



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES SOCIALES RELACIONADOS
CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL CAMPO LABORAL
EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
FRANKLIN ROOSVELT- AREQUIPA 2023**

TESIS PRESENTADA POR:
MARTHA CELSA RAMIREZ HUAMAN

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN EDUCACIÓN**

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA


JULIACA – PERÚ
2024




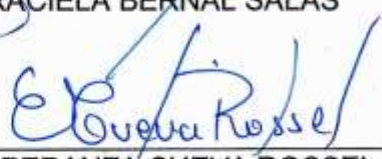
UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁZQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES SOCIALES RELACIONADOS
CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL CAMPO LABORAL
EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
FRANKLIN ROOSVELT - AREQUIPA 2023


TESIS PRESENTADA POR:
MARTHA CELSA RAMIREZ HUAMAN
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE : 
Dra. MARÍA CONCEPCION FIGUEROA VILCA

PRIMER MIEMBRO : 
Dra. GRACIELA BERNAL SALAS

SEGUNDO MIEMBRO : 
Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL

ASESOR DE TESIS : 
Dra. SILVIA NATIVIDAD CRUZ COLCA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°1503-2024-USA-EPG-UANCV/J

Juliaca 20 Setiembre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 011340 del (a) Bachiller: MARTHA CELSA RAMIREZ HUAMAN, con número de DNI. 29415871 y con número de matrícula 29128447, de la Maestría en EDUCACION, Mención ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Arequipa.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller; MARTHA CELSA RAMIREZ HUAMAN, con número de DNI. 29415871 y con número de matrícula 29128447, de la Maestría en EDUCACION, Mención ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca; ha Solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES SOCIALES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL CAMPO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANKLIN ROOSEVELT - AREQUIPA 2023, La misma que pertenece a la Línea de Investigación: GESTION DE LA EDUCACIÓN - P32 para ser sustentada;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 19 de Octubre del 2023 Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - MODIFICAR EN VIAS DE REGULARIZACIÓN LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°035-2024-D-EPG/UANCV, de fecha 20 de Marzo del 2024, únicamente en lo que corresponde corregir el grado académico dice: MAESTRO debe decir: MAGISTER Y;

ARTÍCULO SEGUNDO. - CONSERVAR a los miembro del comité de investigación y asesor que aprobaron la tesis titulada: ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES SOCIALES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL CAMPO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANKLIN ROOSEVELT - AREQUIPA 2023, Presentado por el (la) Bachiller; MARTHA CELSA RAMIREZ HUAMAN. Integrado por los siguientes jurados:

Presidente	:	Dra. MARIA CONCEPCION FIGUEROA VILCA
Primer Miembro	:	Dra. GRACIELA BERNAL SALAS
Segundo Miembro	:	Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL
Asesor	:	Dra. SILVIA NATIVIDD CRUZ COLCA

ARTÍCULO TERCERO.- DETERMINAR que la fecha de sustentación de Tesis, que se llevará acabo fijando el siguiente lugar, fecha y hora:

Fecha	:	Miércoles 27 de Marzo del 2024
Hora	:	09:00 a.m.
Local	:	Aula N° 309 EPG - UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de MAGISTER a los estudiantes que ingresaron posterior a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO CUARTO.- ELEVAR la presente Resolución al Rectorado, Vicerectorado Académico, Vicerectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese,

Cc./Archiv EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
LWCC (e)jvch


 ESCUELA DE POSGRADO
 UANCV
 Dr. Leopoldo Venceslao Condoni Cast
 DIRECTOR (a)



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°1502-2024-USA-EPG-UANCV/J

Juliaca, 20 de Setiembre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 011340, presentado por el (a) Bach: MARTHA CELSA RAMIREZ HUAMAN, con DNI N° 29415871, código de matrícula 29128447, de la Maestría en EDUCACION, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA Línea de Investigación GESTION DE LA EDUCACION - P32 de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Sede Arequipa.

CONSIDERANDO:

Que, con exp. 011340 el (a) Bach: MARTHA CELSA RAMIREZ HUAMAN, quien solicita corrección de la línea de Investigación y grado académico, aprobada con RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 606-2023 USA-EPG-UANCV/J.

Que, con registro N° 003560 de fecha 03 de abril del 2023 el comité de Investigación aprueba, que cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grados de investigación conducentes Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – RECTIFICAR EN VIAS DE REGULARIZACIÓN LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 606-2023-USA-EPG-UANCV/J de fecha 27 de julio del 2023, únicamente en lo que corresponde suprimir la tilde en el apellido RAMIREZ, corregir la línea de investigación dice: GESTIÓN EDUCATIVA – P32 debe decir: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32, el grado académico dice: MAESTRO debe decir: MAGISTER.

ARTÍCULO SEGUNDO. – CONSERVAR a los miembros del Jurado y asesor que aprobaron el proyecto de tesis titulado: ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES SOCIALES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL CAMPO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANKLIN ROOSEVELT - AREQUIPA 2023.

Presidente	:	Dra. MARÍA CONCEPCION FIGUEROA VILCA
Primer Miembro	:	Dra. GRACIELA BERNAL SALAS
Segundo Miembro	:	Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL
Asesor	:	Dra. SILVIA NATIVIDD CRUZ COLCA

ARTÍCULO TERCERO. – AUTORIZAR el desarrollo de la tesis, de acuerdo al reglamento de Investigación conducente al grado académico de MAGISTER de la escuela de posgrado de la UANCV.

ARTICULO CUARTO. -Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



MARCELO VILLALBA GARCÍA
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Marcelo Villalba García
DIRECTOR (o)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 035-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 20 de marzo del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2023-013055, presentado por el (la) Bachiller **RAMIREZ HUAMAN MARTHA CELSA**, con número de DNI. **29415871**, asignado (a) con código de matrícula **29128447**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial Arequipa.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **RAMIREZ HUAMAN MARTHA CELSA**, con número de DNI. **29415871**, asignado (a) con código de matrícula **29128447**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES SOCIALES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL CAMPO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANKLIN ROOSEVELT- AREQUIPA 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 19 de octubre del 2023. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES SOCIALES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL CAMPO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANKLIN ROOSEVELT- AREQUIPA 2023** Elaborado por el (la) Bachiller **RAMIREZ HUAMAN MARTHA CELSA**, integrado por los siguientes docentes:

- Presidente del Jurado : Dra. MARIA CONCEPCIÓN FIGUEROA VILCA
- Miembro del Jurado : Dra. GRACIELA BERNAL SALAS
- Miembro del Jurado : Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL
- Asesor de Tesis : Dra. SILVIA NATIVIDAD CRUZ COLCA

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

- Fecha : Miércoles, 27 de marzo del 2024
- Hora : 09:00 a.m.
- Modalidad : Aula N° 309 EPG - UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAESTRO** de los estudiantes que ingresaron posterior a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerectorado Académico, Vicerectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.


 VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN
 ESCUELA DE POSGRADO
 Dr. Virgilio Mercedes Córdova Cusi
 DIRECTOR (a)

Teléfono: (051) 329145
Correo: epg@uancv.edu.pe
Dirección: Jr. Loreto N° 450
Juliaca - Perú



RESOLUCION DIRECTORAL N° 606-2023-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 27 de Julio del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 2023 - 002543, de fecha 11 de abril de 2023, presentado por el (la) Bach. RAMÍREZ HUAMAN MARTHA CELSA con DNI N° 29415871, código de matrícula 29128447, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado **ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES SOCIALES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL CAMPO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANKLIN ROOSEVELT - AREQUIPA 2023** Línea de investigación GESTIÓN EDUCATIVA - P32 para optar el grado académico de MAESTRO en EDUCACIÓN en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de la Sede Arequipa.
CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.
Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.
Que, el Art. 17, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.
Que, en el Art.60, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.
Que, el Art. 21, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.
Que, mediante oficio circular N° 450- 2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 29 de Diciembre del 2022, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

- Presidente : Dra. FIGUEROA VILCA, MARIA CONCEPCIÓN
- Primer Miembro : Dra. BERNAL SALAS GRACIELA
- Segundo Miembro : Dra. CUEVA ROSSEL, ESPERANZA
- Asesor : Dra. SILVIA NATIVIDAD CRUZ COLCA

Que, con registro N° 003560, de fecha 03 de abril de 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES SOCIALES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL CAMPO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANKLIN ROOSEVELT - AREQUIPA 2023** presentado por el (la) Bach. RAMÍREZ HUAMAN MARTHA CELSA cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario:

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de MAESTRIA y AUTORIZAR el desarrollo de la Tesis, titulado: **ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES SOCIALES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL CAMPO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANKLIN ROOSEVELT - AREQUIPA 2023** presentado por el (la) Bach. RAMÍREZ HUAMAN MARTHA CELSA para obtener el grado académico de MAESTRO en EDUCACIÓN de la UANCV.
SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

1. CARGO (S)
ARCHIVO (PS 2023 101)
INTERESADO (S)
LWCGVCF



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Zoraida Mercedes Combari Carr
DIRECTORA (a)



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
SECRETARIO ACADÉMICO



ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES SOCIALES RELACIONADAS CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL CAMPO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANKLIN ROOSVELT- AREQUIPA 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	11 %
---	--	------

2	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
---	--------------------------------------	----

3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
---	--	-----

4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
---	--	------

5	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
---	--	------

6	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
---	--	------

7	archive.org Fuente de Internet	<1 %
---	-----------------------------------	------

repositorio.unsa.edu.pe



Metadatos Complementarios

Título de la tesis	
ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES SOCIALES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL CAMPO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANKLIN ROOSVELT- AREQUIPA 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	Martha Celsa Ramirez Huaman
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29415871
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-5095-9097
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Dra. Silvia Natividad Cruz Colca
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02422707
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7121-0588
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Dra. María Concepcion Figueroa Vilca
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02401506
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Dra. Graciela Bernal Salas.
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02394874
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Dra. Esperanza Cueva Rossel
Tipo de documento	DNI



Número de documento de identidad	02558176
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Arequipa Provincia: Arequipa Distrito: Sachaca Residencial: El Dorado Coordenadas: Latitud: 16°25'30"S Longitud: 71°33'58"W</p> <p>Mapa URL https://maps.app.goo.gl/QmZKfHsqNfJycz29</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Marzo 2023 – agosto 2023
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01





DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MARTHA CELSA RAMÍREZ HUAMÁN, identificado con DNI

Nro. 29415871 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
 Programa de Segunda Especialidad,
 Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES SOCIALES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL CAMPO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANKLIN ROOSVELT- AREQUIPA 2023

Asesorado por: Dra. SILVIA NATIVIDAD CRUZ COLCA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 3 de Octubre del 2024

Firma del Asesor
(obligatoria)

Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



ÍNDICE

ÍNDICE	i
ÍNDICE DE TABLAS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.2.1. General:	4
1.2.2. Específicos:.....	5
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.3.1. Objetivo General	5
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	6
1.5. HIPÓTESIS:.....	7
1.5.1. Hipótesis General.....	7
1.5.2. Hipótesis Específicos.....	8
1.6. VARIABLES.....	8
1.6.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:	9

