designó jurado.

Que con Resolución N° 040-2026, del 26 de enero del 2026, se autorizó la sustentación.

Siendo las 18.00 horas del día viernes 13 de febrero del 2026 se constituyó de modo presencial el Jurado para escuchar la presentación y defensa de la Tesis:

HABILIDADES SOCIALES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE IQUITOS 2025

Presentado por la bachiller: **TERESA DEL PILAR PAREDES VALERA**
Para optar el título Profesional de LICENCIADA EN EDUCACIÓN EN IDIOMAS EXTRANJEROS. ESPECIALIDAD: INGLES ALEMAN .

Asesora: Lic. Ketty Alarcón Ramírez, Dra.

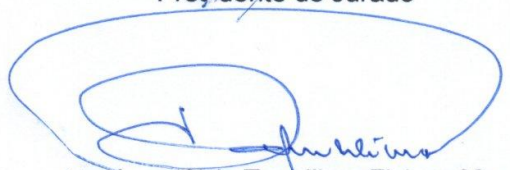
Luego de escuchar la sustentación y defensa ante las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en forma reservada, llegando a la siguiente conclusión:

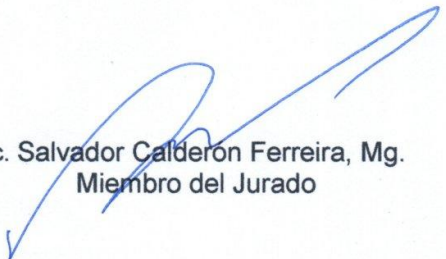
La sustentación es: Aprobado por unanimidad

A las 19.20 horas culminó el acto público.

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el acta y comunican en acto público.


Lic. Luis Ronald Rucoba del Castillo, Dr.
Presidente de Jurado


Lic. Jorge Luis Tapullima Flores, Mg.
Miembro del Jurado


Lic. Salvador Calderon Ferreira, Mg.
Miembro del Jurado



**PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACION EN IDIOMAS EXTRANJEROS.
ESPECIALIDAD: INGLES ALEMAN**

BACHILLER: TERESA DEL PILAR PAREDES VALERA

**La Tesis sustentada en acto público el día 13 de febrero del 2026, a las 18.00 hrs,
en las instalaciones de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ.**

A blue ink signature of Lic. Luis Ronald Rucoba del Castillo, Dr., written over a horizontal line.

**Lic. Luis Ronald Rucoba del Castillo, Dr.
Presidente de Jurado**

A blue ink signature of Lic. Jorge Luis Tapullima Flores, Mg., written over a horizontal line.

**Lic. Jorge Luis Tapullima Flores, Mg.
Miembro del Jurado**

A blue ink signature of Lic. Salvador Calderón Ferreira, Mg., written over a horizontal line.

**Lic. Salvador Calderón Ferreira, Mg.
Miembro del Jurado**

A blue ink signature of Lic. Ketty Alarcón Ramírez, Dra., written over a horizontal line.

**Lic. Ketty Alarcón Ramírez, Dra
ASESORA**

ÍNDICE

	Pg
Portada	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Constancia de Originalidad de la tesis	iv
Constancia de Originalidad de la tesis	iv
Acta de Sustentación de Tesis	v
Acta de Aprobación de la Tesis	vi
Índice de Contenido	vii
Índice de Cuadros o Tablas	x
Índice de Gráficos o Figuras	xi
Resumen. Palabras Clave	xii
Abstract. Key Words	xiii
 Introducción	 01
 CAPÍTULO I: Marco Teórico	 04
1.1. Antecedentes de Estudio	04
1.2. Bases Teóricas	08
1.2.1. Habilidades sociales	08
1.2.1.1. Comunicación interpersonal eficaz	08
1.2.1.2. Colaboración y trabajo en equipo	09
1.2.1.3. Empatía y reconocimiento socioemocional	10
1.2.1.4. Habilidades de resolución de problemas sociales	12
1.2.2. Desempeño docente	13
1.2.2.1. Eficacia pedagógica	16
1.2.2.2. Gestión del aula	17
1.2.2.3. Desarrollo profesional y ética	18
1.2.2.4. Resultados educativos y percepción	19
1.3. Definición de Términos Básicos	21
CAPÍTULO II: Planteamiento del Problema	22
2.1. Descripción del Problema	22
2.2. Formulación del Problema	23
	vii

2.2.2. Problemas Específicos	23
2.3. Objetivos	24
2.3.1. Objetivo General	24
2.3.2. Objetivos Específicos	24
2.4. Justificación e Importancia de la Investigación	25
2.5. Hipótesis	26
2.5.1. Hipótesis General	26
2.5.2. Hipótesis Derivadas	26
2.6. Variables	26
2.6.1. Identificación de las Variables	26
2.6.2. Definición de las Variables	26
2.6.2.1. Definición Conceptual	26
2.6.2.2. Definición Operacional	26
2.6.3. Operacionalización de las Variables	27
CAPÍTULO III: Metodología	29
3.1. Nivel y Tipo y Diseño de Investigación	29
3.1.1. Nivel de Investigación	29
3.1.2. Tipo de Investigación	29
3.1.3. Diseño de Investigación	29
3.2. Población y Muestra	30
3.2.1. Población	30
3.2.2. Muestra	30
3.3. Técnica, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos	31
3.3.1. Técnica de Recolección de Datos	31
3.3.2. Instrumentos de Recolección de Datos	31
3.3.3. Procedimientos de Recolección de Datos	31
3.4. Procesamiento y Análisis de la Información	31
3.4.1. Procesamiento de la Información	31
3.4.2. Análisis de la Información	31
CAPÍTULO IV: Resultados	33
4.1. Análisis Descriptivo	33
4.2. Análisis Inferencial	42
CAPÍTULO V: Discusión. Conclusiones. Recomendaciones	44
5.1. Discusión	44

5.2. Conclusiones	47
5.2.1. Conclusiones Específicas	47
5.2.2. Conclusión General	47
5.3. Recomendaciones	48
5.3.1. Recomendaciones Específicas	48
5.3.2. Recomendación General	48
 Referencias Bibliográficas	 49
 Anexos	 53
Anexo 01: Matriz de Consistencia	54
Anexo 02: Instrumento de Recolección de Datos	55
Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad	56
Anexo 04: Consentimiento Informado	59
Anexo 05: Solicitud de Inscripción y Aprobación del Informe de Tesis	60
Anexo 06: Carta de Aceptación de Asesoramiento del Informe de Tesis	61
Anexo 07: Prueba Piloto	62
Anexo 08: Base de Datos	63

ÍNDICE DE TABLAS

N°	TITULO	Pág.
Tabla 1	Comunicación Interpersonal eficaz	33
Tabla 2	Colaboración y trabajo en equipo	34
Tabla 3	Empatía y reconocimiento socioemocional	35
Tabla 4	Habilidades de resolución de problemas sociales	36
Tabla 5	Eficacia pedagógica	37
Tabla 6	Gestión del aula	38
Tabla 7	Desarrollo profesional y ética	39
Tabla 8	Resultados educativos y percepción	40
Tabla 9	Habilidades sociales y desempeño docente	41
Tabla 10	Prueba de normalidad	42
Tabla 11	Correlaciones	43

ÍNDICE DE FIGURAS

N°	TITULO	Pág.
01.	Comunicación Interpersonal eficaz	33
02.	Colaboración y trabajo en equipo	34
03.	Empatía y reconocimiento socioemocional	35
04.	Habilidades de resolución de problemas sociales	36
05.	Eficacia pedagógica	37
06.	Gestión del aula	38
07.	Desarrollo profesional y ética	39
08.	Resultados educativos y percepción	40
09	Habilidades sociales y desempeño docente	41

RESUMEN

Como objetivo general: Determinar la relación entre las habilidades sociales y el desempeño docente en una institución educativa de educación secundaria de Iquitos, 2025. Se trabajó con 40 docentes. En el resultado descriptivo, se observa interpretación principal (asumiendo que las etiquetas del eje X representan niveles de Habilidades Sociales) es la siguiente: La mayoría de los casos analizados se concentra en el nivel de "A veces" tanto para las Habilidades Sociales (eje X) como para el Desempeño Docente (barra). La relación más fuerte se da entre "A veces" en habilidades sociales y "A veces" en desempeño docente y el gráfico sugiere una correlación directa entre el nivel de habilidades sociales y el nivel de desempeño docente.

En los resultados inferencial, el coeficiente Rho de Spearman evidencia la existencia de una correlación positiva muy alta entre las habilidades sociales y el desempeño docente ($\rho = .858$). Asimismo, el valor de significancia bilateral ($p = .000$), menor que 0.01, indica que dicha relación es estadísticamente significativa. Esto implica que, a medida que aumentan las habilidades sociales de los docentes, también tiende a incrementarse su nivel de desempeño docente. La relación observada es robusta y consistente dentro del grupo evaluado ($N = 40$) aprobándose la H_a . Existe relación significativa entre las Habilidades sociales y el desempeño docente en una Institución Educativa de educación secundaria de Iquitos 2025.

Palabras clave: Habilidades sociales. Desempeño docente.

Abstract

General objective: To determine the relationship between social skills and teaching performance in a secondary school in Iquitos, 2025. The study involved 40 teachers. In the descriptive results, the main interpretation (assuming that the labels on the X-axis represent levels of social skills) is as follows: Most of the cases analyzed are concentrated at the “Sometimes” level for both social skills (X-axis) and teaching performance (bar). The strongest relationship is between “Sometimes” in social skills and “Sometimes” in teaching performance, and the graph suggests a direct correlation between the level of social skills and the level of teaching performance.

In the inferential results, Spearman's Rho coefficient shows the existence of a very high positive correlation between social skills and teaching performance ($p = .858$). Likewise, the two-tailed significance value ($p = .000$), less than 0.01, indicates that this relationship is statistically significant. This implies that as teachers' social skills increase, their level of teaching performance also tends to increase. The relationship observed is robust and consistent within the group evaluated ($N = 40$), approving H_a . There is a significant relationship between social skills and teaching performance in a secondary school in Iquitos 2025.

Keywords: Social skills. Teaching performance.

INTRODUCCIÓN

Las habilidades sociales son el conjunto de capacidades que permiten interactuar de manera efectiva en la vida cotidiana, en cualquier contexto. En la relación docente–alumno, su importancia radica en que los docentes que presentan un adecuado nivel de habilidades sociales se desempeñan con eficiencia, logrando así niveles óptimos de aprendizaje y mejorando el ambiente del aula. La existencia de estas habilidades en el docente actúa como un catalizador que, además de propiciar el aprendizaje en los alumnos, también contribuye a su desarrollo, convirtiéndose así en un objetivo de formación a ser alcanzado en todas sus dimensiones. Las habilidades sociales se clasifican en dimensiones relacionadas entre sí: habilidades sociales básicas, de amistad, de comunicación y de enseñanza.

Las habilidades sociales son las capacidades que posee el ser humano para interactuar con los demás y establecer lazos de aceptación y comunicación. Conjunto de actitudes, conductas y rasgos que facilitan la interacción social, afectan la calidad de las relaciones interpersonales, permiten desenvolverse con éxito en situaciones sociales y contribuyen a la vida en sociedad. Se pueden dividir en diferentes dimensiones: habilidades de comunicación, de asertividad, de empatía y de cooperación. Crecen a lo largo del desarrollo humano durante la relación de las personas con su ambiente social y son influenciadas por la educación, la cultura y el contexto donde se vive. La falta de estas habilidades provoca dificultades en el establecimiento de relaciones interpersonales sanas y constructivas, ya que incrementa el malestar emocional, el rechazo social, la ansiedad y otros problemas.

El desempeño docente se puede entender como el resultado de la acción del profesorado en su trabajo diario en el aula. Su desempeño refleja el ejercicio del profesorado en su trabajo. Se relaciona con la ejecución de tareas del docente y sus efectos en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Para medir la calidad del desempeño docente se han desarrollado diferentes marcos, que buscan definir, entender y evaluar la calidad de la práctica docente. El examen de la calidad de

su desempeño ha llevado al establecimiento de distintos indicadores que permiten apoyar y monitorear el proceso de enseñanza-aprendizaje. Tal examen busca establecer la eficiencia y el rendimiento del profesorado.

Las habilidades sociales son la capacidad de una persona de interactuar de forma efectiva y adaptativa con los demás en diferentes situaciones sociales. Esta definición indica que las conductas adecuadas de las personas están orientadas por una serie de habilidades aprendidas que permiten a estos desempeñarse correctamente en el ambiente social.

Las habilidades instrumentales son aquellas que permiten la ejecución de tareas en un contexto social concreto, como la realización de trabajos en grupo, el estudio y la ayuda a otros. Las habilidades de interacción son las que facilitan el contacto social, como iniciar y mantener conversaciones, y las que permiten hacer y mantener amigos. Las habilidades de comunicación son las que hacen posible expresar sentimientos y emociones y, en último término, sirven para hacer sentir a los demás que son valorados y apreciados. Por último, las habilidades de autocontrol son aquellas que permiten a la persona ser dueña de su conducta, controlar sus impulsos y deseos y comportarse de una forma socialmente aceptable.

El desempeño docente se considera uno de los factores más relevantes dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje que puede influir en el rendimiento académico de los estudiantes. En tal sentido, existen diversos criterios que permiten clasificar el desempeño docente, por ejemplo, la medida del impacto en los resultados de aprendizaje de los estudiantes; el proceso mediante el cual se identifica, describe y analiza aspectos del desempeño docente; o el marco que establece criterios y descriptores que se consideran en la evaluación del desempeño de los docentes de educación inicial y primaria del Perú.

Para ello, se requiere de un enfoque formativo que crea las condiciones para que el docente desarrolle un buen desempeño a partir de la retroalimentación. De otro lado, se puede medir la calidad del trabajo docente a partir de la relación del desempeño en el aula y los resultados de aprendizaje alcanzados por los estudiantes, pues el desempeño docente es una combinación del efecto en el

aprendizaje de los alumnos y el esfuerzo que realizan los profesores. Este análisis permite identificar dos dimensiones que caracterizan el desempeño docente: la eficiencia y la efectividad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las habilidades sociales pueden influir en el desempeño docente. A partir de esta premisa, se formula la hipótesis de que un mayor nivel de habilidades sociales se traduce en un mayor nivel de desempeño docente; esta relación ha sido sostenida en varias teorías, entre ellas la teoría triárquica de Sternberg, la teoría de la inteligencia emocional de Goleman, la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan y la teoría de la inteligencia social de Goleman.

CAPÍTULO I: Marco Teórico

1.1. Antecedentes de Estudio

El 2025, el estudio cuantitativo correlacional, en 59 estudiantes, determinó la conexión entre las capacidades sociales y el desempeño académico de los alumnos de un CEBA mostraron una $\tau = 0,534$ con un p-valor inferior a 0,00. Las dimensiones exhibieron correlaciones entre bajo y moderado, con significancias por debajo de 0,00. Se concluyó que una mejora de las habilidades sociales también se podía anticipar con un aumento en las calificaciones de los estudiantes. En consecuencia, se propuso que los programas para el desarrollo de habilidades sociales se incorporen al currículo escolar, (Martínez Huamán Cesar, 2025).

El 2025, el estudio cuantitativo correlacional, en 21 alumnos, determinó una asociación positiva fuerte y significativa entre las dos variables y que la mayoría de los alumnos tenían niveles medios de habilidades sociales y juego cooperativo. Se concluye que el juego cooperativo influye favorablemente en el avance de habilidades sociales, lo cual resalta su valor pedagógico en la formación integral del alumnado. Estos hallazgos sustentan la necesidad de incorporar sistemáticamente actividades lúdicas cooperativas en el currículo escolar para fortalecer la convivencia y el avance socioemocional infantil, (Tuanama Carbonel M. Chucas Roque S. B, 2025).

El 2025, el estudio cuantitativo correlacional, en 70 docentes, determinó el vínculo entre la administración educativa y el rendimiento docente en un establecimiento educativo de Carabayllo, según el análisis descriptivo, en la gestión educativa se presentó un 20% en el nivel bajo, un 48,3% en el medio y un 31,7% en el alto; mientras que en lo que respecta al desempeño docente, los resultados se distribuyeron del siguiente modo: 26,7% en el nivel bajo, 50% en el nivel medio y 23,3% en el alto. Respecto al análisis inferencial, la sig fue de $0,005 < 0,05$, lo que permite aceptar la hipótesis investigadora: $r = 0,357^{**}$, estableciendo así una correlación entre las variables. Se llegó a la conclusión de que hay una relación positiva moderada entre el desempeño docente y la gestión educativa, (Huillca et al., 2025).

El 2025, el estudio cuantitativo correlacional, en 36 docentes, determinó la interrelación de estas variables es moderadamente positiva, con un valor RS de 0.650, lo que indica que el desempeño docente y el liderazgo pedagógico en los alumnos del primer ciclo en la Universidad de Ciencias y Humanidades son la causa principal. Para estas variables analizadas, la significancia es de 0.000, que es inferior a 0.05. Por lo tanto, se confirma la hipótesis del experimento y se niega la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño de los docentes en los alumnos del primer ciclo de la Universidad de Ciencias y Humanidades, (Chávez Salas Artemio Eleodoro, 2025).