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO



2.1.1. A nivel internacional: 11

2.1.2. A nivel nacional: 13

2.1.3. A nivel regional..... 15

2.2. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN 17

2.3. MARCO CONCEPTUAL..... 25

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN..... 26

3.2. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN. 27

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA..... 27

 3.3.1. Muestra. 27

 3.3.2. Criterios de inclusión:..... 28

 3.3.3. Criterio de Exclusión: 28

3.4. TÉCNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
 PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS..... 28

 3.4.1. Técnicas:..... 28

 3.4.2. Instrumentos: 28

3.5. VALIDACIÓN DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS..... 29

3.6. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS..... 29

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS 31

DISCUSIÓN 86

CONCLUSIONES 89



RECOMENDACIONES.....	91
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	93
ANEXOS	100
Anexo N° 01	101
Guía de entrevista.....	101
Anexo 02	104
Evaluación del desempeño docente.....	104
Anexo 03	106
Consentimiento Informado.....	106
Anexo 04	107
Validación del Instrumento.....	107
Anexo 5 Matriz de Consistencia	109



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01 Edad relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.	33
Tabla 02 Genero relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.	37
Tabla 03 Grado académico relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.	40
Tabla 04 Tiempo laboral relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.	44
Tabla 05 Situación laboral relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.	47
Tabla 06 Actitud positiva relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.	50
Tabla 07 Comunicación relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.	54
Tabla 08 Trabajo en equipo relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la	57



	institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.	
Tabla 09	Gestión del tiempo relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.	60
Tabla 10	Habilidades interpersonales relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.	64
Tabla 11	Cortesía integridad relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.	68
Tabla 12	Capacidad pedagógica relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.	72
Tabla 13	Responsabilidad relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023	76
Tabla 14	Flexibilidad relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.	80
Tabla 15	Tipo de desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.	83



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Gráfico 01 Edad relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.	34
Gráfico 02 Genero relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.	38
Gráfico 03 Grado académico relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.	41
Gráfico 04 Tiempo laboral relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.	45
Gráfico 05 Situación laboral relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.	48
Gráfico 06 Actitud positiva relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.	51
Gráfico 07 Comunicación relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la	50



	institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.	
Gráfico 08	Trabajo en equipo relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.	55
Gráfico 09	Gestión del tiempo relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.	58
Gráfico 10	Habilidades interpersonales relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.	61
Gráfico 11	Cortesía integridad relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.	65
Gráfico 12	Capacidad pedagógica relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.	69
Gráfico 13	Responsabilidad relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023	77
Gráfico 14	Flexibilidad relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución	81



educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.

Gráfico 15 Tipo de desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023. 84



RESUMEN

Objetivo: Describir las habilidades sociales asociadas al desempeño profesional de los docentes de la institución educativa Franklin D. Roosevelt de Arequipa en el año 2023. **Método:** Estudio de diseño no experimental, descriptivo y transversal de 67 profesores. **Resultados:** Las habilidades sociales de los docentes de la institución educativa Franklin D. Roosevelt en Arequipa, 2023, están relacionadas con el desempeño profesional en el trabajo, son: 49.25% son menores de 30 años, 56.72% son hombres, 58.21% son docentes con título universitario licenciatura y/o doctorado, 41,79% tienen entre 6 y 19 años trabajando, 68,66% son docentes contratados, 49,25% tienen una actitud entusiasta, 55,22% tienen escucha competente, 47,76% trabajan en equipo, 44,78% son puntuales, el 53,73% es capaz de resolver situaciones de conflicto, el 46,27% es educado, el 49,25% utiliza sabiamente los materiales, el 43,28% trabaja de forma fiable, el 44,78% está abierto a opiniones diferentes, Todas las variables estudiadas son significativas, $p < 0.05$ logros profesionales en el trabajo docente 50.75% de los docentes lo están haciendo muy bien (60 – 80), 32.84% de los docentes se están desempeñando bien (50 – 60), 10.45% de los docentes están haciendo un excelente trabajo (80 – 100)), el 5,97% del desempeño docente es normal (25 – 50). **Conclusión:** Las habilidades sociales de los educadores de la institución educativas Franklin D. Roosevelt de Arequipa en el año 2023 están relacionadas con el desempeño profesional en el ámbito laboral.

Palabras clave: Habilidades sociales, rendimiento académico, ámbito laboral, docentes



ABSTRACT

Objective: To describe the social skills related to professional performance in the labor field in teachers of the Franklin Roosevelt educational institution in the city of Arequipa in 2023. **Method:** non-experimental, descriptive, cross-sectional design research with a sample of 67 teachers, **Results:** Social skills are related to professional performance in the labor field in teachers of the Franklin Roosevelt educational institution in the city of Arequipa in 2023, they are: 49.25% are under 30 years of age, 56.72% they are male, 58.21% are teachers with a master's degree and/or doctorate, 41.79% work from 6 to 19 years old, 68.66% are appointed teachers, 49.25% have an enthusiastic attitude, 55.22% has the ability to listen, 47.76% is a key element in teamwork, 44.78% is punctual, 53.73% has skills in conflict situations, 46.27% is courteous, 49.25% uses judiciously the materials, 43.28% are reliable at work, 44.78% are open to contrary opinions, all the variables are significant with a $p < 0.05$, the professional performance in the labor field in teachers 50.75% teachers have a very good performance (60 - 80), 32.84% teachers have a good performance (50 - 60), 10.45% teachers have an excellent performance (80 - 100), 5.97% Teachers have a Regular performance (25 - 50). **Conclusion:** social skills are related to professional performance in the labor field in teachers of the Franklin Roosevelt educational institution in the city of Arequipa in 2023.

Keywords: social skills, professional performance, labor field, teachers.



INTRODUCCIÓN

A nivel educativo, el personal docente, es decir los “maestros” son la base fundamental para el desarrollo de las instituciones en el campo de la educación. Para alcanzar las metas trazadas al inicio del año escolar, el Ministerio de Educación se ocupa de la gestión educativa de instituciones educativas públicas y privadas y garantizar un buen clima institucional. La participación de los docentes en el desarrollo de las actividades laborales educativas es fundamental, uno de los factores positivos de los profesores del nivel primaria, secundaria e incluso técnico superior es su contribución en la adquisición de ciertas habilidades blandas que los benefician. Comenzando por las habilidades comunicativas relacionadas con las habilidades emocionales en las diferentes áreas laborales, se destacan las habilidades sociales más importantes para unas relaciones interpersonales sanas y de calidad como la empatía, confianza, escucha activa, negociación, habilidades de comunicación y presentación, comprensión y autocontrol. Son extremadamente importantes en el desarrollo docente desarrollar y practicar todas las habilidades sociales para garantizar el logro de los objetivos y todas las actividades planificadas. En este estudio se prevé realizar el análisis de las habilidades blandas de los profesionales con el objetivo de mejorar la calidad de la gestión educativa en el desarrollo del aula. ⁽¹⁾



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El desempeño de los docentes de acuerdo con los estándares de la UNESCO es un tema de debate continuo en todo el mundo y a menudo se ha analizado en varias conferencias celebradas por la UNESCO, una de las cuales no fue incluida en la UNESCO hasta hace poco. Celebrado en una reunión organizada por la organización, la Misión La Asignación de Larga Duración de Argentina a la UNESCO considera que los instructores son uno de los principales factores para el progreso de los alumnos y las escuelas, y el examen de los elementos que deciden el resultado de las escuelas y los alumnos depende de lo siguiente los buenos resultados de los docentes es de gran importancia. Muchos expertos de todo el mundo se reunieron para compartir sus puntos de vista sobre cómo sus respectivos países preparan a los docentes, analizan su desempeño y los motivan ⁽²⁾

La preparación a largo plazo y La preparación constante del instructor asegura la naturaleza de la escolarización, de esta manera,



según el significado de la Fundación de la UNESCO para las Mediciones, los educadores cualificados son «instructores que tienen las capacidades de base esperadas para la formación de instructores (antes o durante el empleo) según a la política o legislación nacional para enseñar en un determinado nivel de educación», no existe ninguna convención acuerdo pacífico sobre el significado de la expresión «educador cualificado» o las capacidades básicas que se exigen a un instructor para ser educador calificado ⁽³⁾

La experiencia de los sistemas de educación superior muestra que existen ciertos modelos de formación docente, y estos sistemas forman con un formato único de educación básica, con un título universitario reconocido y algunos incluso requieren una clase previa. La experiencia práctica, las habilidades técnicas o sociales de un maestro son muy importantes para crear buenos maestros para los niños. ⁽⁴⁾

La evaluación es otro aspecto que va a garantizar una educación de calidad de los docentes, el programa de la UNESCO establece que los docentes deben ser permanentemente evaluados porque necesitan mejorar sus conocimientos teóricos y prácticos, además de aprender nuevas habilidades necesarias, los docentes también pueden ser evaluados en función de los resultados del trabajo esto ayuda a identificar diversas áreas en las que se necesita una mayor formación de los docentes, los debates sobre los métodos para medir el desempeño docente aún no han terminado. ⁽⁵⁾



Existen algunos argumentos en contra de utilizar A pesar de la exposición del instructor, las calificaciones que obtienen los alumnos dependen de algunas variables, como la ayuda de los padres, los recursos, los planes educativos y el contenido de los materiales didácticos, el entorno económico y social de los jóvenes, así como la propia presentación del educador y el entorno económico y social de los alumnos influye en el desempeño escolar. ⁽⁶⁾

La evaluación, especialmente la revisión por pares, también puede influir en la práctica en el aula y, por lo tanto, servir como educación continua informal, por ejemplo, en Japón, donde la cultura valora a las personas mayores, los nuevos maestros de escuela reciben tutoría y sus habilidades son evaluadas por maestros experimentados, lo que les permite aprender y apoyarse mutuamente. ⁽⁷⁾

Los salarios de los docentes en Corea del Sur son muy altos, su paga es superior al salario promedio en los países de la OCDE, por lo que el salario no es la variable principal para mejorar el desempeño docente, los docentes a los que preguntaron admitieron que la autonomía del aula y las oportunidades afectan al desempeño docente y, en el caso de Finlandia, el país pone gran énfasis en la autonomía docente, los profesores del Ministerio finlandés de Educación y Cultura explicaron que tienen mucha libertad a la hora de organizar su jornada escolar basándose en el sistema simplificado propuesto, donde los planes que solo la transferencia de conocimiento ⁽⁸⁾



Más de 275.000 docentes en el Perú han presentado el examen nacional para acceder a la carrera de educador público, según informó (Minedu). Para ello, el Minedu ha incrementado las medidas de seguridad para la preparación de exámenes, protección y traslado de las pruebas 2020-2021. La página de resultados de la selección docente 2021 publicada en el portal de instituciones del Minedu almacena los puntos obtenidos por la PUN y las bonificaciones legales aplicables. ⁽⁹⁾

El estudio de las habilidades blandas no es nuevo a nivel mundial, algunos gobiernos regionales incluyendo el gobierno regional de Arequipa, ha tratado de mejorar la formación de docentes en su campo laboral ofreciendo y apoyando maestrías para aumentar la calidad de los docentes además de mejorar el plan de estudios. Más allá del conocimiento (hard skills), también se esperaba que los graduados desarrollaran sus (soft skills), es decir, la práctica integral de los rasgos y competencias de la personalidad, con el fin de mejorar su educación y el estado de la población educada. ⁽¹⁰⁾

1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. General:

PG: ¿Cuáles son las habilidades sociales relacionadas con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023?