El 2025, el estudio cuantitativo correlacional, en 2013, determinó la valoración de los estudiantes del nivel operativo del SENCICO, se aprecia una relación importante y positiva entre el desempeño docente y la gestión educativa, como lo indican los resultados ($r_s = 0,856$; $p = 0,001 < 0,05$), detectando coincidencia positiva de gran magnitud entre la gestión pedagógica y la gestión educativa ($r_s = 0,845$; $p = 0,001 < 0,05$). Nótese una relación importante entre las estrategias y prácticas pedagógicas con la administración educativa ($r_s = 0.820$; $p = 0.001 < 0.05$). Además, se encontró una correlación positiva significativa con un valor alto entre la gestión educativa y el seguimiento académico ($r_s = 0.769$; $p = 0.001 < 0.05$). Por último, se estableció una relación positiva significativa de gran magnitud entre la gestión educativa y el aprendizaje y la innovación ($r_s = 0,719$; $p = 0,001 < 0,05$). De acuerdo con la manera en que la gestión educativa y la ejecución apropiada de los educadores ayudaron a conseguir los resultados esperados en estudiantes del nivel operativo del SENCICO (Karina & Torres, 2025)

El 2025, el estudio cuantitativo correlacional, en 53 docentes, determinó que, en relación con la gestión educativa, el 30% de los profesores la consideraron regular, el 47% la consideraron deficiente y el 23% la consideraron eficiente. Sobre el desempeño de los docentes, el 57% lo evaluó como moderado, el 25% como alto y el 19% como bajo. Para terminar, se determinó que hay una sólida correlación positiva entre el desempeño docente y la administración educativa,

con un coeficiente de Spearman de 0.834 y una significancia de 0.000. Esto demuestra que el rendimiento del profesorado aumenta a medida que la gestión educativa mejora, (David & Paredes, 2025)

El 2025, el estudio cuantitativo correlacional, en 60 docentes, determinó la relación entre el rendimiento de los docentes y la calidad de la educación: según los resultados, el 68.3% de los profesores exhibieron un alto desempeño; en cambio, el 38.3% llegó a niveles elevados en lo que respecta a calidad educativa. Las dimensiones que tuvieron mayor incidencia fueron la capacidad pedagógica y la responsabilidad profesional. Se encontraron correlaciones positivas moderadas entre el rendimiento docente y la calidad educativa ($r = 0.534$, $p < 0.001$). Se concluye que el mejoramiento de la calidad educativa puede verse beneficiado de manera notable al fortalecer la actuación docente mediante la capacitación permanente y el fomento de capacidades pedagógicas. Se enfatiza también la relevancia de las políticas educativas integrales, que incorporan el entrenamiento de los docentes y la creación de un ambiente educativo favorable (Quiroga Trujillo G., 2025)

El 2024, el estudio cuantitativo correlacional, en 37 artículos consultados, determino los hallazgos fortalecen las investigaciones empíricas para detectar oportunidades y una agenda de investigación que favorezca el progreso teórico, tanto en la evaluación del desempeño como en su implementación en el campo educativo, (Murillo-Gordón S. P., 2024).

El 2023, el estudio cuantitativo correlacional, en 313 estudiantes, determinó la relación entre las habilidades sociales, el bienestar psicológico y el rendimiento académico en estudiantes de una universidad privada de Chimbote. Según los resultados, a mayor bienestar psicológico y habilidades sociales, mejor es el rendimiento académico ($r = 0,60$ y $0,71$; $p < 0.05$). De igual manera, si las habilidades sociales son más altas, también lo es el bienestar psicológico ($r = 0,52$; $p < 0.05$). Además, el nivel de bienestar psicológico y habilidades sociales fue bajo (34,18% y 33,54%, respectivamente), aunque el rendimiento académico se mantuvo en un nivel medio (42,49%). Conclusión. Los individuos universitarios

mostraron un déficit en los niveles de las variables estudiadas; además, hay una relación positiva entre ellas. Arhuis-Inca & Ipanaqué-Zapata, 2023).

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Habilidades sociales

Conductas que permiten a los individuos establecer relaciones interpersonales de calidad y resolver problemas con otras personas <(Grasso-Imig, 2021). Se consideran dimensiones de segundo orden la comunicación, cooperación, empatía, regulación emocional, resolución de conflictos y asertividad. Su desarrollo tiene un enorme impacto en el funcionamiento de los individuos, su evaluación presenta importantes dificultades (De la fuente Gaztañaga et al., 2025). Se han estudiado ampliamente desde el enfoque cognitivo-conductual y se desarrollan en un contexto social que brinda modelos y oportunidades de práctica y retroalimentación. Sin embargo, no toda intervención que favorece el aprendizaje o el desempeño, y que está orientada a preparar para la vida, es un programa de entrenamiento de habilidades sociales. Para <(Elizabeth et al., 2024), en distintos contextos, como el ámbito escolar o laboral, se han reportado niveles deficitarios y la presencia de conductas sociales perturbadoras que derivan en problemas de convivencia y de aprendizaje.

1.2.1.1. Comunicación interpersonal eficaz

Es un proceso directo y, a menudo, recíproco, mediante el cual las personas intercambian mensajes, actitudes y sentimientos. El hecho de que el proceso sea corto y directo no implica que siempre esté exento de malentendidos, conflictos o problemas de relaciones <(Cesar et al., 2016). Una comunicación eficaz permite resolver los conflictos, alcanzar acuerdos y mejorar los vínculos interpersonales. Por el contrario, la comunicación ineficaz provoca sentimientos de malestar, frustración y angustia, así como conflictos, malentendidos, resentimientos y cierto deterioro de las relaciones. Es una de las competencias más importantes para el desarrollo integral de las personas.

La evaluación de la eficacia comunicativa de las personas, grupos y organizaciones permite tomar conciencia de los puntos fuertes y débiles y, a partir de ahí, establecer un plan de mejora continua <(Ramírez-Vidal, 2014). El estudio efectivo se debe realizar entorno a la: **Claridad de expresión verbal. Actividad**

de escucha activa. Lenguaje no verbal. Retroalimentación constructiva. Adaptación del mensaje a audiencias.

1.2.1.2. Colaboración y trabajo en equipo

Puede definirse como el intercambio mutuo de recursos entre dos o más entidades (individuos, grupos, departamentos, empresas, etc.) que contribuye a alcanzar un objetivo común dentro de un marco de intereses o metas coherentes (Ruiz Aguirre et al., 2023). Para <(Choquehuanca Condori Yesenia, 2023) son conceptos clave para la eficacia organizacional. La colaboración es el proceso en que dos o más personas o unidades comparten recursos, información y conocimientos para alcanzar resultados. Resulta crítica para el desempeño de las organizaciones, pero no todas las actividades pueden o deben realizarse mediante el trabajo en equipo. La necesidad de colaboración se origina en los retos que enfrentan las organizaciones, que requieren que sus miembros trabajen juntos, que integren sus esfuerzos y recursos, que se afecten mutuamente y, en algunos casos, que se constituyan en un equipo de alto desempeño. Para resaltar la importancia de todos los tipos de interacción, no solo del trabajo en equipo, se distingue entre colaboración, que incluye cooperación y coordinación, y sinergia.

La cooperación es la intervención conjunta, más o menos coordinada y más o menos intensiva, de un conjunto de personas para lograr un resultado determinado <(González García, 2025). La coordinación, en cambio, es la intervención de un sistema de liderazgo, generalmente externo a la operación, que asegura la utilización eficiente de los esfuerzos cooperativos. La sinergia se produce cuando el mismo resultado puede lograrse mediante la acción instantánea de personas que actúan independientemente y no coordinadas, y cuyos esfuerzos no deben ser considerados como complementarios o como simples adiciones.

Para que haya colaboración no es un requisito que las personas estén en estrecho contacto, ya que también puede haber colaboración a distancia. En definitiva, el trabajo en equipo y la colaboración son oportunidades que las organizaciones deben aprovechar, pero, como sucede con todos los recursos, no deben aplicarse en forma indiscriminada <(Teresa et al., 2016). La colaboración,

considerada en un sentido más amplio que el trabajo en equipo, es una forma de organización que permite el funcionamiento integrado del conjunto de la organización <(Teresa et al., 2016). Es un enfoque que resulta relevante para las organizaciones, como demuestra la gran cantidad de iniciativas que están surgiendo en este sentido. La colaboración efectiva requiere alinear la estructura de la organización, la distribución de roles, los estilos de interacción. El adecuado tratamiento científico prioriza la: **Cooperación en proyectos. Gestión de conflictos. Apoyo entre pares. Dirección y liderazgo colaborativo. Comunicación dentro del equipo.**

1.2.1.3. Empatía y reconocimiento socioemocional

implica la capacidad de resonar emocionalmente con otra persona, lo que puede dar lugar al dolor emocional y la alegría en respuesta al dolor y la alegría de otra persona (Armando & Baca, 2018). La empatía cognitiva puede ayudar a las personas a evitar la angustia emocional al interactuar con quienes sufren (Armando & Baca, 2018; Gonzalo & Rabanal, 2023). Es un proceso social y emocional que permite a los individuos compartir, comprender o reaccionar ante lo que sienten otras personas. De este proceso se derivan la consideración del otro y el deseo de prestarle ayuda. Esta definición sugiere un sistema de dos agentes, por lo que su estudio debería incluir no solo al que empatiza, sino también a quien es objeto de la empatía. Se ha distinguido entre dos componentes de la empatía: el afectivo, relacionado con las emociones y la capacidad de sintonizar con las emociones del otro, y el cognitivo, vinculado a la comprensión de las creencias, intenciones y preferencias ajenas. Sin embargo, no se ha logrado consenso en los instrumentos conceptuales para describir y evaluar la dimensión cognitiva, y algunos autores la han excluido del concepto mismo de empatía.

El reconocimiento es un aspecto esencial de las relaciones con otras personas, constituido por la valoración que un individuo hace de otro y que este necesita para su bienestar <(Santiago Flores et al., 2024). Al reconocer a otro individuo se considera que se ocupa un papel activo en la relación, y que el reconocimiento no es únicamente una respuesta a una acción de otro, sino que

tiene un componente normativo que también implica una obligación. En este sentido se distinguen dos componentes fundamentales: el afectivo, que está asociado al aprecio y la aprobación por parte del otro; y el normativo, vinculado a las actitudes que hacen que el reconocimiento sea deseado. A través de estas notas se busca aclarar la relación entre las dimensiones de la empatía y sus interacciones en el contexto de las relaciones humanas.

El reconocimiento es un concepto clave en las relaciones interpersonales. De manera simplificada se puede decir que, al menos desde el punto de vista afectivo, las personas mediante sus conductas reconocen a sus compañeros de trabajo como sujetos que deben ser tenidos en cuenta y que, por lo tanto, están en condiciones de cumplir un rol o función (Ordoñez-Rodríguez, 2023).

El reconocimiento es una de las interacciones más relevantes en las relaciones interpersonales. Una persona reconoce a otra cuando tiende una mano hacia ella, abre la puerta, la saluda y da las gracias. En un contexto de personas y grupos muy próximos, también es posible el reconocimiento de hechos que no debieran haber sucedido, como en el caso de un equipo que no resuelve los conflictos en sus discusiones y, por ello, su rendimiento se ve afectado. El reconocimiento involucra componentes afectivos y normativos, y tiene un fuerte contenido emocional. Una persona que no aprecia a otra tiene muy difícil reconocerla.

El reconocimiento no es un valor, sino un comportamiento que puede ser adecuado o inadecuado en las diversas relaciones interpersonales. El reconocimiento adecuado es un comportamiento que se ajusta a los valores (o a las normas) que rigen la relación en un contexto dado. La falta de reconocimiento o el reconocimiento inadecuado generan tensiones que pueden derivar en conflictos en las relaciones y en alteraciones en la convivencia.

Relación entre empatía y reconocimiento

Los procesos empáticos y el reconocimiento socioemocional pueden potenciarse mutuamente, pero su relación no siempre es constructiva. Por un lado, reconocer a los demás como seres humanos con emociones y necesidades genera un contexto propicio para la empatía (Ordoñez-Rodríguez, 2023). Por

otro, una empatía desbordada puede crear vínculos de dependencia, donde una persona está siempre disponible para responder a las emociones del otro, incluso a costa de su propio bienestar. Como señala Goleman, “cuando un compañero sufre o está en problemas, ser empático significa que te importa. El reconocimiento, por el contrario, sugiere que comprendes que debe ser atendido; aunque no sientas el deseo de hacerlo, lo ves como un imperativo”. Para Zenón, los dos procesos están en el corazón de la convivencia y la cooperación humanas y tienen un desarrollo evolutivo paralelo.

El reconocimiento, por el contrario, es el que permite actuar con cordialidad y cortesía, tener en cuenta las necesidades de los demás, cumplir con las expectativas de las relaciones para que estas sigan siendo satisfactorias y permitir que las personas se sientan bien en compañía de uno”. Para una adecuada relación se prioriza: **Sensibilidad a las emociones ajenas. Regulación emocional. Apreciación de la diversidad. Apoyo emocional a estudiantes Motivación y pertenencia**

1.2.1.4. Habilidades de resolución de problemas sociales

Los problemas sociales son situaciones que afectan a grupos humanos y requieren un esfuerzo colectivo para su transformación. Su definición y análisis son fundamentales para la sociología aplicada; su detección, diagnóstico e intervención son temas de creciente interés en la práctica profesional <(Chandía et al., 2022). Así, la resolución de problemas sociales puede ser entendida como la facultad de proponer soluciones adecuadas a problemas situados en el espacio social <(Guerrero Burbano Fany del Carmen. Hernández Forero Diana Carolina, 2013). En este sentido, se trata de la capacidad de diseñar un proceso de intervención que resuelva o atenúe una problemática social mediante la observación, el análisis, el diagnóstico y la propuesta de un programa de trabajo. Por ello no se pueden considerar en forma aislada, sino que requieren el acoplamiento adecuado de enfoques y disciplinas que permitan captar la totalidad del fenómeno. La resolución de problemas sociales puede entenderse como un proceso mediante el cual se detecta un conjunto de necesidades insatisfechas de un grupo social y se genera una propuesta que intenta

satisfacerlas (Moreno & De la Fuente, 2024). Esa propuesta puede ser, a su vez, un programa o un conjunto de programas diseñados para dar satisfacción a esas necesidades, ya se refieran a demandas de bienestar o de desarrollo.

Habilidades clave para la resolución de problemas sociales

Exige la combinación de varias competencias y destrezas que no son exclusivas de una disciplina. Las más relevantes son el pensamiento crítico, el análisis cuantitativo, la comunicación, la facilitación de procesos y la toma de decisiones <(Velasco et al., 2022). El pensamiento crítico permite comprender un fenómeno social en profundidad, formulando preguntas que orientan la indagación y evitando caer en explicaciones simples. La capacidad de facilitar procesos de resolución de problemas es particularmente importante en los enfoques orientados a la intervención. Finalmente, la toma de decisiones es una habilidad clave al evaluar el posible impacto de distintas opciones en un problema social.

La resolución de problemas sociales exige una sensibilidad especial hacia los contextos y actores involucrados. La intervención en problemas sociales involucra a grupos humanos que, por las dinámicas de poder, sufren discriminación o exclusión <(Sarmiento Benavides, 2023). La detección e intervención en problemas sociales generalmente involucra a grupos humanos vulnerables, que participan en la investigación y cuya voz debería estar presente en todas las fases del trabajo. Su estudio debe priorizar: **Pensamiento crítico social. Toma de decisiones éticas. Gestión de recursos humanos y sociales. Facilitación de dinámicas de grupo Adaptación a contextos cambiantes**

1.2.2. Desempeño docente

Es un concepto amplio y en discusión. La noción comúnmente compartida es que hace referencia a la calidad de las conductas de un docente en su rol de mediador del aprendizaje de sus estudiantes <(Paredes-Marín et al., 2024). Esta idea se puede descomponer en tres componentes: los indicadores, que son criterios de calidad del quehacer docente; los datos que permiten inferir su

cumplimiento; y los métodos para recabar y analizar esos datos. Para, (Yaranga-Rodríguez & Yaranga-Rodríguez, 2024) está relacionado con los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Puede considerarse una condición necesaria para la enseñanza efectiva, aunque no suficiente. Existe, sin embargo, una discusión abierta sobre si se trata de una condición necesaria para los aprendizajes de todos los estudiantes. De ahí que constituya un aspecto relevante para evaluar la calidad de los sistemas educativos. A su vez, la evaluación del desempeño docente es un elemento clave en la gestión y el desarrollo profesional de los educadores, ya que permite identificar características de la práctica que deben mantenerse o mejorarse. Algunos argumentan que una enseñanza de bajo desempeño genera inequidades en el aprendizaje, ya que quienes se benefician en mayor medida, o incluso sólo, son los estudiantes que se encuentran en contextos sociales favorecidos y que cuentan con apoyos escolares en su hogar. Factores influyentes son:

Para <(La Madrid Bacca, 2024) el desempeño docente se relaciona con múltiples factores, que se agrupan en cuatro dimensiones: (1) formación inicial y desarrollo profesional continuo, (2) condiciones laborales y políticas institucionales, (3) apoyos escolares, recursos y tecnología educativa, y (4) equidad, diversidad e inclusión en la práctica docente. La formación inicial influye en el desempeño cuando es de calidad y se apoya en prácticas en aula adecuadas. En un contexto de fuerte diversidad, la atención a la diversidad y las prácticas inclusivas se asocian positivamente al desempeño docente.

a. Formación inicial y desarrollo profesional continuo

La calidad de la formación docente inicial, entendida como la formación universitaria de pregrado, ha sido objeto de investigación desde sus primeros años y se ha mantenido como un tema recurrente en el debate educacional. La formación inicial es sin duda un factor determinante en el desempeño docente, pero no el único <(del Carmen Evangelina Córdova Martínez, 2024). La calidad de los procesos de formación inicial en las distintas disciplinas está condicionada por la calidad del profesorado y por condiciones de infraestructura que permitan los desarrollos de aprendizaje presencial con acceso a recursos. Las prácticas

en aula desempeñan un rol fundamental en ese proceso. Sin embargo, la calidad de la formación en práctica es variable. La formación inicial resulta insuficiente para mantener la calidad del desempeño docente a lo largo de la carrera. Las condiciones laborales, las políticas institucionales que apoyan el desarrollo profesional continuo y el desarrollo de una cultura de aprendizaje colaborativo son factores que permiten la mejora del desempeño docente. La evaluación formativa del desempeño, a partir de un verdadero portafolio de evidencias, resulta un apoyo poderoso al desarrollo profesional continuo.

La calidad de la formación en práctica también requiere fortalecer la mentoría de esos egresados durante sus primeros años de ejercicio profesional, la inclusión de estos en comunidades de práctica y la evaluación formativa de sus desempeños en una cultura de aprendizaje colaborativo. Esta formación inicial y el apoyo durante los primeros años de ejercicio profesional son especialmente relevantes en territorios donde la capacidad de atracción reducida de las universidades obliga a la formación de docentes en condiciones de calidad subóptima.

b. condiciones laborales y políticas institucionales

La carga laboral de los docentes, las condiciones específicas de cada puesto, la estabilidad de su empleo y el apoyo brindado por las instituciones educativas son factores que pueden afectar la calidad de la enseñanza. Para, (Ccoto Tacusi, 2023) la estabilidad, asociada a un apoyo institucional a la práctica docente y a un clima escolar adecuado, tiende a incidir favorablemente en el desempeño. En cambio, el movimiento continuo entre diferentes escuelas (lo que se conoce como "rotación") suele ser un factor que contribuye a la ineffectividad de la enseñanza. En general, las evidencias indican que el contar con un jefe de estudios o un director que brinde apoyo a los docentes, el tener tiempo para reunirse con otros colegas, el poder consultar con profesionales especializados que puedan ayudar a sus alumnos (psicólogos, asistentes sociales, etc.) y el disponer de tiempo y recursos para preparar las clases mejora la calidad de la enseñanza. En ese sentido, aunque la autonomía profesional es un elemento positivo en sí mismo,

un exceso de autonomía puede resultar contraproducente si no va acompañado de un adecuado respaldo institucional.

c. apoyos escolares, recursos y tecnología educativa

Para <(Chávez-Ojeda et al., 2023) la infraestructura escolar adecuada y el acceso a recursos educativos, como libros u otros materiales, generan una mejora en los aprendizajes. Del mismo modo, el cumplimiento de las condiciones mínimas de equipamiento y recursos de la infraestructura escolar, como acceso al agua potable o servicios higiénicos adecuados, tiene un impacto positivo en los resultados educativos. Más recientemente, acceder a herramientas digitales y contar con datos de aprendizaje se han posicionado como elementos clave para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.

d. equidad, diversidad e inclusión en la práctica docente

El desempeño del docente en temas de equidad, diversidad e inclusión debe ser abordado en proceso, más que ser evaluado a partir de una fotografía en un momento específico <(Rugel-Sono et al., 2023). La inclusión debe ser un eje central en la práctica docente. No obstante, la dificultad para incorporar la atención a la diversidad en la enseñanza, en particular para llevar adelante adecuaciones curriculares, debe considerar la complejidad de la tarea y ser entendida y acompañada como parte de un proceso de mejora.