1.2.2. Específicos:

- PE₁** ¿Cuáles son las características generales de las docentes relacionadas con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa?
- PE₂** ¿Cuáles son las habilidades blandas relacionadas con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa?
- PE₃** ¿Cuál es el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

OG: Describir las habilidades sociales relacionadas con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- OE₁** Analizar las características generales de las docentes relacionadas con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa.
- OE₂** Describir las habilidades blandas relacionadas con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de



la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa.

- OE₃** Determinar el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa.

1.4. JUSTIFICACIÓN

Desde el punto de vista educativo, la falta de habilidades blandas de los docentes es un problema pedagógico, porque la falta de calidad de la formación docente amenaza la educación de los escolares, lo que puede ser una preocupación para los servicios educativos, considerando que las habilidades blandas constituyen un aspecto importante a nivel educativo en relación a la capacidad pedagógica y el grado de enfoque de los servicios educativos. En comparación con las habilidades de enseñanza, las habilidades blandas son el mejor medio para mejorar la educación, pero debido a la presión laboral, las habilidades blandas a menudo no son visibles para los empleados, lo que suele ser malo, considerando que el enfoque de la enseñanza puede aumentar día a día, por lo que el uso y la falta de habilidades interpersonales puede ser un problema para muchos.

Esta investigación se puede justificar desde una perspectiva gerencial, las habilidades sociales deberían contribuir a la mejora de conjuntos de estrategias conductuales y la capacidad de aplicar dichas conductas a nivel pedagógico, lo que debería ayudar a abordar una variedad de situaciones consistentes con el cuidado integral. Los estudiantes creen que los



aspectos sociales son efectivos en contextos sociales y laborales donde las actividades educativas son brindadas por instituciones públicas o privadas.

Esta investigación se justifica porque brinda la oportunidad de formular las habilidades blandas de los docentes y su aplicación a la población escolar, teniendo en cuenta los aspectos de docentes de una manera adecuada a la situación escolar. Las personas que se revelan lo hacen respetando el comportamiento de los demás, mejoran las relaciones, además de realizar y alcanzar los objetivos de la institución

Este estudio se fundamenta en una perspectiva social, ya que las habilidades reflejan acciones realizadas por los docentes que evidencian los intereses de la población educada y en el entorno interpersonal donde expresan, creencias o derechos individuales. De manera adecuada a la situación específica, respetan y resuelven de manera inmediata los problemas que surgen en una situación específica, minimiza al mínimo la posibilidad de problemas futuros, así como mejorar la calidad de las condiciones de atención como objetivo institucional del sector educativo

1.5. HIPÓTESIS:

1.5.1. Hipótesis General

HG: Las habilidades sociales están relacionadas con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.



1.5.2. Hipótesis Específicos

HE₁: Las características generales de los docentes están relacionadas con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa.

HE₂: Las habilidades blandas están relacionadas con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa.

HE₃: El desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa es regular.

1.6. VARIABLES

Variable independiente: Habilidades sociales.

Variable dependiente: Desempeño profesional en el campo laboral en docentes.



1.6.1. Operacionalización de variables:

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores	Tipo de variable
1. Habilidades sociales	1.1. Características generales de los docentes	1.1.1. Edad	Menores de 30 años De 31 a 49 años De 50 a más años	Ordinal
		1.1.2. Genero	Femenino Masculino	Nominal
		1.1.3. Grado académico	Docentes con maestría y/o doctorado Docentes con segunda especialidad Docentes sin segunda especialidad ni maestrías	Nominal
		1.1.4. Tiempo laboral	Menor a 5 años De 6 a 19 años De 11 a 15 años Más de 15 años	Ordinal
		1.1.5. Situación laboral	Nombrada Contratado Otros	Nominal
	1.2. Habilidades blandas	1.2.1. Actitud positiva	Entusiasmo Positivo Enfocado y orientado al esfuerzo Ninguno	Nominal
		1.2.2. Comunicación	Elocuente Capacidad de escucha Convincente en la comunicación oral Poco comunicativo	Nominal
		1.2.3. Trabajo en equipo	Pieza clave Colaborativo Dirigir No le gusta	Nominal
		1.2.4. Gestión del tiempo	Puntual Cumplir con los plazos Priorizar tareas Es impuntual	Nominal
		1.2.5. Habilidades interpersonales	Desarrollar relaciones sólidas Situaciones de conflicto Aceptación de todos Conflictiva	Nominal



		1.2.6. Cortesía Integridad	Ajustar comportamiento Cortesía Saludar Abierto y genuino Aceptar y poseer errores Representar lo correcto Es indiferente	Nominal
		1.2.7. Capacidad pedagógica	Utilizar con criterio los materiales Confiar para proporcionar información Mantener confidencialidad Es indiferente	Nominal
		1.2.8. Responsabilidad	Confiable en el trabajo Ser responsable Entrega de resultados	Nominal
		1.2.9. Flexibilidad	Adaptación de situaciones Abierto a opiniones contrarias Realignar o redefinir la forma de trabajar Es indiferente	Nominal
Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores	Escala de valor	Tipo de variable
2. Desempeño profesional en el campo laboral	2.1. Tipo de desempeño profesional en el campo laboral	Rango de resultados	Excelente (80 – 100) Muy bueno (60 – 80) Bueno (50 – 60) Regular (25 – 50) Deficiente (0 – 25)	Ordinal



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTE DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A nivel internacional:

Álvarez L. Álvarez S. habilidades sociales en salud: 2021. Las habilidades sociales constituyen un conjunto de estrategias conductuales y la capacidad de utilizar dicha conducta, que contribuyen a la resolución efectiva de situaciones sociales. El propósito de este estudio fue describir las habilidades sociales que permiten mantener una vida sana y de alta calidad. Al analizarse entre los profesionales de la salud, se concluyó que las habilidades sociales constituyen un conjunto de estrategias comportamentales y competencias utilizadas en las actividades de salud en la práctica profesional. Tanto los trabajadores sanitarios como los no médicos y los asistentes administrativos, necesitan la práctica de habilidades sociales y de comunicación, ya que todas ellas se manifiestan en el proceso continuo de interacción con pacientes y usuarios. ⁽¹¹⁾

López-Martínez México, Instituto de previsión y seguridad social. Resultados para 2021: el 64,9% de la varianza en los niveles



de la variable dependiente del desempeño laboral, efectos lineales positivos y significativos entre las variables identificadas, siendo las diferencias en la calidad de vida laboral un predictor significativo del trabajo. Factor de rendimiento. ($\beta = 0,806$). ⁽¹²⁾

Borja J.C. 2021. Hallazgos: Está claro que la comunicación, el trabajo en equipo y el liderazgo son habilidades interpersonales que los profesores y los estudiantes perciben como parte del proceso académico, y que el desarrollo de estas habilidades va más allá del entorno universitario, lo que requiere que las futuras enfermeras se comprometan a una educación a largo plazo. Entre ellos, mejorar el nivel de habilidades no técnicas está estrechamente relacionado con el fortalecimiento de los hospitales, la medicina humana, el agotamiento de las enfermeras y la seguridad del paciente. ⁽¹³⁾

López P. Díaz 2017. Resultados: Predominan las valoraciones positivas de la gestión del talento, las valoraciones de la gestión del conocimiento de los empleados y las necesidades de autorrealización son susceptibles de mejora, desalientan el anclaje y el ocio son predictores de éxito y el reconocimiento de sus pares, con un 78,1% cuestionando su nivel de inteligencia. ⁽¹⁴⁾

Molina Marím G. 2015. Resultados: Los resultados indicaron que la mayoría de los involucrados en los servicios y programas de



salud pública estaban capacitados en medicina, enfermería y odontología y que las condiciones de trabajo eran problemáticas debido a la prevalencia del empleo a corto plazo y la baja cobertura de educación en salud pública, las mayores habilidades de los encuestados en el campo de la salud pública estuvieron relacionados con la aprobación de exámenes de conocimiento para el ingreso a instituciones. ⁽¹⁵⁾

2.1.2. A nivel nacional:

A la espera de Chaca A. Contreras L A. Habilidades blandas y desempeño laboral del personal administrativo de teletrabajo de la Universidad de Huancayo, 2021. Resultados: Los resultados muestran que las habilidades blandas afectan significativamente teletrabajo de la Universidad de Huancayo con $p=0.000$ y muestran una buena relación positiva, es decir, si las habilidades sociales mejoran significativamente, también mejora los resultados laborales de los empleados. ⁽¹⁶⁾

Vázquez R. Amado G S. Habilidades blandas de los jefes de instituciones educativas estatales de educación general básica, que forman parte de la UGEL 06 y su relación con el desempeño laboral. Se realizó una encuesta a 107 directivos de la UGEL 06. Utilizando los resultados de este estudio, buscamos probar y validar la importancia de las habilidades blandas en el



desempeño ejecutivo para determinar si éstas están relacionadas es decir nos permite determinar si las tareas implementadas en los programas, capacitaciones y entrevistas del Ministerio de Educación. ⁽¹⁷⁾

Campos E. Juan 2019. Las habilidades blandas son una serie de técnicas que les permiten lidiar con el trabajo, los expertos en materia educativa concuerdan en que es más fácil aprender métodos y técnicas que las habilidades blandas. Si sus empleados tienen buena comunicación, conversaciones y habilidades interpersonales, deben mantenerse en su organización. ⁽¹⁸⁾

Solis. No hay duda de que un factor importante para lograr un desempeño laboral efectivo es la adecuada comunicación entre el director y los compañeros de trabajo, la identificación de actividades desafiantes, relaciones interpersonales que promuevan el trabajo en equipo y las capacidades generales del talento, que son habilidades, conocimientos, actitudes y habilidades interesantes que posibilitan el logro de objetivos fijados a nivel de empresa o de un puesto o actividad específica, como señalan Spencer y Spencer en su modelo de iceberg, la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con 470 empleados administrativos asociados a nivel mundial, nivel estratégico, táctico y operativo. ⁽¹⁹⁾