Para <(Aravena-Kenigs et al., 2023) la relación entre evaluación y mejora del desempeño docente no es automática; se requiere el diseño de programas de desarrollo profesional que incorporen indicadores de calidad del desempeño; políticas que proporcionen condiciones y apoyos para el ejercicio del oficio; espacios de colaboración entre docentes; y estrategias de innovación pedagógica, incluyendo el uso de tecnologías, que prioricen la mejora del aprendizaje de todos los educandos.

1.2.2.1. Eficacia pedagógica

Para <(Gao, 2025) estos conceptos, y de sus dimensiones e indicadores, permite responder a tres preguntas de investigación: ¿qué factores o condiciones contribuyen a la eficacia pedagógica?, ¿qué prácticas o estrategias pedagógicas son efectivas?, y ¿cómo puede medirse el impacto de una intervención

educativa? El análisis se centra en el contexto escolar y en la educación básica y media. La eficacia pedagógica ha sido definida en términos de la relación entre el aprendizaje de los alumnos y la intervención docente <(Velazco et al., 2021). El aprendizaje es el objetivo primordial de la educación, y, como tal, debe ser el foco de interés en la evaluación de la educación, más allá de cualquier otro factor que tenga una relación más o menos indirecta con él. Para el estudio de la eficacia, se considera que el aprendizaje de los alumnos es el resultado real de la educación; la intervención docente es el factor dentro de la escuela que se puede modificar en condiciones reales y que debería ser capaz de influir en los resultados de los alumnos. El contexto no se estudia como tal, sino que se considera como un conjunto de variables que impactan en la relación anterior. La interacción entre el aprendizaje y la intervención docente tiene en cuenta que esta última no se desarrolla en un medio estéril, sino en un contexto que puede facilitarla o dificultarla. La pregunta central es, por tanto: ¿qué elementos de la intervención docente y en qué condiciones favorecen un mayor aprendizaje en los alumnos? La diferenciación de la eficacia pedagógica con otros conceptos, como efectividad y eficiencia, puede aclarar y enriquecer el estudio.

La eficacia está en el corazón de las preguntas de investigación y en el desarrollo de medidas que evalúan la atención educativa <(Fuentes et al., 2008). También hay un interés creciente en la identificación de estrategias y prácticas pedagógicas cuya implementación se ha asociado a resultados de aprendizaje más positivos. Por ello su tratamiento académico prioriza: **Planificación y diseño de lecciones. Estrategias de enseñanza. Gestión de tiempo en clase. Evaluación y retroalimentación. Adaptaciones pedagógicas.**

1.2.2.2. Gestión del aula

Es un aspecto clave del trabajo docente que impacta directamente en el aprendizaje de los alumnos. Sin embargo, a menudo se le otorga escasa atención, ya que las teorías de aprendizaje suelen centrar el foco en la actividad del aprendiz y no en la del docente. Un aula bien gestionada no solo resulta en mejores aprendizajes, sino que también permite al docente dedicarse de un modo más concentrado a la enseñanza <(Gruezo Realpe et al., 2024). La gestión del

aula se puede considerar una disciplina autónoma que exige competencias específicas, aunque también puede considerarse parte del conjunto de competencias pedagógicas y de gestión relacionadas directamente con la dirección de los aprendizajes. La gestión del aula como dimensión autónoma o como parte del conjunto de competencias que interaccionan en la dirección de los aprendizajes es un debate abierto. Algunos modelos que consideran la gestión como un área autónoma definen propósitos, principios e indicadores propios (González-Mayorga & Rodríguez-Esteban, 2023). Los modelos que consideran la gestión como un aspecto de la dirección de los aprendizajes analizan el clima del aula, es decir, las emociones y relaciones presentes en la interacción entre docente y alumnos, y el diseño del entorno de aprendizaje, en particular, la organización del espacio físico, las normas, rutinas y expectativas compartidas. Para (Mercado Hermenegildo, 2023) El ambiente del aula se refiere a las características de la atmósfera pedagógica, emocional y social, y se ha vinculado con los procesos de aprendizaje de los estudiantes. Su análisis requiere considerar diversas dimensiones, incluyendo las emociones, los principios que lo respaldan, las actitudes y creencias del aula, el liderazgo, la atención a la diversidad, los conflictos y las relaciones. Por ello es conveniente un: **Clima y convivencia. Organización del espacio. Gestión de rutinas. Participación estudiantil. Supervisión de resultados**

1.2.2.3. Desarrollo profesional y ética

Los conceptos fundamentales del desarrollo profesional se pueden estructurar en: trayectoria profesional, competencias, aprendizaje continuo, planificación de carrera y ética profesional. La trayectoria profesional tiene diferentes dimensiones: sentido y propósito, desarrollo y cambio, y calidad de vida y bienestar <(Quijije Quiroz et al., 2025).

La ética profesional también se considera clave del desarrollo profesional, ya que las decisiones que toman los profesionales son la materialización de su propia ética <(Vega Centeno Máximo, 2017). Séneca Define la ética como un sistema flexible y dinámico que toca a todos, que se nutre del conocimiento, que

no es teórica, que ayuda a decidir, y que no puede ser ajeno a la influencia de otras personas.

Una carrera profesional es una serie continuada de experiencias de trabajo, de aprendizaje y de desarrollo de competencias en un ámbito de acción definido. La trayectoria profesional de una persona se desarrolla en un contexto social y económico, está relacionada con la situación del mercado de trabajo, incluye períodos de trabajo en una organización y períodos de actividad autónoma, de trabajo a tiempo parcial y de trabajo en el hogar, y puede reflejar distintas alternativas y decisiones, pero es particularmente característica de una ocupación. El desarrollo profesional incluye la capacidad de actuar de forma autónoma y asumir la responsabilidad de la propia carrera, apoyándose en otros solo cuando es necesario.

Para el desarrollo profesional, al igual que para el desarrollo en general, es importante contar con modelos que inspiren y motiven, así como recibir orientación y, cuando sea necesario, consejo y apoyo <(Rivera Iribarren et al., 2024). La ética profesional se manifiesta en el uso responsable de las propias competencias y en el deseo de que el trabajo de uno contribuya a la sociedad. En ese contexto es bueno conocer la: **Actualización pedagógica. Reflexión pedagógica. Ética y profesionalidad. Trabajo colaborativo con la comunidad educativa. Liderazgo pedagógico**

1.2.2.4. Resultados educativos y percepción

Los resultados educativos son cruciales para la política y gestión educativas, especialmente para guiar la acción pública en educación básica y media. En este contexto, resulta pertinente vincularlos —en términos de relevancia, cobertura y definición— con la percepción que sobre ellos tienen los miembros de la comunidad educativa, en especial los estudiantes. Los resultados educativos se indagan a través de cuatro indicadores, el promedio global, el promedio de la presentación del examen de estado, el promedio de las materias de comunicación y lenguaje y matemáticas, y el índice de desempeño <(Vera-Sagredo et al., 2022). Los patrones de percepción de los estudiantes se establecieron mediante análisis descriptivo y se presenta la información de modo

que permita un análisis de correlación y la verificación de la relación con los resultados educativos.

Para (Córdova et al., 2022), permite capturar tres dimensiones: de apoyo, de desafío y de control, que se consideran variables colaborativas, por lo que se presentan patrones de percepción sobre la totalidad del contexto escolar. Su comprensión pasa por entender: **Rendimiento académico. Impulso a habilidades del siglo XXI. Satisfacción de estudiantes y familias. Percepción institucional. Prospección y continuidad profesional.**

1.3. Definición de Términos Básicos

Actividad de escucha activa. Proceso de atención completa e intencional hacia el interlocutor, que incluye comprender el mensaje, interpretar las emociones subyacentes y demostrar mediante señales verbales y no verbales que se está recibiendo la información.

Actualización pedagógica. Proceso activo y permanente de aprendizaje formal e informal del docente para incorporar nuevos conocimientos, enfoques teóricos y estrategias didácticas a su práctica.

Dirección y liderazgo colaborativo. Estilo de influencia que busca movilizar las capacidades del grupo, distribuir la responsabilidad y fomentar la participación democrática en la toma de decisiones para lograr metas compartidas.

Desempeño docente. Conjunto de acciones, conductas y resultados que se pueden observar y medir en el profesor mientras cumple con sus funciones pedagógicas, gestiona el aula e interactúa con la comunidad educativa.

Gestión de rutinas. Establecimiento, enseñanza y supervisión de procedimientos y pautas de comportamiento recurrentes y predecibles que agilizan la operatividad del aula y liberan tiempo para la instrucción.

Pensamiento crítico social. Habilidad para analizar de forma reflexiva y cuestionadora las situaciones, normas y estructuras sociales, considerando múltiples perspectivas y evidencias para formar un juicio bien fundamentado.

Toma de decisiones éticas. Proceso de elección entre alternativas de acción, considerando no solo la eficacia o conveniencia, sino también los principios morales, las consecuencias para los demás y la justicia.

Trabajo colaborativo con la comunidad educativa. Coordinación y acción conjunta del docente con familias, directivos, otros docentes y actores del entorno, para crear una red de apoyo que favorezca el desarrollo integral del estudiante.

CAPÍTULO II: Planteamiento del Problema

2.1. Descripción del Problema

La educación secundaria es fundamental para formar la inteligencia de una sociedad, ya que prepara a los jóvenes para la vida. Es fundamental que cada uno de sus miembros desempeñe sus funciones de manera perfecta para construir una sociedad ideal que busque su desarrollo, sin descuidar su bienestar físico y moral. Para que la educación tenga éxito en los estudiantes, se debe llevar a cabo con gran interés y dedicación a sus tareas, con el fin de orientar a la juventud hacia el futuro. La sociedad demanda individuos con rasgos claramente definidos: personas que tengan una inteligencia integral, sean eficientes en el trabajo, cuenten con criterios sólidos, hábitos y actitudes apropiadas, y comportamientos que califiquen como éticos, justos y legales; además de ser autosuficientes y estar preparadas para llevar una vida autosuficiente (Cabrera Loayza, 2024). Por lo tanto, la relevancia de los docentes en este siglo se debe a que en la actualidad entrenan a ciudadanos con alta cualificación para resolver conflictos, solucionar problemas y, principalmente, capaces de edificar una sociedad pacífica y tranquila. Para (Fuentes Gómez-Calcerrada et al., 2025). "habilidad" se refiere a todas las capacidades comunicativas que posibilitan la interacción de una persona con otros en contextos sociales específicos cuando se mencionan habilidades sociales. Se trata de todos los patrones conductuales que las personas mantienen para proteger su parte emocional. En realidad, no hay una capacidad social concreta para cada circunstancia. Por esta razón, se destaca cómo las habilidades que permiten una interacción óptima con otras personas posibilitan la creación de relaciones útiles y satisfactorias en varias áreas de desempeño. Estas habilidades pueden ser aprendidas y desarrolladas para alcanzar el desempeño social deseado. Desde otra óptica, son medidas de comunicación eficientes que permiten establecer relaciones interpersonales satisfactorias en las distintas circunstancias en las que el ser humano se desenvuelve. La capacitación de los docentes en competencias

sociales es una estrategia que busca entender plenamente las emociones propias y ajenas, a fin de promover la transformación del estado emocional.

En cuanto al desempeño del docente, se refiere a la función que cada profesional de la educación lleva a cabo durante el desarrollo de un trabajo en las instituciones educativas. Esta función tiene metas particulares y está enfocada en utilizar habilidades, circunstancias y elementos para desarrollar un nivel específico de experticia, con el objetivo de desempeñar adecuadamente el rol asignado para su puesto. Estos dos conceptos están interrelacionados porque, según un estudio, la calidad humana del profesor se manifiesta en su interacción con los estudiantes, que a su vez depende de las competencias sociales que tenga. Por lo que se formula el problema:

2.2. Formulación del Problema

2.2.1. Problema General

¿De qué manera las habilidades sociales se relacionan con el desempeño docente en una institución educativa de educación secundaria de Iquitos, 2025?

2.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es el nivel de las habilidades sociales que presentan los docentes de la institución en estudio?

¿Cuál es el nivel de desempeño docente que se observa en la misma institución?

¿Existe una correlación significativa entre las habilidades sociales y el desempeño docente?

2.3. Objetivos

2.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre las habilidades sociales y el desempeño docente en una institución educativa de educación secundaria de Iquitos, 2025.

2.3.2. Objetivos Específicos

- a) Identificar el nivel de las habilidades sociales de los docentes de la institución en estudio.
- b) Evaluar el nivel de desempeño docente en la institución en estudio.
- c) Analizar la correlación existente entre las habilidades sociales y el desempeño docente.

2.4. Justificación e Importancia de la Investigación

Las habilidades sociales comprenden un conjunto de comportamientos que permiten interacciones asertivas y efectivas con los demás. Se han vuelto un elemento clave para la correcta administración del aula y la creación de climas escolares positivos. Dentro de la investigación educativa, se ha demostrado la relación que existe entre la capacidad de un docente para comunicarse, manejar conflictos, o coordinar un equipo con la efectividad de su desempeño docente. Este estudio, por su parte, busca analizar esta relación en una institución secundaria ubicada en Iquitos, un lugar que, por su contexto económico y cultural, amerita un tratamiento específico. La creación y mejora de climas educativos colaborativos y la facilitación de procesos de enseñanza-aprendizaje son, sin duda, el resultado de la efectividad de las habilidades sociales de los docentes. El estudio buscó contribuir al ODS 4 de la Agenda 2030, meta 4.4, <(Valdez Miramontes, 2025) que fomentó el desarrollo de habilidades relevantes para el empleo y el emprendimiento al demostrar cómo las habilidades sociales del personal docente afectaban el rendimiento de la enseñanza.

La justificación de esta investigación abarcó varias aristas. En términos teóricos, la investigación intentó contribuir a la literatura existente, obteniendo así un entendimiento más rico y contextualizado de la relación. Metodológicamente, planteó la elaboración y validación de un instrumento. En su dimensión aplicada, la investigación aportó evidencia que puede dar respuesta a problemas cotidianos en las aulas, tales como el manejo de conflictos o la motivación de los alumnos, al descubrir qué habilidades sociales influyen directamente en el rendimiento, sobre las que se puede intervenir específicamente. La importancia fue indiscutiblemente social, ya que un mejor desempeño de los profesores impacta en la formación de adolescente. Por lo tanto, la justificación del estudio se apoyó en la ausencia de estudios empíricos en la Amazonía que analizan estadísticamente cómo las habilidades blandas de los maestros influyen en su desempeño laboral. Esto generó la necesidad de tener evidencia numérica que informara el desarrollo de programas de capacitación continua y políticas educativas a nivel regional.

2.5. Hipótesis

Ha. Existe relación significativa entre las Habilidades sociales y el desempeño docente en una Institución Educativa de educación secundaria de Iquitos 2025.

Ho. No existe relación significativa entre las Habilidades sociales y el desempeño docente en una Institución Educativa de educación secundaria de Iquitos 2025.

2.6. Variables

2.6.1. Identificación de las Variables

V.I. (X): Habilidades sociales

V.D. (Y): Desempeño docente

2.6.2. Definición de las Variables

2.6.2.1. Definición Conceptual

La V.I. (X): Las habilidades sociales están enraizadas en teorías del desarrollo social y modelos de competencia interpersonal. El enfoque biopsicosocial, que las concibe como constructos multidimensionales, ha cobrado mayor protagonismo en los últimos años (Grasso-Imig, 2021).

La V.D. (Y): El desempeño docente es el conjunto de acciones que realiza un docente y que generan efectos en los estudiantes y en el contexto educativo (Potenciano Lizcano & Domínguez Contreras, 2025).

2.6.2.2. Definición Operacional

La V.I. (X): El concepto de habilidades sociales y en sus dimensiones: Comunicación interpersonal eficaz. Colaboración y trabajo en equipo. Empatía y reconocimiento socioemocional. Habilidades de resolución de problemas sociales. Categorizado como: Bajo. Medio. Alto

La V.D. (Y): El concepto de desempeño docente en sus dimensiones: Eficacia pedagógica. Gestión del aula. Desarrollo profesional y ética. Resultados educativos y percepción. Categorizado como: Bajo. Medio. Alto.