Gutiérrez A. A. 2021. Este tipo de examen utiliza un plan no exploratorio y una metodología cuantitativa, ya que se utilizarán percepciones para calibrar y evaluar los factores del examen (capacidades y ejecución de la ocupación). Los resultados obtenidos reconocen el gran impacto de las habilidades delicadas: colaboración y obligación en la ejecución del trabajo. ⁽²⁰⁾

Quintana D. Tarqui- Mamani C. 2020: 24,5% trabaja mal, 78,8, tenía 6 o más años de experiencia laboral, 93,8% eran profesionales, 63.0% sentía que la carga de trabajo era demasiada, 70,2% de las personas no había recibido educación y 37,0% cree que existe presión laboral que proviene de la gestión de enfermería. De los enfermeros con desempeño calificado, el 66,7% ha trabajado ≥ 6 años y el 96,2% tiene experiencia. De los enfermeros con desempeño inadecuado, el 98,0% no enseña y el 82,4% no ha recibido capacitación por parte del empleador. Según su ocupación, el 88,2% sintió que no había facilidades durante el horario laboral, el 84,3% sintió que no estaba motivado y el 76,5% sintió que estaba en desventaja (valor $p < 0,05$). ⁽²¹⁾

2.1.3. A nivel regional.

Vargas J. J. Arequipa; 2019. El mundo del trabajo está experimentando cambios en el aspecto demográfico, que son notables por la magnitud de su impacto y la velocidad del desarrollo, incluido el progreso tecnológico, la mejora de la vida de las



personas, estándares y desempeño laboral. Se requieren habilidades en inteligencia emocional, creatividad, relaciones e incluso arte. Este estudio se centra en identificar las habilidades blandas de los profesionales de la ingeniería industrial. ⁽²²⁾

Pumacayo R.I. Arequipa. En 2018, el número de docentes era de 65, utilizando métodos adecuados basados en la investigación. Toda la recopilación de información se realizó mediante métodos de encuesta y su respectiva herramienta que es el cuestionario, la información fue procesada y analizada mediante procedimientos estadísticos, se probaron hipótesis mediante la prueba de correlación paramétrica de Spearman, este estudio muestra. ⁽²³⁾

Silva J. Brecha. 2016. Resultados: La mayoría de las habilidades se encontraban en el nivel 1 (adecuado), que se entendió como básico para el puesto, mientras que la mayoría de las habilidades se encontraban en el nivel 4 (Suficiente), que se entendió como básico para el puesto. Esto significa que la percepción de esta empresa es líder. En una búsqueda a largo plazo, la falta de desarrollo de habilidades "blandas" es la mayor debilidad de un estudiante. El estudio observó una coincidencia entre la percepción de los estudiantes con lo que sucede fuera de la empresa, si bien necesitan desarrollarse directamente, destacadas y el nivel bajo es el más alto. Una vez que los estudiantes se gradúan, no tienen las habilidades para encontrar un buen trabajo. ⁽²⁴⁾



2.2. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

1. HABILIDADES SOCIALES.

1.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS DOCENTES.

1.1.1. Edad.

La nueva generación de profesionales empieza a trabajar desde muy temprano, por eso cada vez a partir de los 23 o 25 años vemos llegar nuevos profesionales como docentes que se involucran plenamente desde el principio y son capaces de asumir diferentes tareas. Pero a pesar de eso, desde que se cambió la ley, tienen que trabajar al menos hasta los 65 o 70 años, según su situación.

1.1.2. Genero

En general, tanto hombres como mujeres pueden trabajar. Algunos programas importantes pueden tener sesgos de género. Hay más profesores varones en matemáticas y más profesoras en algunos otros campos, pero esto es relativo. Al principio solía haber profesoras mujeres, la situación es muy relativa.

1.1.3. Grado académico.

Los requisitos para la competitividad laboral son cada vez más altos y el título profesional de docente no es suficiente. Las demandas del mercado laboral requieren cada vez más especialistas, y las diversas especializaciones que ofrece el sistema educativo exigen cada vez más la calidad de los servicios educativos.



1.1.4. Tiempo laboral.

Cómo profesional del ámbito educativo, los años laborados mejoran la calidad del trabajo profesional. Cuantos más años de servicio, mejores son las condiciones para la solución de problemas, incluidas las propuestas de muchos procedimientos e incluso la experiencia de este mayor conocimiento laboral en el campo profesional se transfiere a trabajos de investigación que conducen a títulos académicos, por ejemplo, segunda carrera, maestría, doctorado y muchos otros títulos que realizan investigación en educación. ⁽²⁵⁾

1.1.5. Situación laboral.

En educación, podemos distinguir a los docentes nombrados quienes disfrutan de todos los beneficios del empleo permanente; de otra parte, se encuentra el conjunto de docentes contratados quienes aspiran a un nombramiento. También podemos distinguir otros tipos de contratos como locación de servicios y otros sistemas similares

1.2. HABILIDADES BLANDAS.

Las habilidades blandas desarrolladas por profesionales responsables deben ser excelentes en las actividades que realizan para los estudiantes, considerando los diversos escenarios en los que atienden a los estudiantes en su educación. Esto ha sido



y seguirá siendo muy importante para la educación de la población docente, donde la atención se centra en los diversos conocimientos, habilidades y comportamientos que les permitan realizar su trabajo de manera óptima.

Las habilidades interpersonales son importantes en el ejercicio de cualquier profesión en el siglo XXI. Son imprescindibles para los profesionales. Las habilidades blandas en el ámbito docente son aquellas que pueden facilitar el desarrollo profesional y complementar perfectamente todas las habilidades técnicas y ayudan a construir un colaborador más completo, estas habilidades mejoran la calidad de la atención hacia los estudiantes por lo que todos los trabajadores de la educación deben aplicar estas habilidades para que el trabajo sea integral y altamente profesional.

(26)

Analizaremos algunas de las soft skills que los profesionales necesitan desarrollar

1.2.1. Actitud positiva

El pensamiento positivo es útil en cualquier profesión, pero debido a las exigencias del trabajo, la importancia del trabajo en equipo y el estrés de las reuniones frecuentes en el campo educativo, es especialmente crucial. Es importante que los profesores sean conscientes de sus posturas y mantengan



una actitud positiva siempre que sea posible. La dura realidad de sistema educativo puede generar fácilmente situaciones de alto estrés para los profesionales de la educación con consecuencias negativas. ⁽²⁷⁾

1.2.2. Comunicación

La comunicación es una habilidad fundamental para cualquier profesional y los profesionales del sector educación no están exentos de desarrollar esta habilidad, ya que su profesión implica el contacto directo con la población estudiantil, la forma de hablar con los estudiantes y sus familiares y la comunicación cotidiana con sus colegas es una diferencia significativa entre los profesionales exitosos y los profesionales promedio

1.2.3. Trabajo en equipo

La actitud colaborativa como parte de un equipo el sector educación se requiere de todas las profesiones relacionadas con esta para un trabajo fluido y coordinado teniendo como máxima prioridad el bienestar y el cuidado de nuestros estudiantes. Los profesionales de la educación saben cómo trabajar con colegas para lograr los mejores intereses educativos de la escuela.

1.2.4. Gestión del tiempo.

La gestión del tiempo es fundamental en cualquier profesión, pero en profesiones relacionadas con la educación es aún mucho más



importante, dominar esta habilidad se vuelve fundamental la mayor parte de las veces, por lo que se requiere que sepan cómo administrar su tiempo priorizar y satisfacer las múltiples demandas de los innumerables actores involucrados en su trabajo. La vida diaria de los educadores puede llegar a ser muy agotadora y las situaciones en las que las horas de trabajo no son suficientes durante el día se viven todos los días. Centrándonos en lo urgente versus lo importante puede ayudar a los profesionales de la educación a administrar su tiempo de manera adecuada y exitosa.

(28)

1.2.5. Habilidades interpersonales

La ética profesional es fundamental en el ámbito de la educación y varios componentes están relacionados con principios como la actitud profesional, la puntualidad, la actitud general y el comportamiento. Muchos profesionales de la educación trabajan muchas horas y deben cuestionar periódicamente su conjunto personal de estándares éticos que rigen su profesión. La atención en el campo educativo es extremadamente exigente, con muchas horas de trabajo y sin una base ética basada en sólidos principios de compromiso y profesionalismo, es fácil darse por vencido y perderse. (29)



1.2.6. Profesionalismo

La inteligencia emocional considera la comprensión de uno mismo y son conscientes de sí mismas y capaces de regular sus impulsos, emociones y demuestran empatía por los estudiantes y colegas. El profesional de la educación tiene un impacto positivo en los estudiantes, los equipos, los colegas y la institución en su conjunto.

1.2.7. Cortesía integridad

La empatía hacia los estudiantes y la comprensión de las difíciles circunstancias a las que se enfrentan es importante para las actitudes de los profesores hacia el personal de la escuela. La empatía es lo que separa a los profesionales de la educación exitosos de los que no lo son.

1.2.8. Responsabilidad.

Los expertos en el campo de la educación aparecen directamente frente a los estudiantes y por eso es importante que demuestren confianza. La confianza en el desempeño de un profesional, cuando un colaborador puede crear una conexión y hacer que los estudiantes confíen en él, este colaborador recibirá reconocimiento, obtendrá mejores críticas de los alumnos y así una mejor reputación para el colegio o escuela. Demostrar confianza frente a los alumnos es resultado de la confianza asociada al desempeño de la carrera, así como de los aspectos comportamentales que posibilitan su construcción, una trayectoria



profesional exitosa en educación requiere más que colaboradores preparados. Técnicamente, desarrollar habilidades blandas en los profesionales de la educación es esencial en la educación en general, en cualquier organización del sector educativo porque las habilidades blandas tienen un impacto directo en los estudiantes.

(30)

1.2.9. Flexibilidad.

La flexibilidad es un rasgo que es necesario añadir en los profesionales de la educación para ser mucho más resolutivos en las decisiones en situaciones educativas frente a los estudiantes.

(31)

2. DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL CAMPO LABORAL.

A partir del material bibliográfico examinado, la calidad de la actividad docente se entiende como una combinación compleja de características cualitativas y cuantitativas que caracterizan la actividad o el desarrollo profesional de un docente. El concepto de desempeño educativo de calidad se ha visto fuertemente influenciado por las tendencias económicas y la eficacia, por lo tanto, la gente suele vincular la calidad de la educación en general y la calidad de las actividades educativas en particular, adjuntándola a categorías analíticas como “mejora continua y respeto por las ideas dadas por la dirección”. Necesidades del consumidor” y no tener defectos” (Ishikawa), “maximizar procesos y resultados basados en circunstancias específicas” (Mortimore) ⁽³²⁾



Desde una perspectiva más amplia, la calidad de las actividades educativas será el objetivo de asegurar el logro del desarrollo armonioso de todas las capacidades humanas, se puede inferir que el concepto de calidad de las actividades educativas está asociado a la calidad de la enseñanza: La enseñanza de calidad trata de desarrollar las habilidades y capacidades de acción de los estudiantes, satisfacer las necesidades sociales y convertir el aprendizaje en un proceso de constante expansión de capacidades flexibles, actividades docentes de calidad y capacidad de innovar, fortalecer su pertinencia y potencial de transformación, así como se considera al docente como el principal agente, cuando se trata de la calidad de las actividades educativas, es necesario. Cuando se trata del aspecto de calidad, nos referimos al aspecto científico y técnico- Calidad: Juicio profesional basado en avances científicos y técnicos; Calidad funcional: Evaluar el cumplimiento de las funciones de calidad y eficacia educativa de la empresa: Surge una imagen subjetiva que crea fuertes condiciones para otras visiones de la calidad de las actividades educativas. ⁽³³⁾



2.3. MARCO CONCEPTUAL.

Habilidades blandas.