2.6.3. Operacionalización de las Variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
VI. Habilidades sociales	Las habilidades sociales están enraizadas en teorías del desarrollo social y modelos de competencia interpersonal. El enfoque biopsicosocial, que las concibe como constructos multidimensionales, ha cobrado mayor protagonismo en los últimos años (Grasso-Imig, 2021). Este enfoque sugiere que tanto el aprendizaje como la conducta de las personas en situaciones sociales dependen de múltiples factores, sus interacciones y de las relaciones recíprocas que mantienen en un contexto determinado	La profundización en el concepto de habilidades sociales y en sus dimensiones resulta relevante para un claro conocimiento de las habilidades que forman parte de esta competencia y de los indicadores que permiten inferir su desarrollo y puede guiar el diseño de programas que favorezcan su aprendizaje y desarrollo, así como su evaluación e implementación	Comunicación interpersonal eficaz.	Claridad de expresión verbal	Ordinal politómica tipo Likert Opciones de respuesta: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre Niveles de escala: Bajo Medio Alto
				Actividad de escucha activa	
				Lenguaje no verbal	
				Retroalimentación constructiva	
				Adaptación del mensaje a audiencias	
			Colaboración y trabajo en equipo	Cooperación en proyectos	
				Gestión de conflictos	
				Apoyo entre pares	
				Dirección y liderazgo colaborativo	
				Comunicación dentro del equipo	
			Empatía y reconocimiento socioemocional	Sensibilidad a las emociones ajenas	
				Regulación emocional	
				Apreciación de la diversidad	
				Apoyo emocional a estudiantes	
				Motivación y pertenencia	
			Habilidades de resolución de problemas sociales	Pensamiento crítico social	
				Toma de decisiones éticas	
				Gestión de recursos humanos y sociales	
				Facilitación de dinámicas de grupo	
				Adaptación a contextos cambiantes	

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
VD. Desempeño docente	Conjunto de acciones que realiza un docente y que generan efectos en los estudiantes y en el contexto educativo (Potenciano Lizcano & Domínguez Contreras, 2025).	En tanto que concepto amplio y multicomponencial, puede analizarse desde diferentes perspectivas. Se le atribuye, en términos generales, un carácter social, organizacional y educativo, con conexiones específicas en diferentes áreas: el ambiente del aula, la calidad de la institución, el aprendizaje de los alumnos y la producción científica.	Eficacia pedagógica	Planificación y diseño de lecciones	Ordinal politómica tipo Likert Opciones de respuesta: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre Niveles de escala: Bajo Medio Alto
				Estrategias de enseñanza	
				Gestión de tiempo en clase	
				Evaluación y retroalimentación	
				Adaptaciones pedagógicas	
			Gestión del aula	Clima y convivencia	
				Organización del espacio	
				Gestión de rutinas	
				Participación estudiantil	
				Supervisión de resultados	
			Desarrollo profesional y ética	Actualización pedagógica	
				Reflexión pedagógica	
				Ética y profesionalidad	
				Trabajo colaborativo con la comunidad educativa	
				Liderazgo pedagógico	
			Resultados educativos y percepción	Rendimiento académico	
				Impulso a habilidades del siglo XXI	
				Satisfacción de estudiantes y familias	
				Percepción institucional	
				Prospección y continuidad profesional	

CAPÍTULO III: Metodología

3.1. Nivel y Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Nivel de Investigación

La utilización de la metodología en una investigación es importante, pues se trata de un proceso que proporciona instrumentos teóricos y prácticos. Se emplea para crear un conocimiento firme, reflexivo, lógico y sistemático a través de una estructura rigurosamente científica. Asimismo, sigue normas éticas que favorecen la divulgación de descubrimientos con una perspectiva crítica acerca de un tema social que necesita atención, <(Oliveira Flávia et al., 2023)

3.1.2. Tipo de Investigación

El estudio fue de tipo básica, porque tuvo como propósito generar conocimiento teórico sobre la relación entre las habilidades sociales y el desempeño docente en Iquitos, sin intervenir directamente en la realidad ni buscar soluciones inmediatas. Este tipo de investigación amplía los fundamentos conceptuales sobre las habilidades sociales y el desempeño docente, permitiendo comprender cómo la labor de investigación fue aplicada, dado que su propósito fue solucionar un problema específico y generar nuevos conocimientos fundamentados en teorías que permitan comprender y resolver el fenómeno investigado. El último de ellos presenta los factores multicausales más importantes del problema con el fin de enriquecer la ciencia sin llegar a la contrastación (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018). También empleó un enfoque cuantitativo, ya que se fundamentará en mediciones numéricas.

3.1.3. Diseño de Investigación

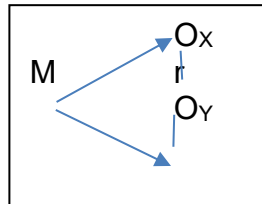
Este enfoque comenzó con la observación, seguida de la recopilación de datos, la medición de sus parámetros y el análisis estadístico. Se tomó en cuenta una revisión bibliográfica y estudios preliminares relacionados con el asunto, lo que permitió abordar de manera específica el problema planteado en la investigación (Bernardino Ruiz Huaraz et al., 2022).

En este contexto, se utilizó el diseño no experimental correlacional causal de corte seccional, ya que permitió la recolección de datos cuantitativos y posibilita

un análisis detallado de los mismos para describir la relación entre las variables y los resultados obtenidos. Este enfoque integral abordó la problemática detectada (Zamora Ismael & Calixto Liset., 2021)

El esquema del diseño fue:

Figura 1: Esquema Correlacional Causal



Donde.

M : Muestra

VI : Habilidades sociales

VD : Desempeño docente

r : Relación causal entre las variables (Vera Chang Jaime Fabian. Castaño Oliva Rafael. Torres Navarrete Yenny Guiselli, 2018).

Además, tuvo un alcance de investigación explicativa porque fue más allá de la mera descripción del problema mencionado; también indagó en las causas múltiples que lo provocan y en los impactos que la problemática causa a los habitantes de una sociedad específica (Gordillo Alvarado Mercedes. Sánchez Gordillo Olinda Celia. Holguin Cedaño Ilma Veronica, 2022)

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

40 docentes entre nombrados y contratados del año 2025.

3.2.2. Muestra

En tal sentido, la muestra es 40 docentes. Muestra censal. En relación a ello se usó del muestreo no probabilístico, dado que, la forma de selección de docentes que será a quienes se aplicará los instrumentos estuvo sujeto a elección del investigador, según los criterios que considere para obtener sus resultados, a través de una técnica aleatoria simple, en razón de que cualquiera de los

docentes tuvo la misma posibilidad de ser incluidos en la aplicación del instrumento, <(Sucasaire Pilco Jorge, 2022). Teniendo en cuenta que, su unidad de análisis fue conformada por Docentes de una institución educativa de Iquitos.

3.3. Técnica, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos

3.3.1. Técnica de Recolección de Datos

Según (Mejía Mejía Elías Jesús. Diaz Flores Francis, 2023), las técnicas son herramientas que se usan para recopilar información en relevante y sistematizada para llegar a un objetivo. Por otro lado, (Zamora Ismael & Calixto Liset., 2021), nos mencionan que las técnicas son métodos por los que el investigador recopila información para responder a una interrogante en una investigación. Para este trabajo la técnica utilizada fue la encuesta.

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario Ficha de Observación

3.3.2. Instrumentos de Recolección de Datos

Son los mecanismos que se aplican para obtener datos relevantes, tenemos a la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas.

3.3.3. Procedimientos de Recolección de Datos

Para analizar los datos cuantitativos, se determinó la aplicabilidad de los instrumentos que fueron aprobados por cinco especialistas en la materia, en función a los ítems del cuestionario elaborado en relación con las variables y sus dimensiones; teniendo en cuenta los criterios de suficiencia, coherencia, claridad y relevancia

3.4. Procesamiento y Análisis de la Información

3.4.1. Procesamiento de la Información

Se hará de modo computarizado en SPSS V27 y Excel, con el método tabular para el Análisis e Interpretación de Datos.

3.4.2. Análisis de la Información

En cuanto al procedimiento para la obtención de datos cuantitativos, se realizó la estadística descriptiva, para lo cual se elaborará la matriz de datos, se

aplicó los instrumentos validados y con su confiabilidad para la obtención de los resultados que permitió la construcción e interpretación de las de tablas de frecuencia y las figuras estadísticas que serán procesadas con Excel. Ahora bien, para el procesamiento y obtención de los resultados de la estadística inferencial, se utilizó el software de estadística para ciencias sociales (SPSS V27), obteniendo en primera instancia la regresión ordinal logística con grado de nivel de significancia al 5%, que permitió contrastar las hipótesis de investigación, así mismo el R² de Nagelkerke para determinar la explicación. Adicionalmente, dentro del método de análisis de datos, se emplearon Modelos de Ecuaciones Estructurales (SEM) con el fin de examinar las relaciones causales entre las variables latentes, brindando un análisis más robusto y profundo del modelo teórico planteado.

CAPÍTULO IV: Resultados

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

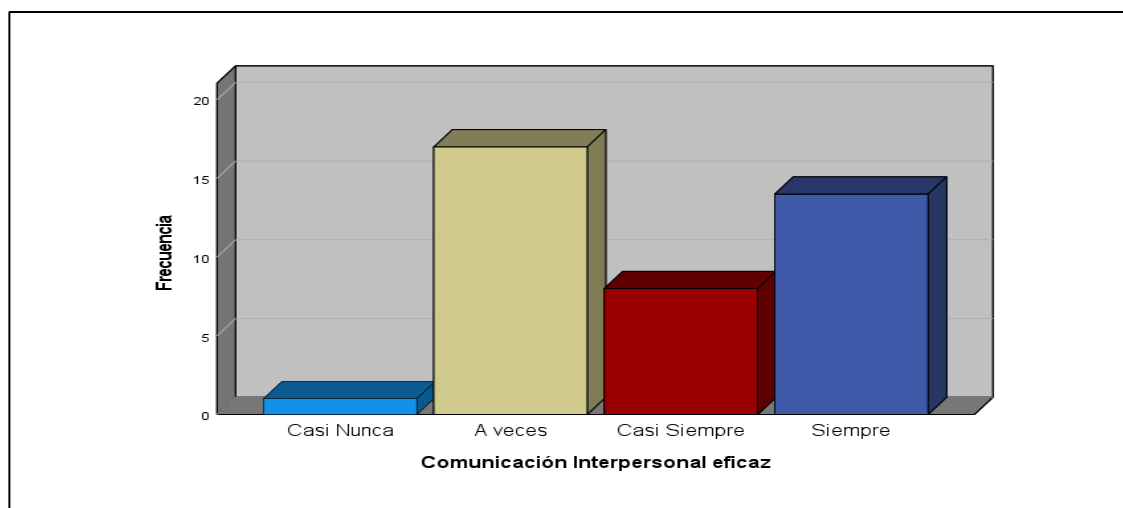
Comunicación Interpersonal eficaz

		Comunicación Interpersonal eficaz			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	2,5	2,5	2,5
	A veces	17	42,5	42,5	45,0
	Casi Siempre	8	20,0	20,0	65,0
	Siempre	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota. Datos del autor

Figura 1

Comunicación Interpersonal eficaz



Fuente: Tabla 1

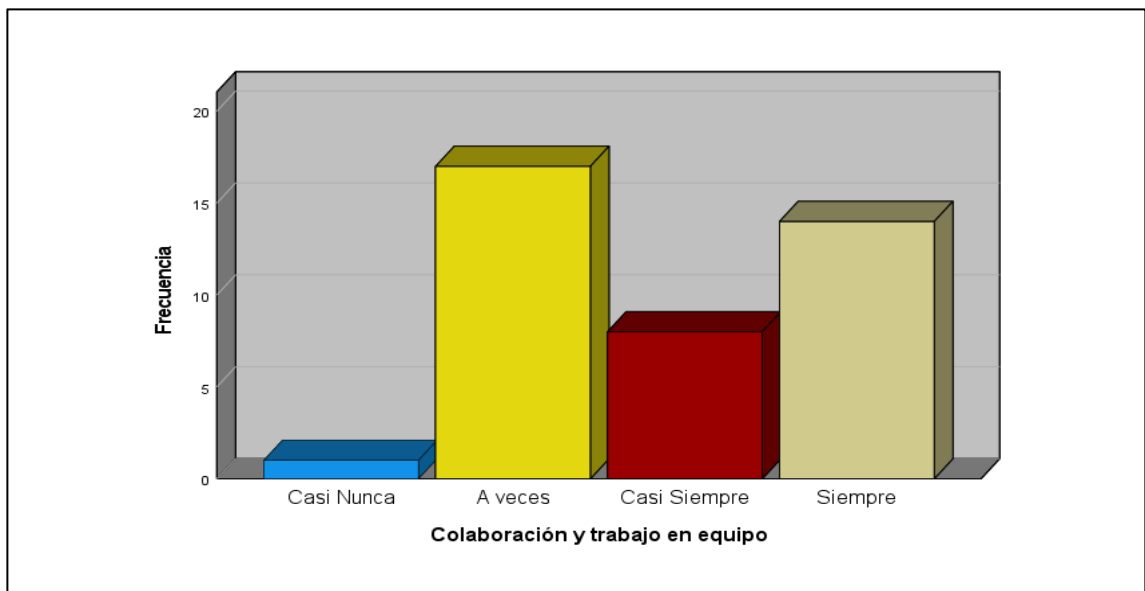
Se observa la distribución de la dimensión **comunicación interpersonal eficaz** en 40 participantes. Predominan las respuestas “A veces” (42,5 %), seguidas de “Siempre” (35 %) y “Casi siempre” (20 %), mientras que solo el 2,5 % señala “Casi nunca”. En conjunto, el 55 % reporta niveles altos de comunicación (casi siempre y siempre) y el 42,5 % un nivel medio. El gráfico de barras confirma esta tendencia y evidencia que, aunque la comunicación es mayormente favorable, aún puede fortalecerse para que sea más constante.

Tabla 2
Colaboración y trabajo en equipo

		Colaboración y trabajo en equipo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	2,5	2,5	2,5
	A veces	17	42,5	42,5	45,0
	Casi Siempre	8	20,0	20,0	65,0
	Siempre	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota. Datos del autor

Figura 2
Colaboración y trabajo en equipo



Fuente: Tabla 2

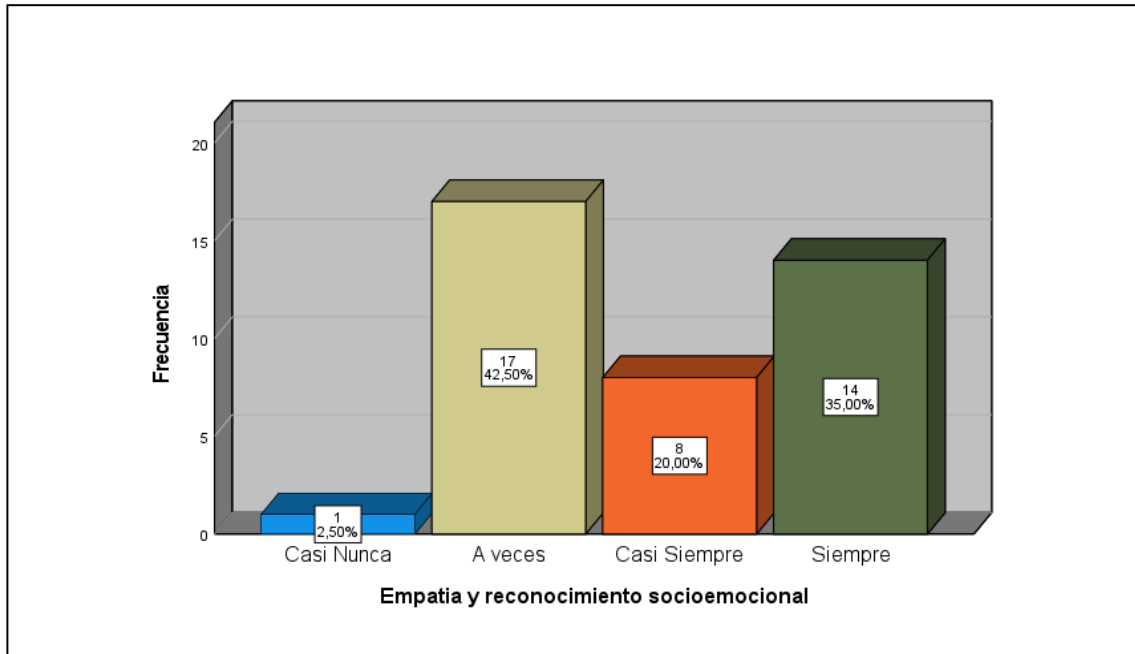
Se observa que en **colaboración y trabajo en equipo** predomina la categoría “A veces” (42,5 %), seguida de “Siempre” (35 %) y “Casi siempre” (20 %), mientras que solo el 2,5 % indica “Casi nunca”. Esto muestra que la mayoría reconoce experiencias colaborativas frecuentes, pero no constantes. El gráfico de barras confirma que existe una base de trabajo en equipo relativamente sólida, aunque aún se requiere fortalecer la corresponsabilidad y la participación continua.

Tabla 3
Empatía y reconocimiento socioemocional

Empatía y reconocimiento socioemocional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	2,5	2,5	2,5
	A veces	17	42,5	42,5	45,0
	Casi Siempre	8	20,0	20,0	65,0
	Siempre	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota. Datos del autor

Figura 3
Empatía y reconocimiento socioemocional



Fuente: Tabla 3

Muestra que en **empatía y reconocimiento socioemocional** los resultados siguen el mismo patrón: “A veces” 42,5 %, “Siempre” 35 %, “Casi siempre” 20 % y “Casi nunca” 2,5 %. Más de la mitad de la muestra (55 %) percibe altos niveles de empatía, pero una proporción importante la vive de forma intermitente. El gráfico evidencia la necesidad de consolidar esta práctica mediante acciones que refuercen la valoración, el apoyo emocional y el reconocimiento de los logros y necesidades.