Las Soft Skills desarrolladas por los profesionales deben ser convincentes en las actividades que realizan para trabajar con los estudiantes, considerando las diferentes situaciones del trabajo asistencial del docente, en las que el profesional realiza la atención necesaria para brindar una variedad de habilidades conscientes, conocimientos y comportamientos que les ayuden a realizar su trabajo de la mejor manera posible. ⁽³⁴⁾

Desempeño laboral.

El desempeño laboral es el proceder o modo de actuar real del trabajador, tanto en términos de calificaciones profesionales y técnicas, como en las relaciones interpersonales que se dan durante la educación del estudiante; por tanto, está fuertemente influenciado por el componente ambiental, existiendo una conexión inmediata entre los elementos que describen la acción del experto y los que deciden la naturaleza general de la formación. ⁽³⁵⁾

Calidad de desempeño.

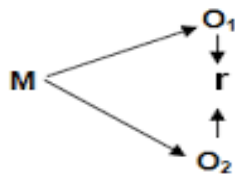
Este concepto de calidad de la práctica, vinculado e integrado con la calidad del servicio, lleva a la introducción de la evaluación de competencias profesionales como un método continuo que rompe la estructura de la educación únicamente y la combina con la académica y su responsabilidad de trabajar en instituciones y procesos sociales como respuesta a sus obligaciones según intereses. ⁽³⁶⁾

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Pertenece al diseño de investigación no experimental, en vista de que las variables no fueron manipuladas, solamente serán observadas.



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V. 1.

O₂ = Observación de la V. 2.

r = Correlación entre dichas variables.

El modelo de estudio es observacional, descriptivo, analítico, para realizar este trabajo de investigación se han utilizado diferentes estudios “considerando sujetos de investigación” según el tipo de estudio, asumiendo que la intervención del investigador es observar, respectivamente.



Se ha establecido de mediciones de las medidas estudiadas, de manera horizontal, ya que la recolección de datos se realizó al mismo tiempo, según la cantidad de medidas analizadas, describe y analiza.

El estudio es "**Descriptivo-correlacional** porque tiene como objetivo analizar las habilidades sociales relacionadas con las actividades profesionales en el mundo laboral entre Arequipa.

Este estudio es "**Analítico** porque pretende examinar las relaciones entre las variables de investigación".

3.2. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.

Dado que este no es un diseño de investigación experimental, es un estudio hipotético y deductivo ya que las diferencias solo se observaron en su entorno real sin cambiar las variables.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población: Esta investigación estuvo conformada por los docentes de la Institución Educativa Franklin Roosevelt de Arequipa, que en 2023 contaba con 67 profesores en calidad de nombrados y contratados.

3.3.1. Muestra.

Este trabajo se ejecutó considerando al 100% de profesores nombrados y contratados

Se tomó en cuenta los siguientes criterios:



3.3.2. Criterios de inclusión:

- Se solicitó a los docentes nombrados y contratados que dieran su consentimiento para participar en este estudio
- Los docentes aceptaron participar en la encuesta y entrevistas de este trabajo investigativo

3.3.3. Criterio de Exclusión:

- Profesores que están con licencia por diferentes causas
- Profesores que no quieren dar entrevistas
- Hojas de vida con datos incompletos.

3.4. TÉCNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.

3.4.1. Técnicas:

Para las variables independiente y dependiente se ha empleado la técnica "entrevista" para recaudar los datos necesarios según los instrumentos aplicados

3.4.2. Instrumentos:

Se ha medido la variable independiente mediante una guía de entrevista con preguntas relacionadas con los cambios temáticos reflejados en nuestros indicadores de la operacionalización de variables.

3.5. VALIDACIÓN DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.

El procesamiento y análisis de los datos de las herramientas aplicadas en el presente estudio fueron registradas en una base de datos, en la que se utilizó el paquete estadístico SPSS Statistics versión 27.0.

El análisis estadístico aplicado en la presente investigación para observar la prueba estadística de relación de variables:

$$x^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

$$x^2 = \text{Chi cuadrada}$$
$$O = \text{frecuencia obtenida}$$
$$E = \text{frecuencia esperada}$$

Para determinar qué tipo de hipótesis es válida se tiene que saber los Grados de libertad, Gl , que se calculan con:

$$Gl = (r - 1)(c - 1)$$

Donde:

$$r = \text{ renglones}$$
$$c = \text{ columnas}$$

3.6. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.

Las herramientas son validadas mediante revisión de especialistas, donde 3 expertos con conocimientos en el campo podrán dar su opinión para validar dichas herramientas.

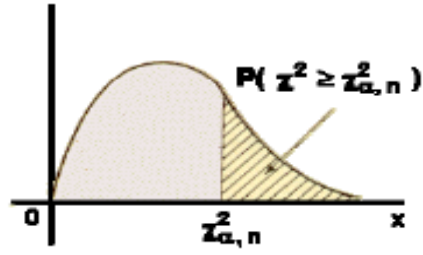
Confiabilidad de los instrumentos.

Con un margen de error del 5% y un 95% de certeza.

El nivel de significación $\alpha = 0.05$.

Región crítica: Para $\alpha = 0.05$

Regla de decisión





CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Objetivo general: Describir las habilidades sociales relacionadas con el desempeño profesional laboral de los docentes de la Institución Educativa “Franklin Roosevelt” de la ciudad de Arequipa en el año 2023.

Las habilidades interpersonales están asociadas con el ejercicio profesional en el ámbito laboral de los docentes de la Institución Educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el año 2023, todas las variables examinadas estadísticamente fueron significativas $p < 0.05$, con ello verificamos nuestra hipótesis.



Tabla N° 01.- Edad relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.

Edad	Tipo de desempeño profesional								Total	
	Excelente (80 - 100)		Muy bueno (60 - 80)		Bueno (50 - 60)		Regular (25 - 50)		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Menores de 30 años	6	8.96	23	34.33	4	5.97	0	0.00	33	49.25
31 - 49 años	1	1.49	8	11.94	14	20.90	0	0.00	23	34.33
50 a mas	0	0.00	3	4.48	4	5.97	4	5.97	11	16.42
Total:	7	10.45	34	50.75	22	32.84	4	5.97	67	100.00

Fuente: Análisis de resultados por la investigadora

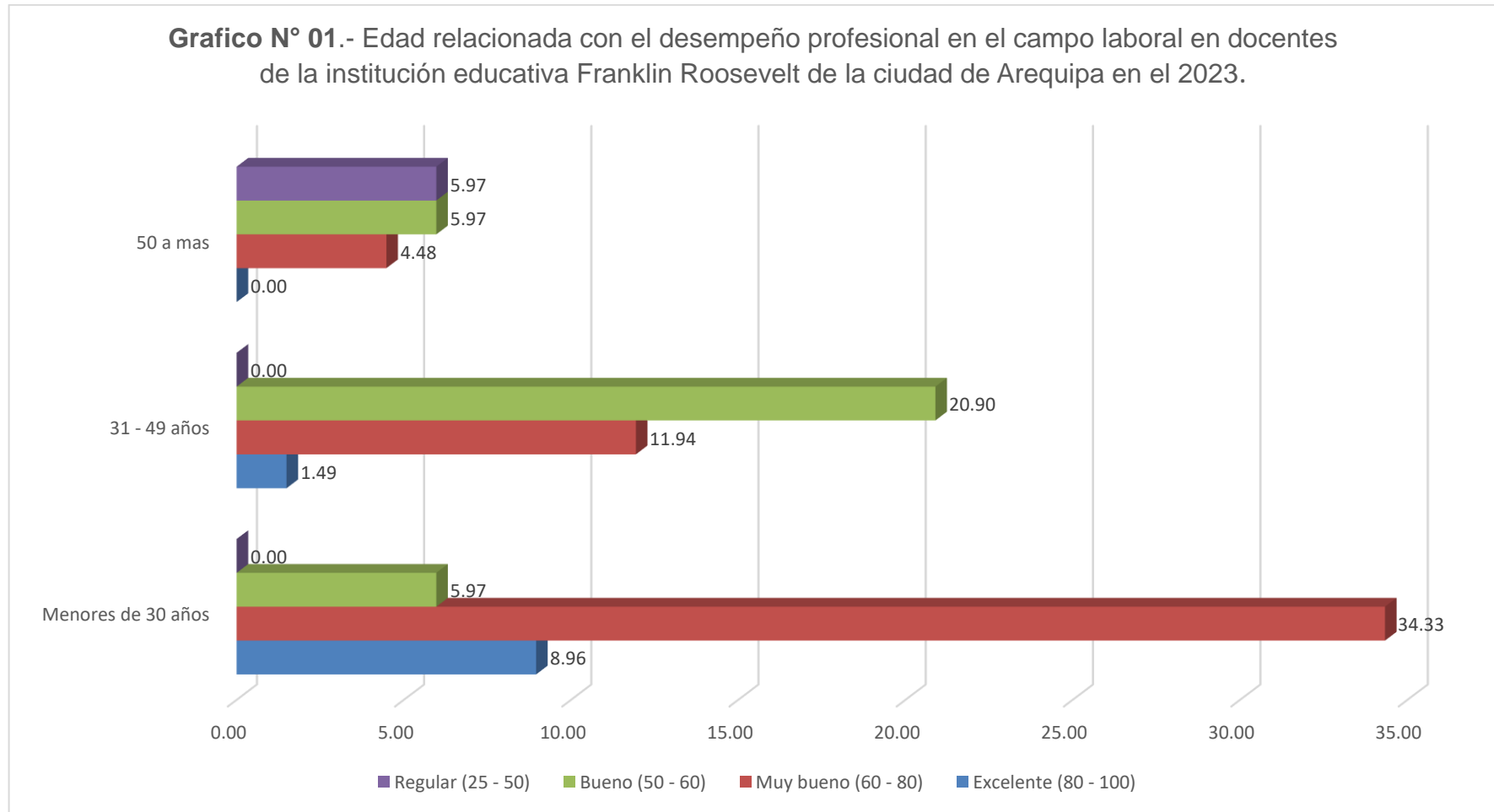
$X^2_{cal} = 38,765$

$p = 0,000$

ES SIGNIFICATIVA

$X^2_{tab} = 12,592$

$G/ = 6$



Fuente: tabla 01.