Tabla 4

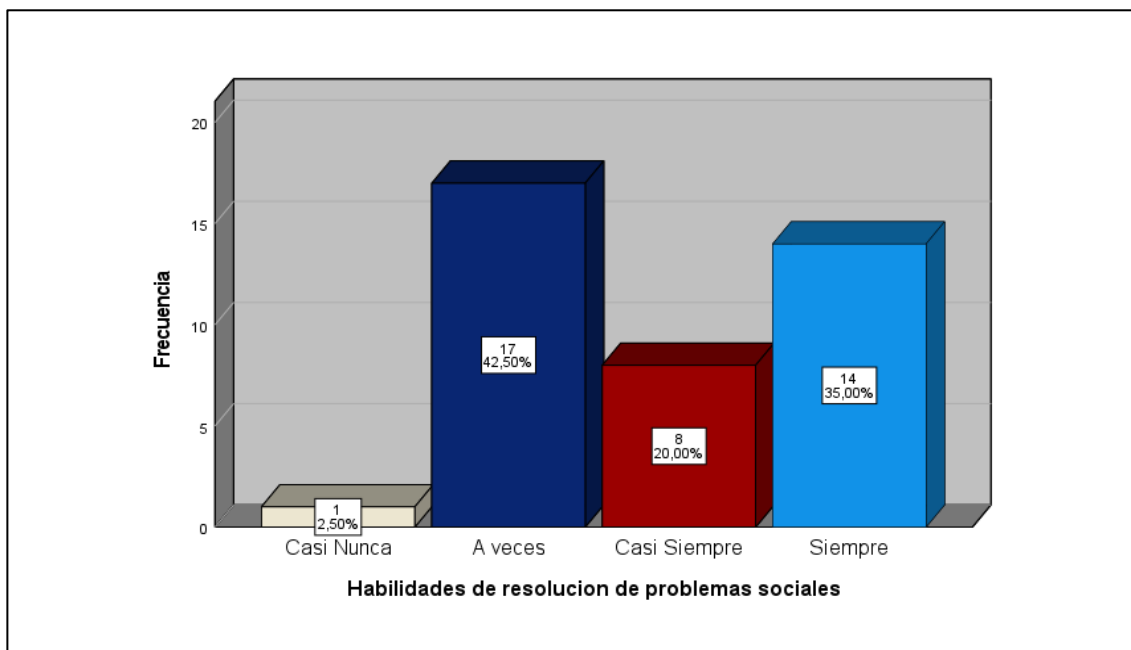
Habilidades de resolución de problemas sociales

Habilidades de resolución de problemas sociales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	2,5	2,5	2,5
	A veces	17	42,5	42,5	45,0
	Casi Siempre	8	20,0	20,0	65,0
	Siempre	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota. Datos del autor

Figura 4

Habilidades de resolución de problemas sociales



Fuente: Tabla 4

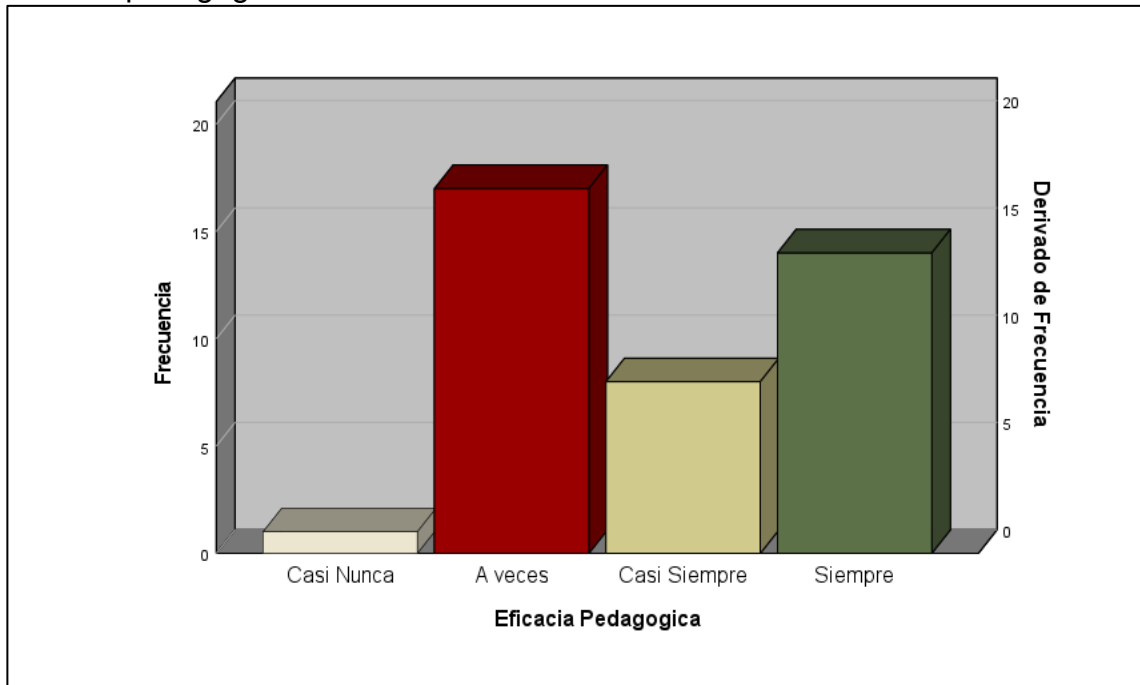
Muestra que en las habilidades de resolución de problemas sociales los resultados siguen el mismo patrón: “A veces” 42,5 %, “Siempre” 35 %, “Casi siempre” 20 % y “Casi nunca” 2,5 %. Más de la mitad de la muestra (55 %) percibe altos niveles de empatía, pero una proporción importante la vive de forma intermitente. El gráfico evidencia la necesidad de consolidar esta práctica mediante acciones que refuercen la valoración, de las habilidades de resolución de problemas sociales.

Tabla 5
Eficacia pedagógica

		Eficacia pedagógica			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	2,5	2,5	2,5
	A veces	16	40,0	42,5	45,0
	Casi Siempre	9	22,5	20,0	65,0
	Siempre	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota. Datos del autor

Figura 5
Eficacia pedagógica



Fuente: Tabla 5

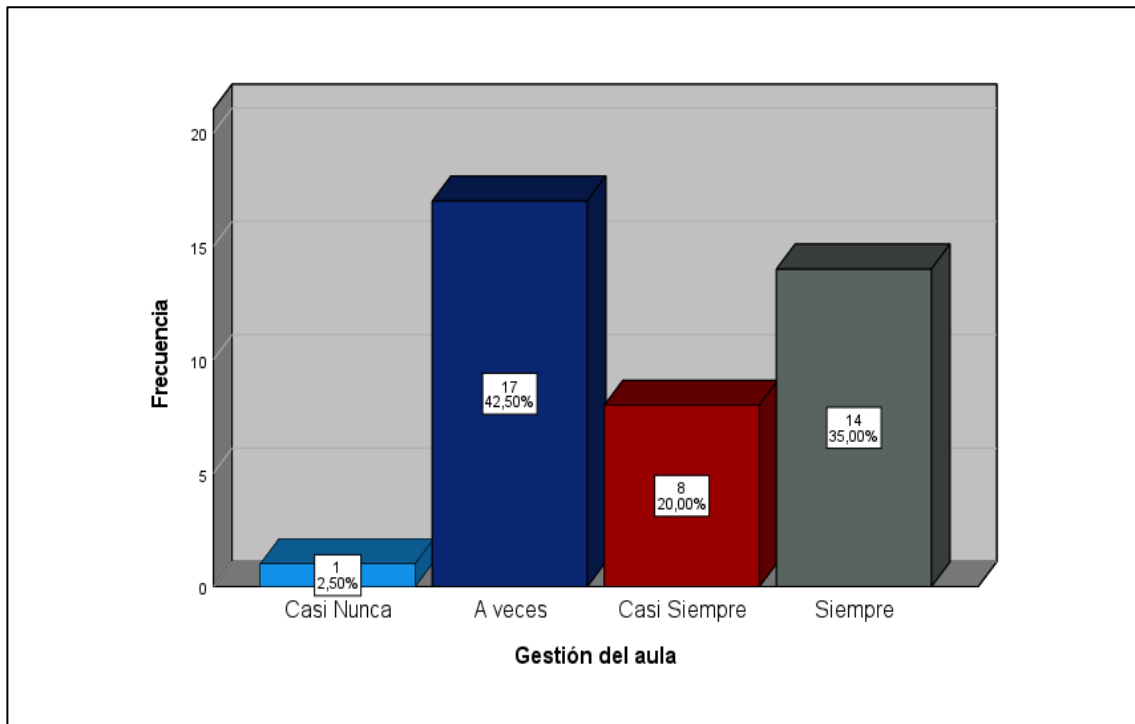
Muestra que en la eficacia pedagógica los resultados siguen el mismo patrón: “A veces” 40,0 %, “Siempre” 35 %, “Casi siempre” 20 % y “Casi nunca” 2,5 %. Más de la mitad de la muestra (55 %) percibe altos niveles de empatía, pero una proporción importante la vive de forma intermitente. El gráfico evidencia la necesidad de consolidar esta práctica mediante acciones que refuercen la valoración, de la eficacia pedagógica.

Tabla 6
Gestión del aula

		Gestión del aula			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	2,5	2,5	2,5
	A veces	17	42,5	42,5	45,0
	Casi Siempre	8	20,0	20,0	65,0
	Siempre	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota. Datos del autor

Figura 6
Gestión del aula



Fuente: Tabla 6

Muestra la gestión de aula y siguen el mismo patrón: “A veces” 42,5 %, “Siempre” 35 %, “Casi siempre” 20 % y “Casi nunca” 2,5 %. Más de la mitad de la muestra (55 %) percibe altos niveles, pero una proporción importante la vive de forma intermitente. El gráfico evidencia la necesidad de consolidar esta práctica mediante acciones que refuercen la valoración, de la gestión de aula.

Tabla 7

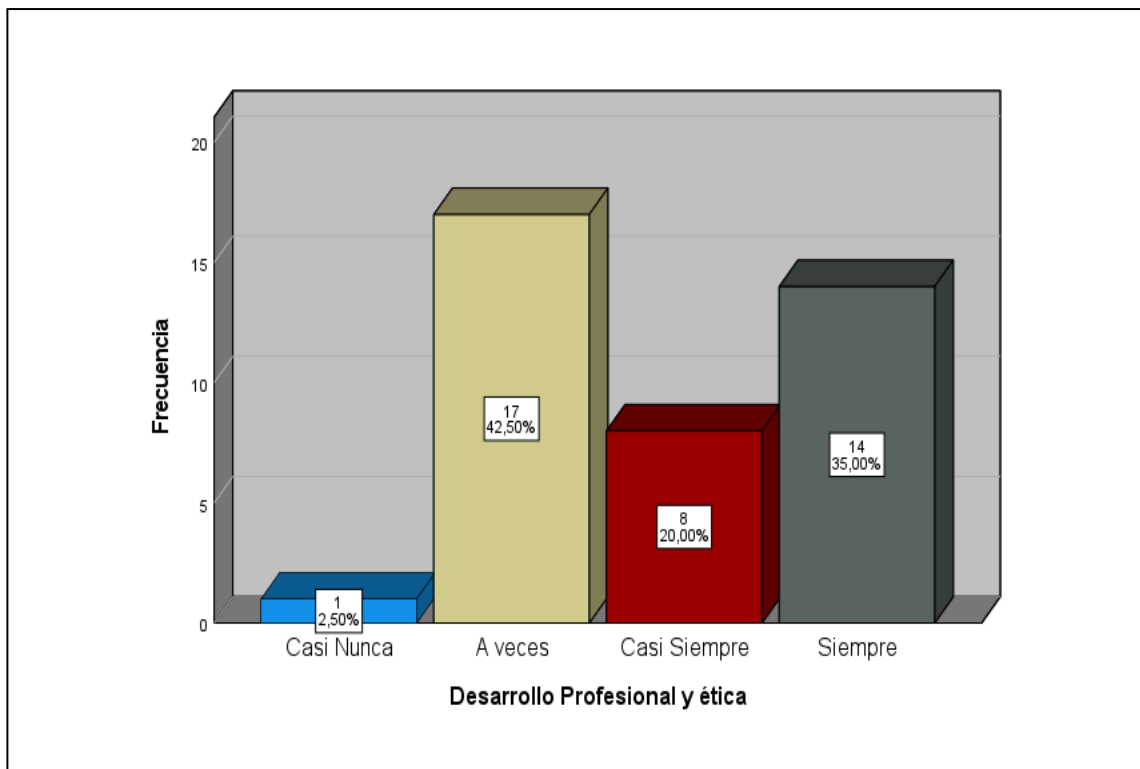
Desarrollo profesional y ética

		Desarrollo profesional y ética			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	2,5	2,5	2,5
	A veces	16	40,0	42,5	45,0
	Casi Siempre	9	22,5	20,0	65,0
	Siempre	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota. Datos del autor

Figura 7

Desarrollo profesional y ética



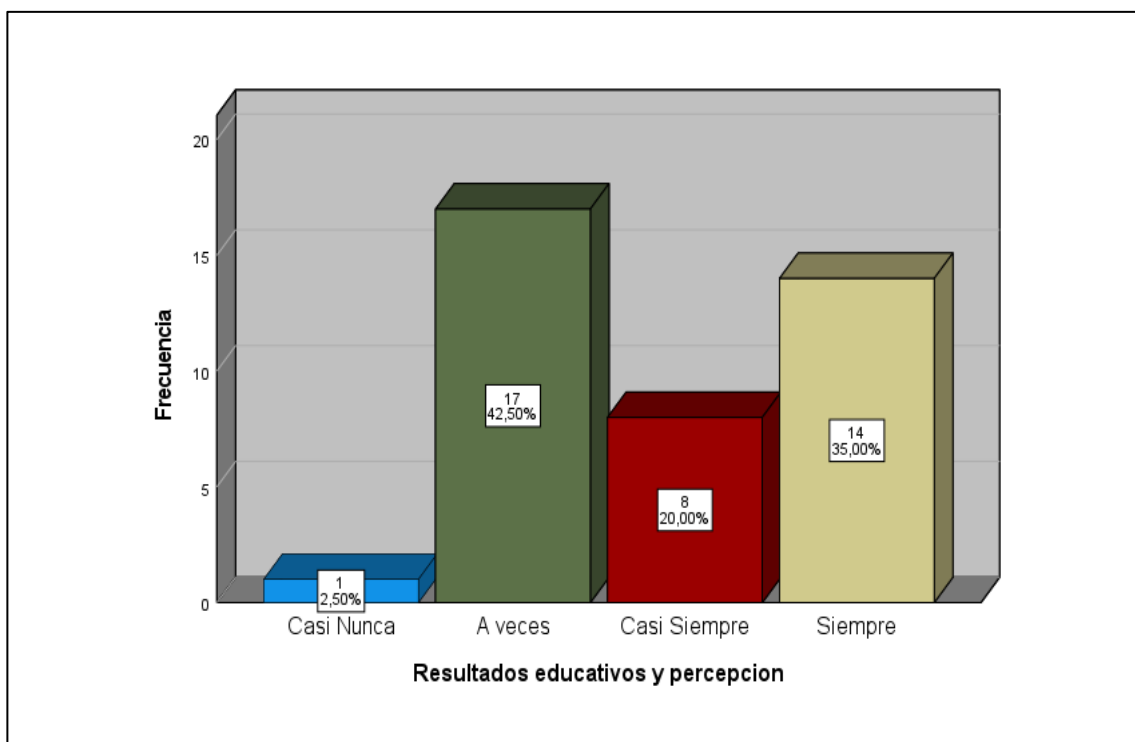
Fuente: Tabla 7

Muestra el desarrollo profesional y ética y sus resultados siguen el mismo patrón: “A veces” 40,0 %, “Siempre” 35 %, “Casi siempre” 20 % y “Casi nunca” 2,5 %. Más de la mitad de la muestra (55 %) percibe altos niveles de empatía. El gráfico evidencia la necesidad de consolidar esta práctica mediante acciones que refuercen el desarrollo profesional y ética.

Tabla 8**Resultados educativos y percepción**

		Resultados educativos y percepción			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	2,5	2,5	2,5
	A veces	16	40,0	42,5	45,0
	Casi Siempre	9	22,5	20,0	65,0
	Siempre	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota. Datos del autor

Figura 8**Resultados educativos y percepción**

Fuente: Tabla 8

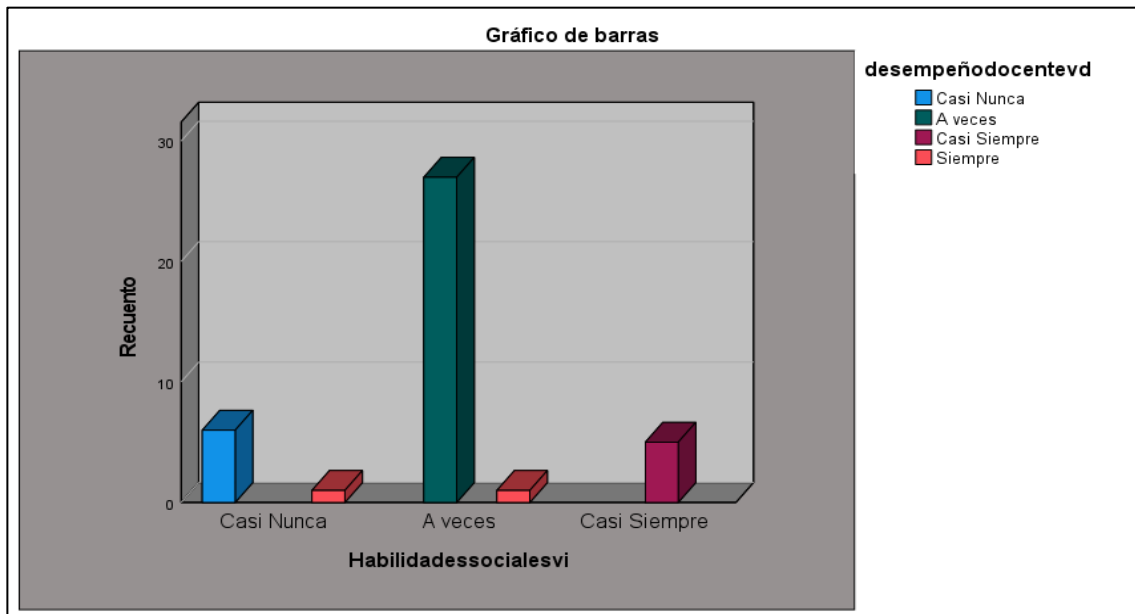
Muestra los resultados educativos y percepción y siguen el mismo patrón: “A veces” 42,5 %, “Siempre” 35 %, “Casi siempre” 20 % y “Casi nunca” 2,5 %. Más de la mitad de la muestra (55 %) percibe altos niveles. El gráfico evidencia la necesidad de consolidar esta práctica mediante acciones que refuercen los resultados educativos.

Tabla 9
Habilidades sociales y desempeño docente

Tabla cruzada Habilidades sociales y desempeño docente

		Desempeño docente				Total
		Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	
Habilidades sociales	Casi Nunca	6	0	0	1	7
	A veces	0	27	0	1	28
	Casi Siempre	0	0	5	0	5
Total		6	27	5	2	40

Figura 9
Habilidades sociales y desempeño docente



Fuente: Tabla 1,2,3,4,5,6,7,8

Esta la interpretación principal (asumiendo que las etiquetas del eje X representan niveles de Habilidades Sociales) es la siguiente: La mayoría de los casos analizados se concentra en el nivel de "A veces" tanto para las Habilidades Sociales (eje X) como para el Desempeño Docente (barra). La relación más fuerte se da entre "A veces" en habilidades sociales y "A veces" en desempeño docente y el gráfico sugiere una correlación directa entre el nivel de habilidades sociales y el nivel de desempeño docente.

Análisis Inferencial

Tabla 10
Prueba de Normalidad

Prueba de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades sociales	,681	40	,000
desempeño docente	,704	40	,000
Comunicación	,886	40	,001
Interpersonal eficaz			
Colaboración y trabajo	,886	40	,001
en equipo			
Empatía y	,886	40	,001
reconocimiento			
socioemocional			
Habilidades de	,886	40	,001
resolución de problemas			
sociales			
Eficacia pedagógica	,886	40	,001
Gestión del aula	,886	40	,001
Desarrollo profesional y	,886	40	,001
ética			
Resultados educativos y	,886	40	,001
percepción			
a. Corrección de significación de Lilliefors			

De acuerdo con la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, las variables del estudio -tanto las dimensiones como las principales- tienen valores de significancia por debajo de 0.05. Por consiguiente, se establece que los datos no se adecuan a una distribución normal y, por lo tanto, es necesario emplear estadística no paramétrica para el análisis inferencial. Por lo tanto, para analizar la relación entre las variables, el empleo del coeficiente Rho de Spearman es apropiado.