El primer objetivo específico es: Analizar las características generales de las docentes relacionadas con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa.

La tabla y grafico 01 nos muestra el análisis de la variable edad de los docentes, donde el 49,25% tienen menor a 30 años, el 34,33% tienen de 31 a 49 años, 16,42% tienen de 50 a más años.

De los docentes que presentaron desempeño profesional regular (25 – 50) 5,97% tienen de 50 a más años; de los docentes que presentaron desempeño profesional bueno (50 – 60) 20,90% tienen de 31 a 49 años, 5,97% tienen menor a 30 años, 5,97% tienen de 50 a más años; de los docentes que presentaron desempeño profesional muy bueno (60 – 80) 34,33% son menores de 30 años, 11,94% tienen de 31 a 49 años y 4,48% tienen de 50 a más años.

A la comprobación de la hipótesis se ha trabajado con un margen de error del 5% con la prueba estadística del chi cuadrado, $X^2_{cal}=38,765$ mayor que la $X^2_{tab}=12,592$, $gl=6$, $p=0,000$ es significativa, por lo tanto, la variable: edad está relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral 2023.

La efectividad docente es un tema que recientemente ha sido analizado y promovido para mejorar la calidad de la educación a nivel nacional, pero a nivel global, según la UNESCO, es un tema frecuente de debate, muchas veces con motivos de análisis, en diversas conferencias organizadas por la UNESCO, una de las cuales tuvo lugar hasta hace poco en la UNESCO.



Tabla N° 02.- Genero relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.

Genero	Tipo de desempeño profesional								Total	
	Excelente (80 - 100)		Muy bueno (60 - 80)		Bueno (50 - 60)		Regular (25 - 50)		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Femenino	1	1.49	10	14.93	14	20.90	4	5.97	29	43.28
Masculino	6	8.96	24	35.82	8	11.94	0	0.00	38	56.72
Total:	7	10.45	34	50.75	22	32.84	4	5.97	67	100.00

Fuente: Análisis de resultados por la investigadora

$$X^2_{ca} = 14,016$$

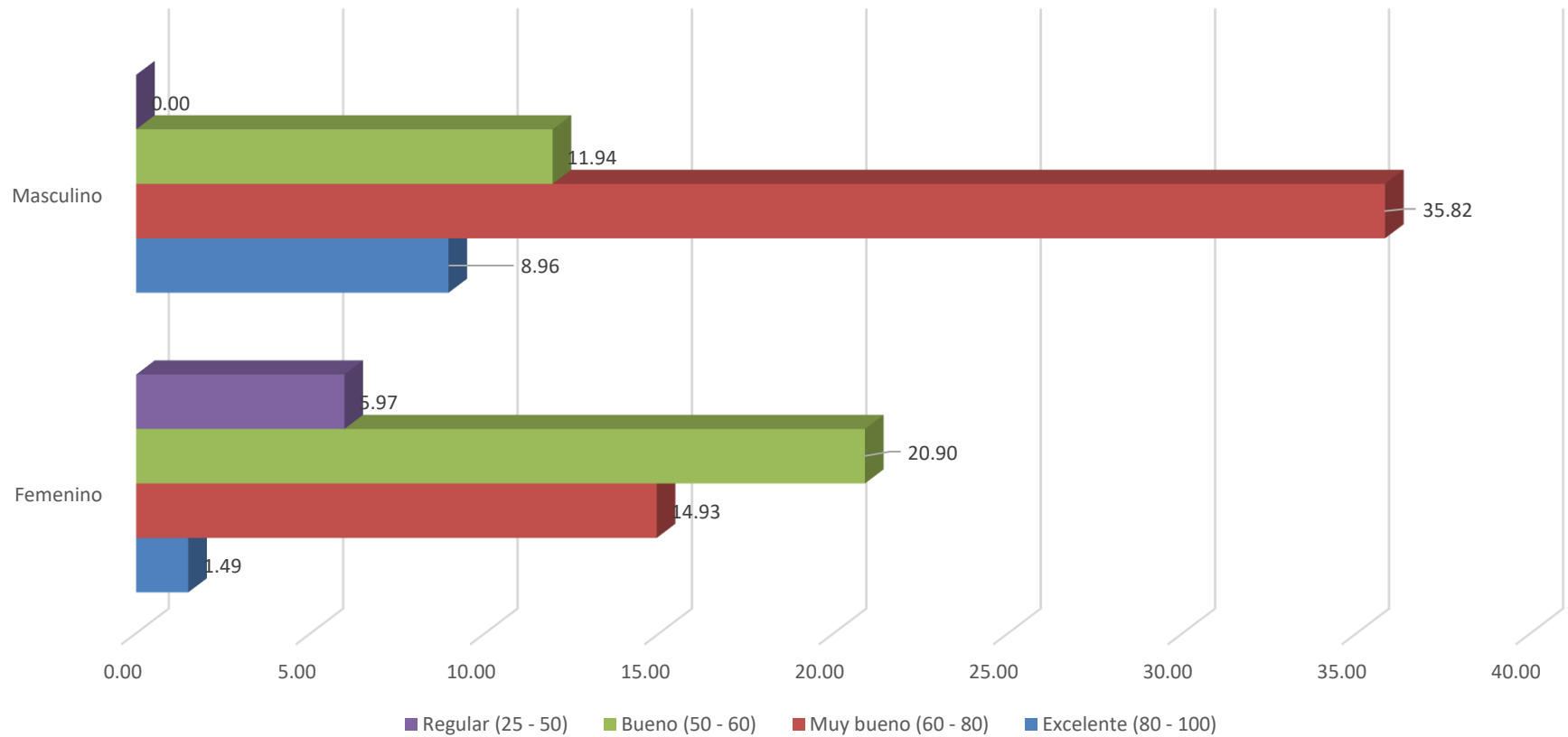
$$p = 0,003$$

ES SIGNIFICATIVA

$$X^2_{tab} = 7,815$$

$$G/I = 3$$

GraficoN° 02.- Genero relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.



Fuente: tabla 02



La tabla y grafico 02 nos muestra el análisis de la variable genero de los docentes, donde el 56,72% son de género masculino, 43,28% son de género femenino.

De los docentes que presentaron desempeño profesional regular (25 – 50) 5,97% son de género femenino; de los docentes que presentaron desempeño profesional bueno (50 – 60) 20,90% son de género femenino, 11,94% son de género masculino; de los docentes que presentaron desempeño profesional muy bueno (60 – 80) 35,82% son de género masculino, 14,93% son de género femenino.

A la comprobación de la hipótesis se ha trabajado con un margen de error del 5% con la prueba estadística del chi cuadrado, $X^2_{cal}=14,016$ mayor que la $X^2_{tab}=7,815$, $gl=3$, $p=0,003$ es significativa, por lo tanto, la variable: genero está relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral, 2023.

Según lo observado se demuestra que la población que labora en el ámbito educativo es mayoritariamente masculina que femenina. Un buen porcentaje de las docentes muestran un desempeño bueno en relación a los varones por el contrario ante un excelente desempeño tienen prioridad los docentes varones. los docentes prestan mucha atención al análisis de los aspectos que determinan el buen desempeño docente.



Tabla N° 03.- Grado académico relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.

Grado académico	Tipo de desempeño profesional								Total	
	Excelente (80 - 100)		Muy bueno (60 - 80)		Bueno (50 - 60)		Regular (25 - 50)		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Docentes con maestría y/o doctorado	7	10.45	27	40.30	5	7.46	0	0.00	39	58.21
Docentes con segunda especialidad	0	0.00	7	10.45	15	22.39	1	1.49	23	34.33
Docentes sin segunda especialidad ni maestrías	0	0.00	0	0.00	2	2.99	3	4.48	5	7.46
Total:	7	10.45	34	50.75	22	32.84	4	5.97	67	100.00

Fuente: Análisis de resultados por la investigadora

$$X^2_{cal} = 51,118$$

$$p = 0,000$$

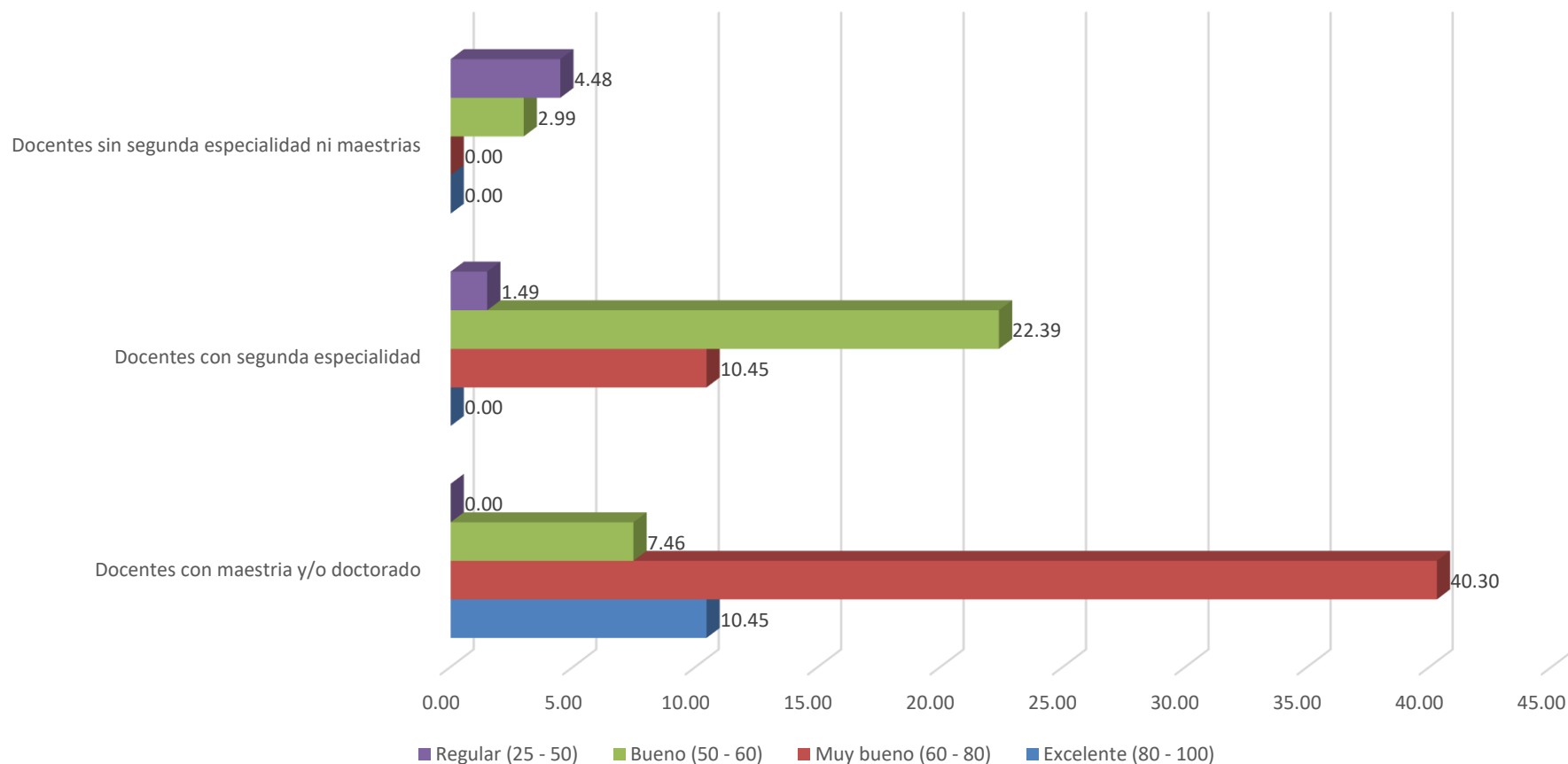
ES SIGNIFICATIVA

$$X^2_{tab} = 12,592$$

$$Gl = 6$$



GraficoN° 03.- Grado academico relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.