Tabla 11**Correlaciones**

		Habilidades sociales	desempeño docente
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	40
	desempeño docente	Coefficiente de correlación	,858**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

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

Hipótesis de la investigación

Ha. Existe relación significativa entre las Habilidades sociales y el desempeño docente en una Institución Educativa de educación secundaria de Iquitos 2025.

Ho. No existe relación significativa entre las Habilidades sociales y el desempeño docente en una Institución Educativa de educación secundaria de Iquitos 2025.

Los resultados del coeficiente Rho de Spearman evidencian la existencia de una correlación positiva muy alta entre las habilidades sociales y el desempeño docente ($\rho = .858$). Asimismo, el valor de significancia bilateral ($p = .000$), menor que 0.01, indica que dicha relación es estadísticamente significativa. Esto implica que, a medida que aumentan las habilidades sociales de los docentes, también tiende a incrementarse su nivel de desempeño docente. La relación observada es robusta y consistente dentro del grupo evaluado ($N = 40$) aprobándose la Ha. Existe relación significativa entre las Habilidades sociales y el desempeño docente en una Institución Educativa de educación secundaria de Iquitos 2025.

CAPÍTULO V: Discusión. Conclusiones. Recomendaciones

5.1. Discusión

En contextos educativos, como el de la educación secundaria en Iquitos, la conexión entre las competencias sociales y el rendimiento de los profesores es un asunto importante. Las competencias interpersonales que promueven una comunicación eficaz y la creación de relaciones constructivas entre alumnos y profesores se denominan habilidades sociales. Un estudio de Paniagua et al. enfatiza que la inteligencia emocional tiene una fuerte relación con el rendimiento laboral de los docentes, lo que sugiere que un profesor con más competencias emocionales puede contribuir a crear un ambiente de aprendizaje más eficaz y positivo. Además, los profesores que desarrollan competencias sociales apropiadas pueden ayudar a optimizar la dinámica de clase, lo cual podría reflejarse en un mejor desempeño académico de los estudiantes.

En el análisis descriptivo, se observa la siguiente interpretación principal (suponiendo que las etiquetas del eje X representan los niveles de habilidades sociales): El nivel de "A veces" es el más común en la mayoría de los casos examinados, tanto para las habilidades sociales (eje X) como para el desempeño docente (barra). La relación más fuerte se da entre "A veces" en habilidades sociales y "A veces" en desempeño docente y el gráfico sugiere una correlación directa entre el nivel de habilidades sociales y el nivel de desempeño docente. Lo que hallaron Martínez Huamán y Pari Castro (2025) está en consonancia con estos resultados, ya que confirmaron que el fortalecimiento de las capacidades sociales se relaciona con un mejor desempeño y rendimiento académico entre los alumnos; esto respalda la noción de que desarrollar estas habilidades tiene un efecto positivo en los resultados educativos. De acuerdo con Tuanama Carbonel y Chucas Roque (2025), las estrategias cooperativas, al igual que los elementos mencionados anteriormente, mejoran la convivencia y la interacción social. Los descubrimientos de Arhuis-Inca e Ipanaqué-Zapata (2023) y Quispe Ávalos et al. (2023) concuerdan en que la mejora de las habilidades sociales tiene un impacto en un rendimiento superior, tanto a nivel académico como laboral, y

que las dimensiones socioemocionales son un potente indicador del desempeño efectivo. Esta coincidencia a nivel teórico y empírico posibilita la conclusión de que el desarrollo de estas competencias tiene un papel no solo individual, sino también institucional, ya que promueve la eficacia del profesorado en los procesos educativos. Los resultados obtenidos al examinar la variable desempeño docente están vinculados con los de Huillca et al. (2025), Karina y Torres (2025) y Quiroga Trujillo (2025). Estos autores hallaron correlaciones positivas y significativas entre el liderazgo, la gestión educativa y el desempeño profesional. Los resultados tienen su fundamento en el modelo de competencia social de Goldstein desde un punto de vista teórico. Dicho modelo describe cómo las interacciones efectivas entre personas son la base del desempeño profesional y organizacional del maestro. En ese sentido, la correlación directa hallada entre ambas variables valida la interacción entre el “cómo” —las habilidades sociales— y el “qué” —los campos profesionales del MBDD; es decir, los conocimientos del maestro solo logran su eficacia cuando están mediados por una adecuada competencia social. Por tanto, un docente con mejores habilidades sociales gestiona ambientes relacionales que facilitan la motivación, la colaboración y el aprendizaje significativo, tal como lo confirman Vílchez Valverde (2024) y Palhua (2023). Siguiendo esta misma línea, Mistrorigo et al. (2023) sostienen que las competencias blandas deben ser un componente esencial de la capacitación docente, ya que influyen en el desempeño educativo y en la satisfacción del alumnado. Por otra parte, los resultados posibilitan una profundización en el contexto particular de Iquitos, el cual se distingue por dinámicas culturales variadas que necesitan un componente empático sólido del profesorado. En este aspecto, la correlación observada puede ser entendida como un reflejo de la necesidad de consolidar la formación socioemocional de los maestros en el medio amazónico, concordando con lo que Torres et al. (2024) proponen: que el desempeño docente puede mejorarse por medio de programas de desarrollo profesional sostenido fundamentados en evidencias empíricas.

En lo que respecta a las posibles diferencias con investigaciones anteriores, es importante mencionar que Lorenzo Bertheau y Lara Logroño (2022) no

encontraron una correlación estadísticamente significativa entre el clima familiar y las habilidades sociales. Sin embargo, esta discrepancia podría explicarse por la naturaleza de contexto y por las variables intervinientes, dado que la investigación actual se enfoca en la dinámica profesional de los docentes, donde las relaciones sociales tienen un papel instrumental. Esto también demuestra que la correlación entre las habilidades sociales y el rendimiento puede cambiar dependiendo del contexto de implementación, la población o el nivel educativo evaluado.

Los resultados del coeficiente Rho de Spearman, al llevar a cabo el análisis inferencial, muestran que existe una correlación positiva muy fuerte entre las capacidades sociales y la actuación de los docentes ($\rho = .858$). De igual manera, el valor de significancia bilateral ($p = .000$) es inferior a 0.01, lo que demuestra que la relación en cuestión es estadísticamente significativa. Además, Quiroga Trujillo (2025) halló conexiones positivas moderadas entre el desempeño de los docentes y la calidad educativa ($r = .534$; $p < .001$). Los factores comunicativos y sociales son indicadores importantes del rendimiento de los profesores, como lo confirma la evidencia empírica comparada.

No obstante, los hallazgos de este estudio indican una relación más fuerte que la de la mayor parte de los antecedentes analizados, lo cual se puede deber a que el contexto examinado considera las interacciones sociales como un elemento esencial de la práctica educativa. Esta discrepancia pone de relieve la importancia de las habilidades sociales como catalizador del rendimiento docente y complementa los descubrimientos de Huillca et al. (2025), que identificaron correlaciones medias ($r = .357$; $p < .05$) entre el desempeño y la gestión educativa, lo cual señala que esta relación puede ser más amplia cuando se incorporan directamente las variables interpersonales.

5.2. Conclusiones

5.2.1. Conclusiones Específicas

Las habilidades sociales se presentan en niveles medios a altos en todas sus dimensiones, con un 55% de respuestas en categorías altas ("Siempre" y "Casi siempre") y un 42,5% de respuestas en "A veces", para la empatía, la comunicación interpersonal efectiva, el trabajo colaborativo y en equipo, el reconocimiento socioemocional y las capacidades para solucionar problemas sociales. Por otro lado, solo el 2,5% muestra "Casi nunca", lo que demuestra una base firme pero intermitente que necesita ser consolidada para lograr mayor constancia.

En lo que respecta al desempeño de los docentes, se nota un patrón parecido, con predominancia de "A veces" (40,0-42,5%), "Siempre" (35%) y "Casi siempre" (20%). Para eficacia pedagógica, administración del aula, desarrollo profesional y ética y resultados educativos y percepción, el 55% se encuentra en niveles altos y el 2,5% está en "Casi nunca". Esto muestra que la práctica profesional es efectiva, pero puede ser fortalecida continuamente.

El análisis de correlación muestra una relación positiva muy fuerte y significativa entre las dos variables ($\rho = .858$; $p = .000 < .01$; $N = 40$), lo que confirma que un aumento de las competencias sociales está directamente relacionado con un mejor desempeño de los docentes.

5.2.2. Conclusión General

Las variables en estudio están muy correlacionadas. El coeficiente Rho de Spearman ($\rho = .858$) y el valor de significación bilateral ($p = .000 < .01$) corroboran que, conforme los maestros muestran niveles superiores de competencias sociales, como la empatía, la comunicación asertiva y la cooperación, tienden a lograr una práctica pedagógica más eficaz en su desempeño profesional. La correlación es de una magnitud que demuestra que la influencia de las habilidades sociales sobre el desempeño docente es fuerte, estable y constante en el grupo evaluado ($N = 40$). Esto valida la hipótesis alternativa propuesta y evidencia que mejorar las competencias interpersonales del profesorado tiene un impacto positivo significativo en la mejora de la calidad educativa institucional.

5.3. Recomendaciones

5.3.1. Recomendaciones Específicas

Que la entidad educativa ponga en marcha programas de capacitación para los docentes que se enfoquen en el desarrollo de habilidades sociales, a través de talleres y ejercicios prácticos.

Para robustecer la expresión verbal y no verbal, es relevante que estos programas incorporen métodos como juegos de rol, dinámicas en grupo y estrategias de escucha activa. De esta manera, se promueve un ambiente escolar positivo y relaciones interpersonales más fuertes.

Fomentar en los profesores la autoobservación y la regulación de las emociones con el fin de optimizar el manejo del aula, mejorar la actuación pedagógica y contribuir al progreso integral de la comunidad educativa.

5.3.2. Recomendaciones General

Los encargados de la formación docente y la administración institucional deben establecer programas de capacitación sistemática que estén dirigidos a desarrollar y fortalecer las capacidades sociales en el profesorado. Esto se debe a que estas habilidades, como la comunicación asertiva, la empatía y la colaboración, tienen un impacto considerable y sólido en el rendimiento del docente. Esta táctica ayudará a mejorar la calidad de la educación, promoviendo ambientes de aprendizaje más eficaces y relaciones pedagógicas más enriquecedoras en el colegio de secundaria de Iquitos.

Referencias Bibliográficas

- Arhuis-Inca, W., & Ipanaqué-Zapata, M. (2023). La relación entre las habilidades sociales, bienestar psicológico y rendimiento académico en estudiantado universitario de Chimbote, Perú. *Revista Electrónica Educare*, 27(2).
<https://doi.org/10.15359/ree.27-2.15848>
- Arias Gonzales, J. (2021). *Técnicas e Instrumentos de Investigación Científica*.
<https://www.researchgate.net/publication/350072286>
- Barrero Ticona Jose Edsson. (2022). *Apuntes sobre Metodologías de la Investigación Científica*.
- Bernardino Ruiz Huaraz, C., Marisel Roxana Valenzuela Ramos Dirección, D., Mello Franco, A., & -Perú, L. (2022). *Metodología de la Investigación*.
<https://fondoeditorial.unat.edu.pe>
- Borbor-Balón, C. M. (2024). Habilidades sociales y relaciones interpersonales en docentes como agentes educativos. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 9(17), 428–498. <https://doi.org/10.35381/r.k.v9i17.3280>
- Bravo Umpire Sharon. Leon Vicencio Jesica Lisbeth. (2025). Competencia parental percibida y habilidades sociales en estudiantes de nivel secundario de una institución educativa pública de la ciudad de Abancay.
- Catalán Muñoz, D. M., & Obeso Rodríguez, Y. A. (2023). Estrategias de acompañamiento pedagógico en el desempeño docente. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 7(30).
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i30.639>
- Cecibel, M. K., Paladines, A., Andrea, M. J., Morales, F., Pamela, L., Pincay, I. Z., Gina, M., Flores, V. P., María, L., Carmen, D., Andrade, O., Christian, M., Miño, E. N., Agurto, K., Francis, J., & Zambrano, P. (2024). La pedagogía emocional: el estudio de la inteligencia emocional como habilidad clave en la docencia.
<https://orcid.org/0000-0003->
- Chávez Salas Artemio Eleodoro. (2025). *Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en los estudiantes del I ciclo en la Universidad de Ciencias y Humanidades*, 2024.
- Choez-Suárez, P. J. (2024). Éxito del desempeño docente mediante la planificación didáctica. *CIENCIAMATRIA*, 10(18), 391–404.
<https://doi.org/10.35381/cm.v10i18.1307>
- Cordova-Salvador, A., Camara-Acero, J., & Chavez-Cordova, A. (2024). Políticas públicas educativas para mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas: Una revisión sistemática. *Revista Tribunal*, 4(9), 485–501.
<https://doi.org/10.59659/revistatribunal.v4i9.90>
- David, R., & Paredes, J. (2025). *Gestión educativa y desempeño docente en un centro de educación básica alternativa*, 2024.
- de la fuente Gaztañaga, A., Cardeñoso Ramírez, O., & Velasco Angulo, C. (2025). Desarrollo de las habilidades de resolución de problemas y afrontamiento del estrés de alumnado del Grado de Educación Social y diferencias de género. *Revista Complutense de Educacion*, 36(3), 371–381.
<https://doi.org/10.5209/rced.93874>
- De-la-Puente-Acosta, N. de-los-M., Sierralta-Pinedo, S., Guerra-Castellanos, Y. B., & Peñalver-Higuera, M. J. (2024). La gestión educativa como esencialidad en el

- desempeño docente y el aprendizaje en estudiantes. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 9(17), 55–74. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i17.3147>
- Escarabay Piedra Paola Daniela. (2024). La relación entre la inhibición conductual y el desarrollo de habilidades sociales en adolescentes de 12 a 14 años en la ciudad de Loja.
- Escribano Hervis, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 717–739. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Estrada Torres, A., & Villarreal Castañeda, E. J. (2024). Ética profesional en la educación: La base para el desarrollo sostenible. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 12(01). <https://doi.org/10.18259/acs.2024006>
- Grasso-Imig, P. (2021). Habilidades Sociales: breve contextualización histórica y aproximación conceptual. *Revista ConCiencia EPG*, 6(2), 82–98. <https://doi.org/10.32654/concienciaepg.6-2.6>
- Hernández Sampieri Roberto. Fernández Colado Carlos. Baptista Lucio Pilar. (2014). *Metodología de la investigación*.
- Hernández Sampieri Roberto. Mendez Valencia Sergio. Mendoza Torres Christian Paulina. Cuevas Romo Ana. (2017). *Fundamentos de investigación*.
- Hernández Sampieri, Roberto., & Mendoza Torres, C. Paulina. (2018). *Metodología de la investigación : las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Honores Marrufo, J. M., & Juárez Ordoñez, M. Á. (2025). Desarrollo de habilidades sociales en la práctica pedagógica de docentes de secundaria: una revisión sistemática. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 9(38), 2024–2034. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v9i38.1033>
- Huaire Inacio, J. E. (2019). *Método de investigación*. <https://n2t.net/ark:/13683/pY8w/w8Y>
- Huillca, C., Liz, M., & Herrera Mayta, G. (2025). *Gestión educativa y desempeño docente en una institución educativa de Carabayllo*, 2024.
- Infantes Pachas, P. G., Otiniano Vega, M. A., O'Higgins Ccahuana, D. C. P., Chirinos Guzman, W., & Nina Cuchillo, E. E. (2025). Inteligencia emocional y habilidades sociales en estudiantes de un centro de educación superior privado de Lima, Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(2), 4868–4888. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2.17261
- Isasmendi Ivan Galicia. Rodriguez Perez Hugo. (2023). *Manual para la redacción de una tesis de posgrado*.
- Karina, L., & Torres, F. (2025). *Gestión educativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes del nivel operativo del Sencico-Lambayeque*, 2024.
- Lara Logroño A. E. - Lorenzo Bertheau Edda. (2022). Clima familiar y habilidades sociales en adolescentes estudiantes de Riobamba. *REVISTA EUGENIO ESPEJO*, 17(1), 8–18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.16.03>
- León Pérez, F., Escudero Nahón, A., & Bas Cerdá, M. del C. (2019). Instrumentos para medir la habilidad de comunicación: una revisión sistemática / Instruments to Measure Communication Skill: A Systematic Review. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 9(18), 102–128. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.414>

- Lugo Sanchez Luis Josue. (2019). La guía indispensable para el y la tesista.
- Maria, A., Ochoa, S., & Sulca Gonzalez, N. (2025). Desempeño docente y rendimiento académico en estudiantes de un centro de educación básica alternativa de Ayacucho.
- Martinez Huaman Cesar Pari Castro, L., & Básica Alternativa, A. (2025). Habilidades sociales y rendimiento académico de estudiantes de un CEBA de Chopccapampa, Huancavelica – 2024.
- Martos, I. (2024). Desempeño docente en educación básica regular en Perú : una revisión sistemática Teaching performance in regular basic education in Peru : a systematic review Desempenho docente na educação básica regular no Peru : uma revisão sistemática Resumen. Tribunal Revista de Ciencias de La Educacion y Ciencias Jurídicas, 4(8), 265–285.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2959-65132024000200265
- Mejía Mejía Elias Jesus. Flores, F. D. (2023). La investigación científica en las ciencias sociales y empresariales.
- Mena Hernández, E. L., Villacís Lozada, P. F., & Mora Macias, C. J. (2024). La Importancia de la Formación Docente en la Educación Básica en Ecuador. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 8(2), 163–174.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.10390
- Murillo-Gordón S. P. Siquihua-Avilés M. S. Vargas-Montealegre A. R. Raigosa-Lara A. (2024). Evaluación del desempeño docente en la educacion basica superior: un analisis bibliometrico. KAIRÓS, REVISTA DE CIENCIAS ECONÓMICAS, JURÍDICAS Y ADMINISTRATIVAS, 7(13), 25–45.
<https://doi.org/10.37135/kai.03.13.02>
- Oliveira Assistente Editorial Flávia, N., Barão, R., Janaina, B., Projeto, R., Alves De Cremo, C., Kubisty, E. A., Alves, L., Nataly, B., & Gayde, E. (2023). Metodología de la investigación científica y educativa.
- Parrales, M., & Puero, P. (2021). La Satisfacción de los Docentes y su Incidencia en el Desempeño Profesional Educativo. 593 Digital Publisher CEIT, 6(1), 283–302. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.416>
- Pineda-Escobar, D. P., Hernández-Moreira, J. P., Piedra-Castro, W. I., & Soto-Vega, J. M. (2023). Rol del educador en el desarrollo de habilidades para la vida del estudiante. CIENCIAMATRIA, 9(17), 157–169.
<https://doi.org/10.35381/cm.v9i17.1131>
- Pintado Guarnizo, L. del C. (2022). Trabajo colaborativo en el desempeño de los docentes para la mejora de la calidad educativa. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(6), 9784–9793.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4101
- Potenciano Lizcano, F., & Domínguez Contrera, A. (2025). Evaluación de la Práctica Docente en Formación Académica de Estudiantes de Posgrado. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 9(4), 10046–10063.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i4.19561
- Quiroga Trujillo G. (2025). Desempeño Docente y su Relacion con la Calidad Educativa en una Institucion Educativa de la Region ICA - 2023.
- Quispe Avalos, A. M., Ortega Murga, O. J., & Navarro, B. (2023). Las habilidades sociales en la vida universitaria. Horizontes. Revista de Investigación En