Fuente: tabla 03



La tabla y grafico 03 nos muestra el análisis de la variable grado académico de los docentes, donde el 58,21% refieren ser docentes con maestría y/o doctorado, 34,33% refieren ser docentes con segunda especialista, 7,46% refieren ser docentes sin segunda especialista ni maestrías.

De los docentes que presentaron desempeño profesional regular (25 – 50) 4,48% refieren ser docentes sin segunda especialista ni maestrías, 1,49% refieren ser docentes con segunda especialista; de los docentes que presentaron desempeño profesional bueno (50 – 60) 22,39% refieren ser docentes con segunda especialista, 7,46% refieren ser docentes con maestría y/o doctorado, 2,99% refieren ser docentes sin segunda especialista ni maestrías; de los docentes que presentaron desempeño profesional muy bueno (60 – 80) 40,30% refieren ser docentes con maestría y/o doctorado, 10,45% refieren ser docentes con segunda especialista.

A la comprobación de la hipótesis se ha trabajado con un margen de error del 5% con la prueba estadística del chi cuadrado, $X^2_{cal}=51,118$ mayor que la $X^2_{tab}=12,592$, $gl=6$, $p=0,000$ es significativa, por lo tanto, la variable: grado académico está relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral 2023.

Dado que estudiantes, es fundamental que tengan cierta experiencia, una maestría, un doctorado que demuestre que son competitivos en la escuela, con acentuación en desglosar lo que decide la gran ejecución del instructor, dicen numerosos especialistas de todo el planeta. Especialistas del mundo se



reunieron para intercambiar opiniones de sus respectivos países sobre la formación docente, el análisis del desempeño y motivarlos a través de diversas sugerencias para que puedan mejorar el nivel de preparación formativa de los estudiantes.



Tabla N° 04.- Tiempo laboral relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.

Tiempo laboral	Tipo de desempeño profesional								Total	
	Excelente (80 - 100)		Muy bueno (60 - 80)		Bueno (50 - 60)		Regular (25 - 50)		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Menor a 4 años	0	0.00	0	0.00	5	7.46	3	4.48	8	11.94
De 6 a 19 años	0	0.00	13	19.40	14	20.90	1	1.49	28	41.79
De 11 a 15 años	3	4.48	16	23.88	3	4.48	0	0.00	22	32.84
Mas de 15 años	4	5.97	5	7.46	0	0.00	0	0.00	9	13.43
Total:	7	10.45	34	50.75	22	32.84	4	5.97	67	100.00

Fuente: Análisis de resultados por la investigadora

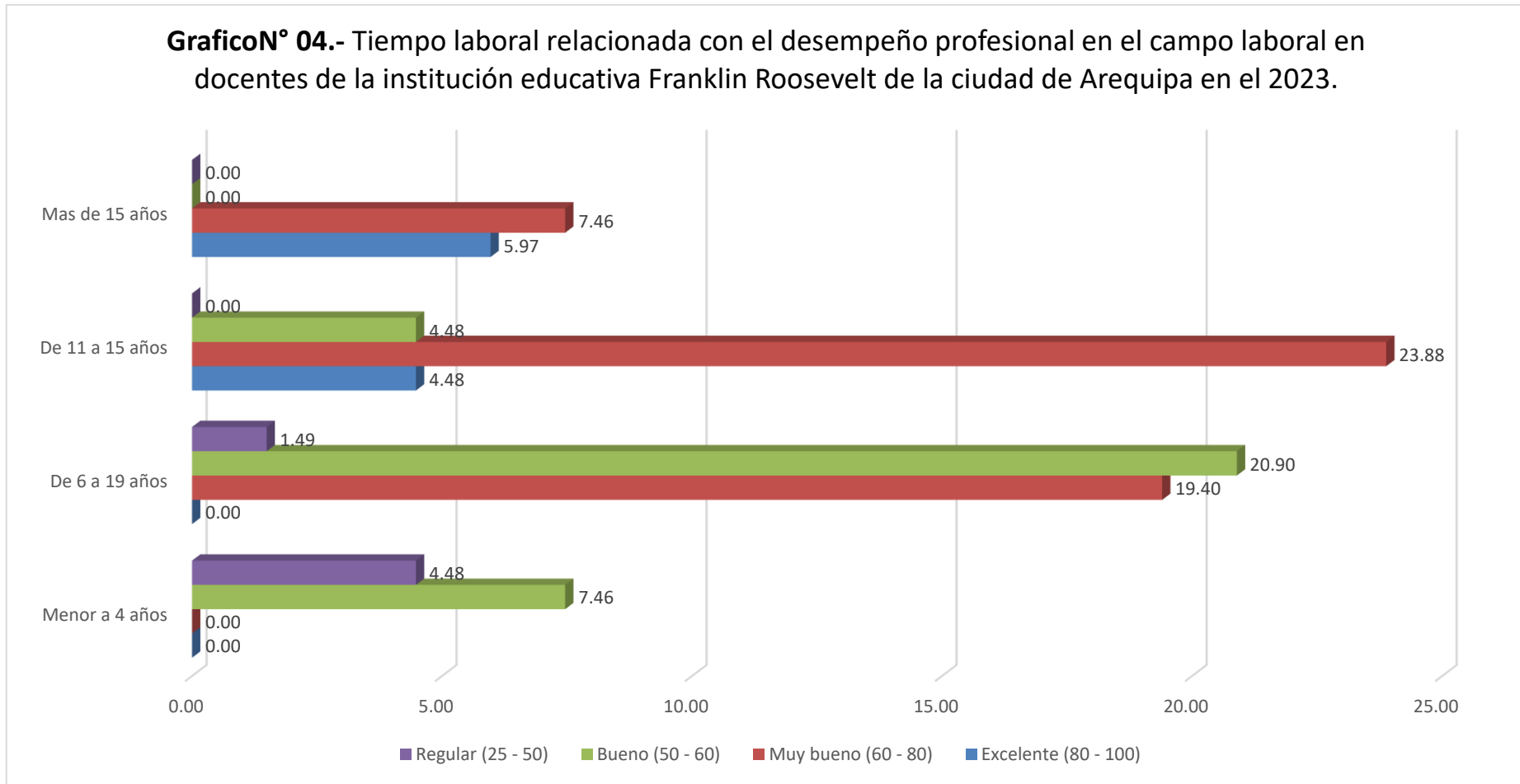
$X^2_{cal} = 45,753$

$p = 0,000$

ES SIGNIFICATIVA

$X^2_{tab} = 16,919$

$Gf = 9$



Fuente: tabla 04



La tabla y grafico 04 nos muestra el análisis de la variable tiempo laboral de los docentes, donde el 41,79% refieren que trabajan de 6 a 19 años, 32,84% refieren que trabajan de 11 a 15 años, 13,43% refieren que trabajan más de 15 años, 11,94% refieren que trabajan menos de 4 años.

De los docentes que presentaron desempeño profesional regular (25 – 50) 4,48% refieren que trabajan menos de 4 años, 1,49% refieren que trabajan de 6 a 19 años; de los docentes que presentaron desempeño profesional bueno (50 – 60) 20,90,% refieren que trabajan de 6 a 19 años, 7,46% refieren que trabajan menos de 4 años, 4,48% refieren que trabajan de 11 a 15 años; de los docentes que presentaron desempeño profesional muy bueno (60 – 80) 23,88% refieren que trabajan de 11 a 15 años, 19,40% refieren que trabajan de 6 a 19 años.

A la comprobación de la hipótesis se ha trabajado con un margen de error del 5% con la prueba estadística del chi cuadrado, $X^2_{cal}=45,753$ mayor que la $X^2_{tab}=16,919$, $gl=9$, $p=0,000$ es significativa, por lo tanto, la variable: tiempo laboral está relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral 2023.

La preparación regular y la formación continua de los docentes aseguran la calidad de la educación, además, su experiencia y años de actividad como docentes conducen a una mejora en la calidad de la educación, es por eso que se considera la UNESCO.



Tabla N° 05.- Situación laboral relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.

Situación laboral	Tipo de desempeño profesional								Total	
	Excelente (80 - 100)		Muy bueno (60 - 80)		Bueno (50 - 60)		Regular (25 - 50)		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Nombrado	0	0.00	22	32.84	20	29.85	4	5.97	46	68.66
Contratado	7	10.45	12	17.91	2	2.99	0	0.00	21	31.34
Total:	7	10.45	34	50.75	22	32.84	4	5.97	67	100.00