- Ciencias de La Educación, 7(29), 1387–1398.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.599>
- Rodriguez Rodriguez Ciro. Breña Ore Jorge Luis. Esenarro Vargas Doris. (2021). Las Variables.
- Rojas Tello, L., Orejón Cabezas, M., Cuya Arango, N., & Rivera Fuentes, W. (2024). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. Un Analisis en el contexto educativa andino. Prometeica, 30, 59–71.
<https://doi.org/10.34024/prometeica.2024.30.16098>
- Suárez P., I. T., Varguillas C., C. S., & Ronceros Morales, C. (2022). Técnicas e instrumentos de investigación. Diseño y validación desde la perspectiva cuantitativa. In Técnicas e instrumentos de investigación. Diseño y validación desde la perspectiva cuantitativa. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Instituto Pedagógico de Barquisimeto “Luis Beltrán Prieto Figueroa.”
<https://doi.org/10.46498/upelipb.lib.0013>
- Sucasaire Pilco Jorge. (2022). Orientaciones para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra.
- Tolentino Quiñones, H. (2020). Habilidades sociales y estrategias didácticas para la formación del liderazgo desde la educación básica. Revista Educación.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v44i2.40270>
- Tuanama Carbonel M. Chucas Roque S. B. (2025). Juego cooperativo y habilidades sociales en estudiantes de cuarto grado de I. E. N° 10924- José Leonardo Ortiz, 2024.
- Unuzungo Preciado M. P. Balladares Atoche C. Bravo Cedeño B. J. Gordon Torres C. V. Quito Santana L. M. Fernandez Unuzungo G. D. (2022). Habilidades sociales: desarrollo desde lo lúdico, en niños de etapa pre escolar. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(1), 544–557.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1517
- Valdez Miramontes, J. A. (2025). La supervisión escolar y la evaluación de la calidad educativa en el marco del objetivo 4 para el desarrollo sostenible de la agenda 2030: desafíos y propuestas. Gestión de La Educación, 11(1).
<https://doi.org/10.15517/rge.v11i1.60745>
- Yllesca Ramos, A. G., Córdova García, U., Espíritu Patrocinio, E. M., Buleje Velasquez, N. P., & Gomez Rutti, Y. Y. (2024). Clima organizacional y desempeño docente. Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación, 8(33), 766–775. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i33.760>
- Zamora Ismael & Calixto Liset. (2021). Metodología de la investigación en la Tesis.

Anexos

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Anexo 02: Instrumento de Recolección de Datos

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

Anexo 04: Consentimiento Informado

Anexo 05: Solicitud de Inscripción y Aprobación de Anteproyecto de Tesis

Anexo 06: Carta de Aceptación de Asesoramiento de Anteproyecto de Tesis

Anexo 07: Prueba Piloto

ANEXO N° 01: Matriz de Consistencia

TÍTULO: HABILIDADES SOCIALES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE IQUITOS 2025

Autor (a): TERESA DEL PILAR PAREDES VALERA

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Indicadores		Metodología
Problema General ¿De qué manera las habilidades sociales se relacionan con el desempeño docente en una institución educativa de educación secundaria de Iquitos, 2025? Problemas Específicos ¿Cuál es el nivel de las habilidades sociales que presentan los docentes de la institución en estudio? ¿Cuál es el nivel de desempeño docente que se observa en la misma institución? ¿Existe una correlación significativa entre las habilidades sociales y el desempeño docente?	Objetivo General Determinar la relación entre las habilidades sociales y el desempeño docente en una institución educativa de educación secundaria de Iquitos, 2025 Objetivos Específicos a) Identificar el nivel de las habilidades sociales de los docentes de la institución en estudio. b) Evaluar el nivel de desempeño docente en la institución en estudio. c) Analizar la correlación existente entre las habilidades sociales y el desempeño docente	Ha. Existe relación significativa entre las Habilidades sociales y el desempeño docente en una Institución Educativa de educación secundaria de Iquitos 2025. Ho. No existe relación significativa entre las Habilidades sociales y el desempeño docente en una Institución Educativa de educación secundaria de Iquitos 2025.	Habilidades sociales	Comunicación interpersonal eficaz	Claridad de expresión verbal Actividad de escucha activa Lenguaje no verbal Retroalimentación constructiva Adaptación del mensaje a audiencias Cooperación en proyectos	Nivel de Investigación Cuantitativo Básico Tipo de Investigación Correlacional Diseño de Investigación Esquema Correlacional Causal M Ox r Oy
				Colaboración y trabajo en equipo	Gestión de conflictos Apoyo entre pares Dirección y liderazgo colaborativo Comunicación dentro del equipo Sensibilidad a las emociones ajenas	
				Empatía y reconocimiento socioemocional	Regulación emocional Apreciación de la diversidad Apoyo emocional a estudiantes Motivación y pertenencia	
				Habilidades de resolución de problemas sociales	Pensamiento crítico social Toma de decisiones éticas Gestión de recursos humanos y sociales Facilitación de dinámicas de grupo Adaptación a contextos cambiantes	
			Desempeño docente	Eficacia pedagógica	Planificación y diseño de lecciones Estrategias de enseñanza Gestión de tiempo en clase Evaluación y retroalimentación Adaptaciones pedagógicas	Donde. M: Muestra VI: Habilidades sociales VD: Desempeño docente. r : Relación causal entre las variables Población 40 docentes. Muestra Estará conformada por un muestreo no aleatorio y por conveniencia. Sera censal, lo que significa que se trabajara con el 100% de la población, es decir los 40
				Gestión del aula	Clima y convivencia Organización del espacio Gestión de rutinas Participación estudiantil Supervisión de resultados Actualización pedagógica	
				Desarrollo profesional y ética	Reflexión pedagógica Ética y profesionalidad Trabajo colaborativo con la comunidad educativa Liderazgo pedagógico	
				Resultados educativos y percepción	Rendimiento académico Impulso a habilidades del siglo XXI Satisfacción de estudiantes y familias Percepción institucional Prospección y continuidad profesional	

ANEXO 02

**HABILIDADES SOCIALES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN
UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
DE IQUITOS 2025**

CUESTIONARIO

(Dirigido a DOCENTES DE LA I.E.S.P.M TNTE.MANUEL CLAVERO MUGA)

I. PRESENTACIÓN

El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información sobre: **HABILIDADES SOCIALES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE IQUITOS 2025**. Este instrumento es uno de los elementos de la tesis para la obtención del **TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACION – ENSEÑANZA DE LENGUAS EXTRANJERAS**

II. DATOS PERSONALES

Lugar :.....
Día :.....
Hora :.....

III. INSTRUCCIONES

Antes de proceder al llenado del cuestionario debe leer las siguientes instrucciones:

- Leer cada una de las preguntas y responder de acuerdo a lo que considere pertinente.
- Debe responder a todas las preguntas del cuestionario.
- Podrá solicitar aclaración cuando encuentre alguna dificultad en las preguntas.
- La duración aproximada para el llenado del cuestionario será de 45 min.

IV. CONTENIDO: INSTRUCCIONES

- Lee detenidamente las cuestiones y respóndalas
- La información que nos proporciona será confidencial.
- No deje preguntas sin responder.

VI: Habilidades sociales		Bajo (1)	Medio (2)	Alto (3)
D1: Comunicación interpersonal eficaz				
Claridad de expresión verbal				
1	Expresa ideas de forma clara y estructurada			
2	Utiliza ejemplos para ilustrar conceptos			
3	Evita jerga innecesaria en contextos educativos			
4	Ajusta el mensaje al nivel de comprensión del interlocutor			
5	Mantiene la coherencia entre lo que dice y lo que hace			
Actividad de escucha activa				
6	Demuestra atención plena cuando otros hablan			
7	Parafrasea ideas para asegurar comprensión			
8	Hace preguntas pertinentes para clarificar			
9	Evita interrupciones innecesarias			
10	Muestra empatía durante las conversaciones			
Lenguaje no verbal				
11	Mantiene contacto visual adecuado			
12	Postura abierta durante interacciones			
13	Refleja interés con gestos apropiados			
14	Evita señales no verbales ambiguas			
15	Sincroniza tono de voz con la situación			
Retroalimentación constructiva				
16	Ofrece comentarios específicos y centrados en mejoras			
17	Evita críticas personales			
18	Propone soluciones o alternativas			
19	Solicita retroalimentación sobre su propio desempeño			
20	Acepta críticas de manera profesional			
Adaptación del mensaje a audiencias				
21	Configura el nivel de detalle según la audiencia			
22	Usa ejemplos culturales relevantes para la comunidad educativa			
23	Ajusta el vocabulario a la edad y nivel educativo de los estudiantes			
24	Considera las limitaciones de tiempo durante la comunicación			
25	Valora la retroalimentación de alumnos y colegas			
T O T A L ($\bar{x}$)				
D2: Colaboración y trabajo en equipo				
Cooperación en proyectos				
1	Participa activamente en las tareas del equipo			
2	Respeto las opiniones de los demás			
3	Asume roles y responsabilidades de forma fiable			
4	Contribuye con ideas para la mejora del proyecto			
5	Cumple con los plazos acordados			
Gestión de conflictos				
6	Identifica problemas de convivencia de forma temprana			
7	Busca soluciones pacíficas y dialogadas			
8	Mantiene la profesionalidad ante desacuerdos			
9	Facilita acuerdos entre pares			
10	Revisa y ajusta acuerdos cuando es necesario			
Apoyo entre pares				
11	Ofrece ayuda a compañeros con dificultades			
12	Comparte recursos útiles para el grupo			
13	Fomenta un clima de confianza			
14	Reconoce las fortalezas de los demás			
15	Celebra los logros del equipo			
Dirección y liderazgo colaborativo				
16	Influye positivamente sin imponer			
17	Facilita la participación de todos			
18	Establece metas comunes claras			
19	Distribuye roles equitativamente			
20	Evalúa el desempeño del equipo de forma justa			
Comunicación dentro del equipo				
21	Mantiene canales de comunicación abiertos			
22	Documenta acuerdos y decisiones			
23	Comparte avances de forma regular			
24	Solicita y considera la opinión del equipo			
25	Evita malentendidos mediante confirmaciones			
T O T A L ($\bar{x}$)				

D3: Empatía y reconocimiento socioemocional				
Sensibilidad a las emociones ajenas				
1	Detecta señales emocionales de los estudiantes y colegas			
2	Muestra comprensión ante preocupaciones ajenas			
3	Ajusta respuestas según el estado emocional de otros			
4	Evita respuestas insensibles			
5	Ofrece apoyo emocional cuando corresponde			
Regulación emocional				
6	Mantiene la calma en situaciones estresantes			
7	Expresa emociones de forma adecuada			
8	Maneja la frustración sin afectar el desempeño			
9	Busca estrategias de autorregulación			
10	Pide ayuda cuando es necesario			
Apreciación de la diversidad				
11	Respetar diferencias culturales y personales			
12	Evita sesgos en la interacción con estudiantes			
13	Valora aportes de cada integrante del grupo			
14	Promueve un ambiente inclusivo			
15	Actúa frente a comportamientos discriminatorios			
Apoyo emocional a estudiantes				
16	Ofrece orientación y acompañamiento académico			
17	Confidencia y ética al tratar problemas del alumnado			
18	Facilita recursos de apoyo institucional			
19	Revisa el bienestar de los estudiantes de forma periódica			
20	Mantiene límites profesionales claros			
Motivación y pertenencia				
21	Fomenta el sentido de pertenencia al grupo escolar			
22	Reconoce esfuerzos individuales y colectivos			
23	Mantiene una actitud positiva ante desafíos			
24	Inspira compromiso con la misión educativa			
25	Participa en actividades que fortalecen la comunidad educativa			
T O T A L ($\bar{x}$)				
D4: Habilidades de resolución de problemas sociales				
Pensamiento crítico social				
1	Analiza problemas desde múltiples perspectivas			
2	Identifica causas subyacentes de conflictos			
3	Genera soluciones creativas y viables			
4	Evalúa posibles impactos educativos de las soluciones			
5	Integra información de fuentes diversas			
Toma de decisiones ética				
6	Evalúa alternativas considerando principios éticos			
7	Prioriza el bienestar de los alumnos			
8	Considera la normativa educativa vigente			
9	Actúa con transparencia ante decisiones difíciles			
10	Documenta el proceso de toma de decisiones			
Gestión de recursos humanos y sociales				
11	Optimiza el uso de recursos en actividades grupales			
12	Coordina roles para maximizar la eficacia			
13	Promueve desarrollo profesional entre pares			
14	Establece redes de apoyo institucional			
15	Evalúa necesidades y ajusta recursos			
Facilitación de dinámicas de grupo				
16	Organiza actividades que promuevan la participación			
17	Controla el tempo de las discusiones para incluir a todos			
18	Gestiona dinámicas de cooperación y competencia			
19	Mantiene un clima de colaboración durante las sesiones			
20	Introduce reglas claras para el intercambio de ideas			
Adaptación a contextos cambiantes				
21	Ajusta estrategias ante cambios en la escuela			
22	Mantiene flexibilidad ante imprevistos			
23	Busca soluciones ante limitaciones logísticas			
24	Valora el aprendizaje experiencial			
25	Comunica cambios a todos los actores involucrados			
T O T A L ($\bar{x}$)				

¡Muchas gracias por su colaboración!

VD: Desempeño docente		Bajo (1)	Medio (2)	Alto (3)
D1: Eficacia pedagógica				
Planificación y diseño de lecciones				
1	Presenta objetivos claros y medibles			
2	Selecciona métodos y recursos alineados a los objetivos			
3	Estructura las actividades secuencialmente			
4	Integra evaluación formativa en la planificación			
5	Ajusta la planificación ante necesidades de aprendizaje			
Estrategias de enseñanza				
6	Diversifica estrategias para atender distintos estilos de aprendizaje			
7	Fomenta la participación activa de los estudiantes			
8	Aplica prácticas inclusivas en el aula			
9	Emplea tecnologías educativas de forma pertinente			
10	Supervisa y ajusta en tiempo real la intervención didáctica			
Gestión de tiempo en clase				
11	Distribuye el tiempo de forma equilibrada			
12	Mantiene ritmo adecuado sin ceremonias prolongadas			
13	Reserva tiempo para cierre y consolidación			
14	Maneja interrupciones con mínima pérdida de tiempo			
15	Adecuadamente adapta actividades para cumplir objetivos			
Evaluación y retroalimentación				
16	Utiliza instrumentos de evaluación adecuados y confiables			
17	Proporciona retroalimentación específica y oportuna			
18	Sistemática para medir progreso individual y grupal			
19	Usa criterios de calificación transparentes			
20	Registra y comunica resultados de forma clara			
Adaptaciones pedagógicas				
21	Identifica necesidades especiales y adapta actividades			
22	Ajusta complejidad de tareas según el progreso			
23	Implementa estrategias de refuerzo para alumnos rezagados			
24	Modifica materiales para accesibilidad			
25	Valora la diversidad en la interacción educativa			
T O T A L ($\bar{X}$)				
D2: Gestión del aula				
Clima y convivencia				
1	Promueve un ambiente respetuoso			
2	Maneja conflictos de forma pacífica			
3	Fomenta normas claras y justas			
4	Mantiene disciplina sin represalias			
5	Monitorea el bienestar emocional del grupo			
Organización del espacio				
6	Distribuye el mobiliario para favorecer la interacción			
7	Centraliza recursos de aprendizaje de forma accesible			
8	Optimiza el flujo de movimiento en el aula			
9	Mantiene materiales de clase disponibles			
10	Garantiza seguridad y accesibilidad			
Gestión de rutinas				
11	Establece rutinas claras para inicio y cierre			
12	Registra y comunica tareas y deberes			
13	Automatiza procesos de entrega de materiales			
14	Mantiene consistencia en la evaluación de rutinas			
15	Revisa y ajusta rutinas cuando es necesario			
Participación estudiantil				
16	Fomenta la participación equitativa			
17	Valora aportes de todos los estudiantes			
18	Facilita roles activos en actividades			
19	Detecta y reduce fenómenos de pasividad			
20	Ajusta estrategias para mantener engagement			
Supervisión de resultados				
21	Monitorea avances académicos de manera regular			
22	Integra resultados en la planificación futura			
23	Comunica avances a estudiantes y padres cuando corresponde			
24	Realiza ajustes pedagógicos basados en datos			
25	Documenta mejoras y lecciones aprendidas			
T O T A L ($\bar{X}$)				
D3: Desarrollo profesional y ética				
Actualización pedagógica				

1	Participa en formación continua relevante			
2	Integra evidencia científica en la práctica			
3	Compartimenta buenas prácticas con pares			
4	Aplica innovaciones con fundamento			
5	Evalúa la efectividad de nuevas estrategias			
Reflexión pedagógica				
6	Realiza autoevaluaciones periódicas			
7	Identifica fortalezas y áreas de mejora			
8	Registra cambios en la práctica docente			
9	Busca retroalimentación de estudiantes y pares			
10	Ajusta su plan de desarrollo profesional			
Ética y profesionalidad				
11	Mantiene confidencialidad y trato respetuoso			
12	Actúa con integridad ante dilemas éticos			
13	Cumple normativas institucionales			
14	Evita conflictos de interés en su labor			
15	Promueve equidad y derechos de los estudiantes			
Trabajo colaborativo con la comunidad educativa				
16	Colabora con familias y otros docentes			
17	Participa en comités o proyectos institucionales			
18	Comunica de forma clara con actores educativos			
19	Fomenta alianzas para mejoras escolares			
20	Resuelve problemas institucionales con enfoque pedagógico			
Liderazgo pedagógico				
21	Inspira a colegas hacia metas educativas			
22	Facilita la toma de decisiones en equipo			
23	Distribuye tareas y recursos equitativamente			
24	Promueve desarrollo de capacidades en el personal			
25	Evalúa y retroalimenta procesos de implementación			
T O T A L ($\bar{x}$)				
D4: Resultados educativos y percepción				
Rendimiento académico				
1	Mejora tasas de aprobación en las asignaturas			
2	Disminuye tasas de reprobación y deserción			
3	Incrementa la calidad de entregables estudiantiles			
4	Observa mejora sostenida en evaluaciones			
5	Relaciona resultados con prácticas docentes efectivas			
Impulso a habilidades del siglo XXI				
6	Desarrolla pensamiento crítico y resolución de problemas			
7	Fomenta comunicación y colaboración			
8	Promueve creatividad y uso de tecnologías			
9	Incentiva aprendizaje autónomo			
10	Evalúa transferibilidad de aprendizajes a contextos reales			
Satisfacción de estudiantes y familias				
11	Recoge retroalimentación positiva de estudiantes			
12	Recoge comentarios de familias y apoderados			
13	Percibe un clima de confianza hacia el docente			
14	Percibe impacto positivo en el aprendizaje			
15	Responde adecuadamente a inquietudes de la comunidad			
Percepción institucional				
16	Es percibido como referente pedagógico			
17	Participa activamente en iniciativas institucionales			
18	Su trabajo es reconocible en la comunidad educativa			
19	Contribuye a la mejora institucional visible			
20	Mantiene alineación con la misión educativa			
Prospección y continuidad profesional				
21	Planifica trayectoria profesional a mediano plazo			
22	Busca oportunidades de ascenso o especialización			
23	Mantiene red de contactos profesionales			
24	Actualiza certificaciones y credenciales			
25	Participa en proyectos de investigación educativa			
T O T A L ($\bar{x}$)				

¡Muchas gracias por su colaboración!

ANEXO N°3: Validez y Confiabilidad

Estimados Profesionales:

Lic. Jorge Luis TAPULLIMA FLORES. Mgr.

Lic. Joseni TUESTA RUIZ, Mgr.

Lic. Víctor Manuel ZEGARRA SEMINARIO, Mgr.

Lic. Karol VELA SAAVEDRA, Mgr.

Lic. Judith Elena VÁSQUEZ DORADO, Mgr.

Con motivo de la investigación que se está realizando sobre: **HABILIDADES SOCIALES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE IQUITOS 2025**, es necesario someter a juicio de experto la propuesta de dimensiones, indicadores e índices de las Variables: V.I. (X): Habilidades sociales. V.D. (Y): **Desempeño docente**.

PARTE 1: Validación del instrumento

Cada vez que necesitamos recopilar información para tomar decisiones, nos enfrentamos al tipo de instrumento que vamos a usar, en ese sentido, un instrumento según **Alvarado, canales y Pineda (1994)** "... es el mecanismo que utiliza el investigador para recolectar y registrar información" (pp.125).

Con la **validez** se determina la revisión de la presentación del contenido, el contraste de los indicadores con los ítems que miden las variables correspondientes.

Hernández, S. (2006) expresó la validez como el grado de precisión con el que el test utilizado mide realmente lo que está destinado medir. Lo expresado anteriormente define la validación de los instrumentos, como la determinación de la capacidad de los instrumentos para medir las cualidades para lo cual fueron contruidos.

Validación por jueces o expertos

Es una de las técnicas utilizadas para calcular el índice de validez de constructo. Se basa en la correspondencia teórica entre los ítems del instrumento y los conceptos del evento. Busca corroborar el consenso entre el investigador y los expertos con respecto a la pertenencia de cada ítem a las respectivas sinergias del evento y, de esta manera, apoyar la definición de la cual se parte. (Hurtado, 2012, p. 792). A, los expertos se les entregó un formato pidiéndosele que evaluaran los instrumentos en su totalidad. Se les pidió que emitieran su opinión sobre diversos aspectos como: Coherencia. Calidad. Escala. Relevancia.

N° Jueces = 5

Valor Máximo = 20

Tabla 1

		Jueces					Sxi	Vm x	CVC 1	Pe	CVC2
		Lic. Jorge Luis TAPULLIMA FLORES. Mgr.	Lic. Joseni TUESTA RUIZ, Mgr.	Lic. Víctor Manuel ZEGARRA SEMINARIO, Mgr.	Lic. Karol VELA SAAVEDRA, Mgr.	Lic. Judith Elena VÁSQUEZ DORADO, Mgr.					
Ítem 1	Coherencia	16	18	19	18	16	87	4.35	0.87	0.00032	0.86968
Ítem 2	Calidad	16	17	18	17	18	86	4.3	0.86	0.00032	0.85968
Ítem 3	Escala	18	18	17	16	17	86	4.3	0.86	0.00032	0.85968
Ítem 4	Relevancia	16	18	18	18	18	88	4.4	0.88	0.00032	0.87968
											0.86718

Tabla 2

Interpretación

a) Menor que .60, validez y concordancia inaceptables.

b) Igual o mayor de .60 y menor o igual que .70, validez y concordancia deficientes.

c) Mayor que .71 y menor o igual que .80, validez y concordancia aceptables.

d) Mayor que .80 y menor o igual que .90, validez y concordancia buenas.

e) Mayor que .90, validez y concordancia excelentes

UCP UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ

FACULTAD DE NEGOCIOS
PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACIÓN

ANEXO N°3: Validez y Confiabilidad

Estimados Profesionales:
Lc. Jorge Luis TAPALLA FLORES, Mgr.
Lc. Jovani TUESTA RUÍZ, Mgr.
Lc. Victor Manuel ZUCARERA GEMARINO, Mgr.
Lc. Karla VELA SANVEIRA, Mgr.
Lc. Judith Elena VÁSQUEZ DORADO, Mgr.

Con motivo de la investigación que realiza sobre: **HABILIDADES SOCIALES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE IGUITOS**, es necesario someter a juicio de expertos la Validación, Dimensiones, Indicadores e Ítems de los Valores en Escala V.I. Habilidades Sociales, V.D. Desempeño Docente. Para la evaluación de las mencionadas variables, las ha sido seleccionadas a fin de solicitarle su **JUICIO DE EXPERTO**, por ello ha considerado su elevada preparación y experiencia en investigación.

De modo anticipado le agradecemos su valiosa colaboración.

I. DATOS GENERALES
Aspirante a: Licenciado en Educación, ENSEÑANZA DE LENGUAS EXTRANJERAS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES																						
		DEFICIENTE 00-04					REGULAR 05-09					BUENA 10-12					MUY BUENA 13-16					EXCELENTE 17-20		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
COHERENCIA	El ítem mide alguna variable categorizada presente en el cuadro de congruencia metodológica.																							
CLARIDAD	El ítem es claro (no genera confusión o contradicción).																							
ESCALA	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que presenta el instrumento.																							
RELEVANCIA	El ítem es ítem relevante para cumplir con las propósitos y objetivos de investigación.																							

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y Fecha: 19 de abril 2025
D.N.I. N° 05286433 Tel. 986440030

Firma del experto informante

UCP UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ

FACULTAD DE NEGOCIOS
PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACIÓN

ANEXO N°3: Validez y Confiabilidad

Estimados Profesionales:
Lc. Jorge Luis TAPALLA FLORES, Mgr.
Lc. Jovani TUESTA RUÍZ, Mgr.
Lc. Victor Manuel ZUCARERA GEMARINO, Mgr.
Lc. Karla VELA SANVEIRA, Mgr.
Lc. Judith Elena VÁSQUEZ DORADO, Mgr.

Con motivo de la investigación que realiza sobre: **HABILIDADES SOCIALES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE IGUITOS**, es necesario someter a juicio de expertos la Validación, Dimensiones, Indicadores e Ítems de los Valores en Escala V.I. Habilidades Sociales, V.D. Desempeño Docente. Para la evaluación de las mencionadas variables, las ha sido seleccionadas a fin de solicitarle su **JUICIO DE EXPERTO**, por ello ha considerado su elevada preparación y experiencia en investigación.

De modo anticipado le agradecemos su valiosa colaboración.

I. DATOS GENERALES
Aspirante a: Licenciado en Educación, ENSEÑANZA DE LENGUAS EXTRANJERAS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES																						
		DEFICIENTE 00-04					REGULAR 05-09					BUENA 10-12					MUY BUENA 13-16					EXCELENTE 17-20		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
COHERENCIA	El ítem mide alguna variable categorizada presente en el cuadro de congruencia metodológica.																							
CLARIDAD	El ítem es claro (no genera confusión o contradicción).																							
ESCALA	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que presenta el instrumento.																							
RELEVANCIA	El ítem es ítem relevante para cumplir con las propósitos y objetivos de investigación.																							

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y Fecha: 19 de abril 2025
D.N.I. N° 03958034 Tel. 918389179

Firma del experto informante

UCP UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ

FACULTAD DE NEGOCIOS
PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACIÓN

ANEXO N°3: Validez y Confiabilidad

Estimados Profesionales:
Lc. Jorge Luis TAPALLA FLORES, Mgr.
Lc. Jovani TUESTA RUÍZ, Mgr.
Lc. Victor Manuel ZUCARERA GEMARINO, Mgr.
Lc. Karla VELA SANVEIRA, Mgr.
Lc. Judith Elena VÁSQUEZ DORADO, Mgr.

Con motivo de la investigación que realiza sobre: **HABILIDADES SOCIALES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE IGUITOS**, es necesario someter a juicio de expertos la Validación, Dimensiones, Indicadores e Ítems de los Valores en Escala V.I. Habilidades Sociales, V.D. Desempeño Docente. Para la evaluación de las mencionadas variables, las ha sido seleccionadas a fin de solicitarle su **JUICIO DE EXPERTO**, por ello ha considerado su elevada preparación y experiencia en investigación.

De modo anticipado le agradecemos su valiosa colaboración.

I. DATOS GENERALES
Aspirante a: Licenciado en Educación, ENSEÑANZA DE LENGUAS EXTRANJERAS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES																						
		DEFICIENTE 00-04					REGULAR 05-09					BUENA 10-12					MUY BUENA 13-16					EXCELENTE 17-20		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
COHERENCIA	El ítem mide alguna variable categorizada presente en el cuadro de congruencia metodológica.																							
CLARIDAD	El ítem es claro (no genera confusión o contradicción).																							
ESCALA	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que presenta el instrumento.																							
RELEVANCIA	El ítem es ítem relevante para cumplir con las propósitos y objetivos de investigación.																							

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y Fecha: 10 de mayo 2025
D.N.I. N° 05371179 Tel. 910299531

Firma del experto informante

UCP UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ

FACULTAD DE NEGOCIOS
PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACIÓN

ANEXO N°3: Validez y Confiabilidad

Estimados Profesionales:
Lc. Jorge Luis TAPALLA FLORES, Mgr.
Lc. Jovani TUESTA RUÍZ, Mgr.
Lc. Victor Manuel ZUCARERA GEMARINO, Mgr.
Lc. Karla VELA SANVEIRA, Mgr.
Lc. Judith Elena VÁSQUEZ DORADO, Mgr.

Con motivo de la investigación que realiza sobre: **HABILIDADES SOCIALES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE IGUITOS**, es necesario someter a juicio de expertos la Validación, Dimensiones, Indicadores e Ítems de los Valores en Escala V.I. Habilidades Sociales, V.D. Desempeño Docente. Para la evaluación de las mencionadas variables, las ha sido seleccionadas a fin de solicitarle su **JUICIO DE EXPERTO**, por ello ha considerado su elevada preparación y experiencia en investigación.

De modo anticipado le agradecemos su valiosa colaboración.

I. DATOS GENERALES
Aspirante a: Licenciado en Educación, ENSEÑANZA DE LENGUAS EXTRANJERAS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES																						
		DEFICIENTE 00-04					REGULAR 05-09					BUENA 10-12					MUY BUENA 13-16					EXCELENTE 17-20		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
COHERENCIA	El ítem mide alguna variable categorizada presente en el cuadro de congruencia metodológica.																							
CLARIDAD	El ítem es claro (no genera confusión o contradicción).																							
ESCALA	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que presenta el instrumento.																							
RELEVANCIA	El ítem es ítem relevante para cumplir con las propósitos y objetivos de investigación.																							

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y Fecha: 14 de mayo 2025
D.N.I. N° 05371179 Tel. 065-694401

Firma del experto informante

UCP UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ

FACULTAD DE NEGOCIOS
PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACIÓN

ANEXO N°3: Validez y Confiabilidad

Estimados Profesionales:
Lc. Jorge Luis TAPALLA FLORES, Mgr.
Lc. Jovani TUESTA RUÍZ, Mgr.
Lc. Victor Manuel ZUCARERA GEMARINO, Mgr.
Lc. Karla VELA SANVEIRA, Mgr.
Lc. Judith Elena VÁSQUEZ DORADO, Mgr.

Con motivo de la investigación que realiza sobre: **HABILIDADES SOCIALES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE IGUITOS**, es necesario someter a juicio de expertos la Validación, Dimensiones, Indicadores e Ítems de los Valores en Escala V.I. Habilidades Sociales, V.D. Desempeño Docente. Para la evaluación de las mencionadas variables, las ha sido seleccionadas a fin de solicitarle su **JUICIO DE EXPERTO**, por ello ha considerado su elevada preparación y experiencia en investigación.

De modo anticipado le agradecemos su valiosa colaboración.

I. DATOS GENERALES
Aspirante a: Licenciado en Educación, ENSEÑANZA DE LENGUAS EXTRANJERAS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES																						
		DEFICIENTE 00-04					REGULAR 05-09					BUENA 10-12					MUY BUENA 13-16					EXCELENTE 17-20		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
COHERENCIA	El ítem mide alguna variable categorizada presente en el cuadro de congruencia metodológica.																							
CLARIDAD	El ítem es claro (no genera confusión o contradicción).																							
ESCALA	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que presenta el instrumento.																							
RELEVANCIA	El ítem es ítem relevante para cumplir con las propósitos y objetivos de investigación.																							

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y Fecha: 14 de junio 2024
D.N.I. N° 0559101 Tel. 98674549

Firma del experto informante

PARTE 2: Confiabilidad del instrumento

Con respecto a la **Confiabilidad** se estima que un instrumento de medición es confiable cuando permite determinar que el mismo, mide lo que el investigador quiere medir, y que, aplicado varias veces, replique el mismo resultado.

Criterio de confiabilidad valores

0,81 a 1,00 Muy Alta confiabilidad

0,61 a 0,80 Alta confiabilidad

0,41 a 0,60 Moderada confiabilidad

0,21 a 0,40 Baja confiabilidad

0,01 a 0,20 Muy Baja

Para la validación de los cuestionarios sobre: **HABILIDADES SOCIALES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE IQUITOS 2025**, Confianza sobre los Medios de Comunicación Tradicionales, se utilizó el Alfa de CronBach el cual arrojó el siguiente resultado:

Tabla 3

Confiabilidad del cuestionario sobre sobre: V.I. (X): **Habilidades sociales**

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de CronBach	N° de elementos
0,927	10

El coeficiente alfa es 0,873 por lo que nos está indicando que existe una alta confiabilidad en el cuestionario.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	3

Para la validación del cuestionario sobre: **HABILIDADES SOCIALES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE IQUITOS 2025**, se utilizó el Alfa de CronBach el cual arrojó el siguiente resultado:

Tabla 4

Confiabilidad del cuestionario sobre sobre: V.D. (Y): **Desempeño docente**

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de CronBach	N° de elementos
0,922	10

El coeficiente alfa es 0,872 por lo que nos está indicando que existe una muy alta confiabilidad en el cuestionario.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	3

ANEXO N°4: Consentimiento Informado

El Plan de Tesis titulado: Programa Educativo: “Habilidades sociales y el desempeño docente en una institución educativa de educación secundaria de Iquitos 2025”, tiene como objetivo: Determinar la relación entre las habilidades sociales y el desempeño docente en una institución educativa de educación secundaria de Iquitos, 2025; para lo cual es necesario recolectar información con una encuesta cuestionario, lo que permitirá recolectar la información necesaria para el informe de investigación.

Solicito a Ud. su colaboración y permiso para que sea participe de este proyecto de investigación y tomar los datos necesarios, manteniendo total confidencialidad y anonimidad.

Yo,

He leído la de información que se me ha entregado.

He podido hacer preguntas sobre el estudio.

He recibido suficiente información sobre el estudio.

He hablado con la investigadora: TERESA DEL PILAR PAREDES VALERA

Comprendo que mi participación, es bajo mi voluntad.

Comprendo que me puedo retirar del estudio en las siguientes situaciones:

1. Cuando quiera
2. Sin tener que dar explicaciones

Presto libremente mi conformidad para ser participe en el estudio

Firma del estudiante

Le hemos explicado este proyecto al participante y hemos contestado todas sus preguntas, comprende la información descrita en este documento y accede a participar en forma voluntaria.

.....
DNI N°

ANEXO N°5:

**SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN Y APROBACIÓN DE
ANTEPROYECTO DE TESIS PARA OPTAR EL**

TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADA EN EDUCACIÓN

SEÑOR (a) DECANO (a) DE LA FACULTAD DE NEGOCIOS

Dr.

THAMER LÓPEZ MACEDO

Me dirijo a usted para solicitarle la inscripción y aprobación de mi anteproyecto de tesis titulado: **HABILIDADES SOCIALES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE IQUITOS 2025.**

Para lo cual adjunto a la presente:

- ✓ Boleta de pago
- ✓ Cuatro (4) envíos de archivo de anteproyecto de tesis:
- ✓ Cuatro (4) envíos de archivo de informe de tesis:

X

☐

Por tanto, pido a Ud. Acceder a mi solicitud por ser de justicia.

San Juan Bautista, 14 de Noviembre de 2025

TERESA DEL PILAR PAREDES VALERA

DNI N°05324026

ANEXO N°6:

**CARTA DE ACEPTACIÓN DE ASESORAMIENTO DE ANTEPROYECTO DE
TESIS**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADA EN EDUCACIÓN

Lic. **ALARCON RAMIREZ KETTY**. Docente de la Universidad Científica del Perú
- UCP", identificado con D.N.I. N°**18028763**, me comprometo a asesorar el
Trabajo de Suficiencia Profesional de:

TERESA DEL PILAR PAREDES VALERA

DNI N°05324026

cuyo título es: **HABILIDADES SOCIALES Y EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE EDUCACIÓN
SECUNDARIA DE IQUITOS 2025.**

San Juan Bautista, 14 de Abril de 2025



**TERESA DEL PILAR PAREDES VALERA
DNI N°05324026**