Fuente: Análisis de resultados por la investigadora

$$\chi^2_{cal} = 22,468$$

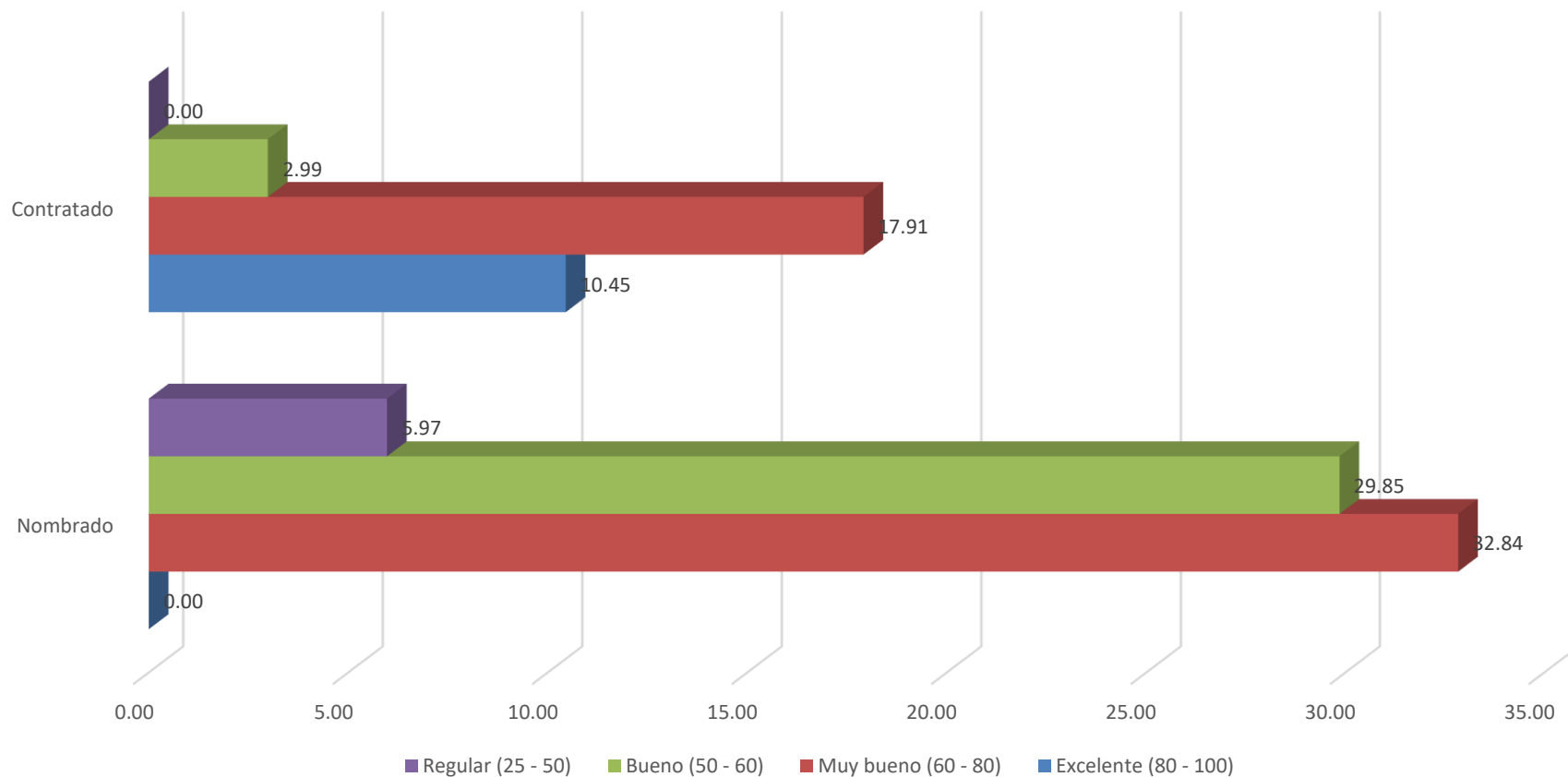
$$p = 0,000$$

ES SIGNIFICATIVA

$$\chi^2_{tab} = 7,815$$

$$Gf = 3$$

GraficoN° 05.- Situación laboral relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.



Fuente: tabla 05



La tabla y grafico 05 nos muestra el análisis de la variable situación laboral de los docentes, donde el 68,66% refieren que son docentes nombrados, 31,34% refieren que son docentes contratados.

De los docentes que presentaron desempeño profesional regular (25 – 50) 5,97% refieren que son docentes nombrados; de los docentes que presentaron desempeño profesional bueno (50 – 60) 29,85% refieren que son docentes nombrados, 2,99% refieren que son docentes contratados; de los docentes que presentaron desempeño profesional muy bueno (60 – 80) 32,84% refieren que son docentes nombrados, 17,91% refieren que son docentes contratados.

A la comprobación de la hipótesis se ha trabajado con un margen de error del 5% con la prueba estadística del chi cuadrado, $X^2_{cal}=22,468$ mayor que la $X^2_{tab}=7,815$, $gl=3$, $p=0,000$ es significativa, por lo tanto, la variable: situación laboral está relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral 2023.

Un docente preparado es "un docente con el nivel mínimo de educación necesario en la formación docente (previa al servicio o en servicio) para enseñar en un determinado nivel de educación, de conformidad con la ley o la política pertinente del país. No existen acuerdos internacionales sobre el significado de la expresión «educador cualificado» o las capacidades de base para que un instructor se convierta en educador titulado.



Tabla N° 06.- Actitud positiva relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.

Actitud positiva	Tipo de desempeño profesional								Total	
	Excelente (80 - 100)		Muy bueno (60 - 80)		Bueno (50 - 60)		Regular (25 - 50)		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Entusiasmo	6	8.96	23	34.33	4	5.97	0	0.00	33	49.25
Positivo	1	1.49	8	11.94	14	20.90	0	0.00	23	34.33
Enfocado y orientado al esfuerzo	0	0.00	3	4.48	4	5.97	4	5.97	11	16.42
Total:	7	10.45	34	50.75	22	32.84	4	5.97	67	100.00

Fuente: Análisis de resultados por la investigadora

$X^2_{cal} = 38,765$

$p = 0,000$

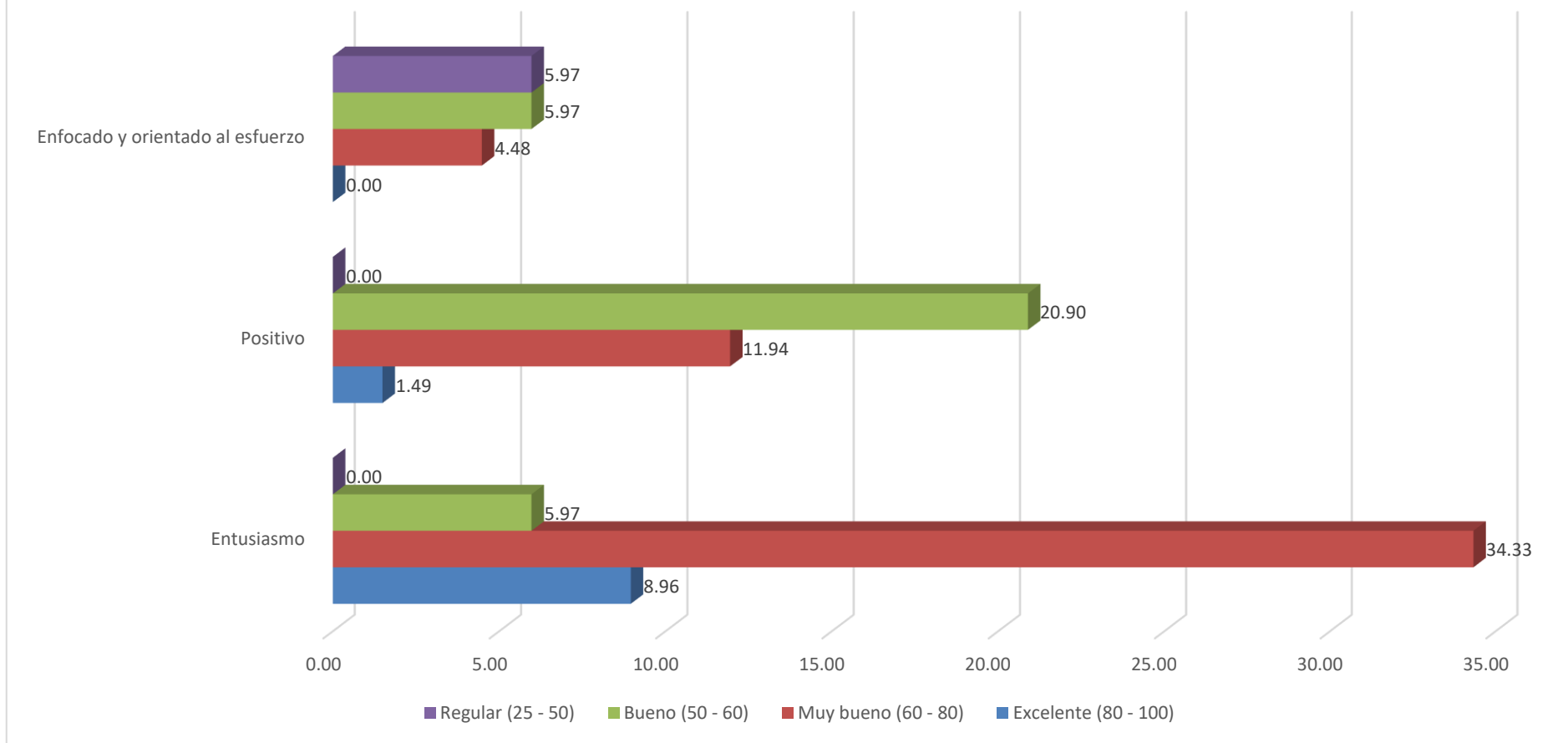
ES SIGNIFICATIVA

$X^2_{tab} = 12,592$

$Gf = 6$



GraficoN° 06.- Actitud positiva relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.



Fuente: tabla 06



El segundo objetivo específico es: Describir las habilidades blandas relacionadas con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa

La tabla y grafico 06 nos muestra el análisis de la variable actitud positiva de los docentes, donde el 49,25% tiene una actitud entusiasta, 34,33% tiene una actitud positiva, 16,42% tiene una actitud enfocado y orientado al esfuerzo.

De los docentes que presentaron desempeño profesional regular (25 – 50) 5,97% tiene una actitud enfocado y orientado al esfuerzo; de los docentes que presentaron desempeño profesional bueno (50 – 60) 20,90% tiene una actitud positiva, 5,97% tiene una actitud entusiasta, 5,97% tiene una actitud enfocado y orientado al esfuerzo; de los docentes que presentaron desempeño profesional muy bueno (60 – 80) 34,33% tiene una actitud entusiasta, 11,94% tiene una actitud positiva, 4,48% tiene una actitud enfocado y orientado al esfuerzo.

A la comprobación de la hipótesis se ha trabajado con un margen de error del 5% con la prueba estadística del chi cuadrado, $X^2_{cal}=38,765$ mayor que la $X^2_{tab}=12,592$, $gl=6$, $p=0,000$ es significativa, por lo tanto, la variable: actitud positiva está relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral 2023.

Modelos en la instrucción docente. Estos sistemas han creado un conjunto de prácticas uniformes de formación inicial en forma de título universitario reconocido, y algunos incluso requieren cierta experiencia práctica previa en el



aula; la capacidad o destreza general del docente es un aspecto importante para la formación de niños y niñas responsables que son formados por docentes plenamente capacitados.



Tabla N° 07.- Comunicación relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.

Comunicación	Tipo de desempeño profesional								Total	
	Excelente (80 - 100)		Muy bueno (60 - 80)		Bueno (50 - 60)		Regular (25 - 50)		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Elocuente	6	8.96	9	13.43	0	0.00	0	0.00	15	22.39
Capacidad de escucha	1	1.49	24	35.82	12	17.91	0	0.00	37	55.22
Convincente en la comunicación oral	0	0.00	1	1.49	9	13.43	1	1.49	11	16.42
Poco comunicativo	0	0.00	0	0.00	1	1.49	3	4.48	4	5.97
Total:	7	10.45	34	50.75	22	32.84	4	5.97	67	100.00

Fuente: Análisis de resultados por la investigadora

$X^2_{cal} = 71,977$

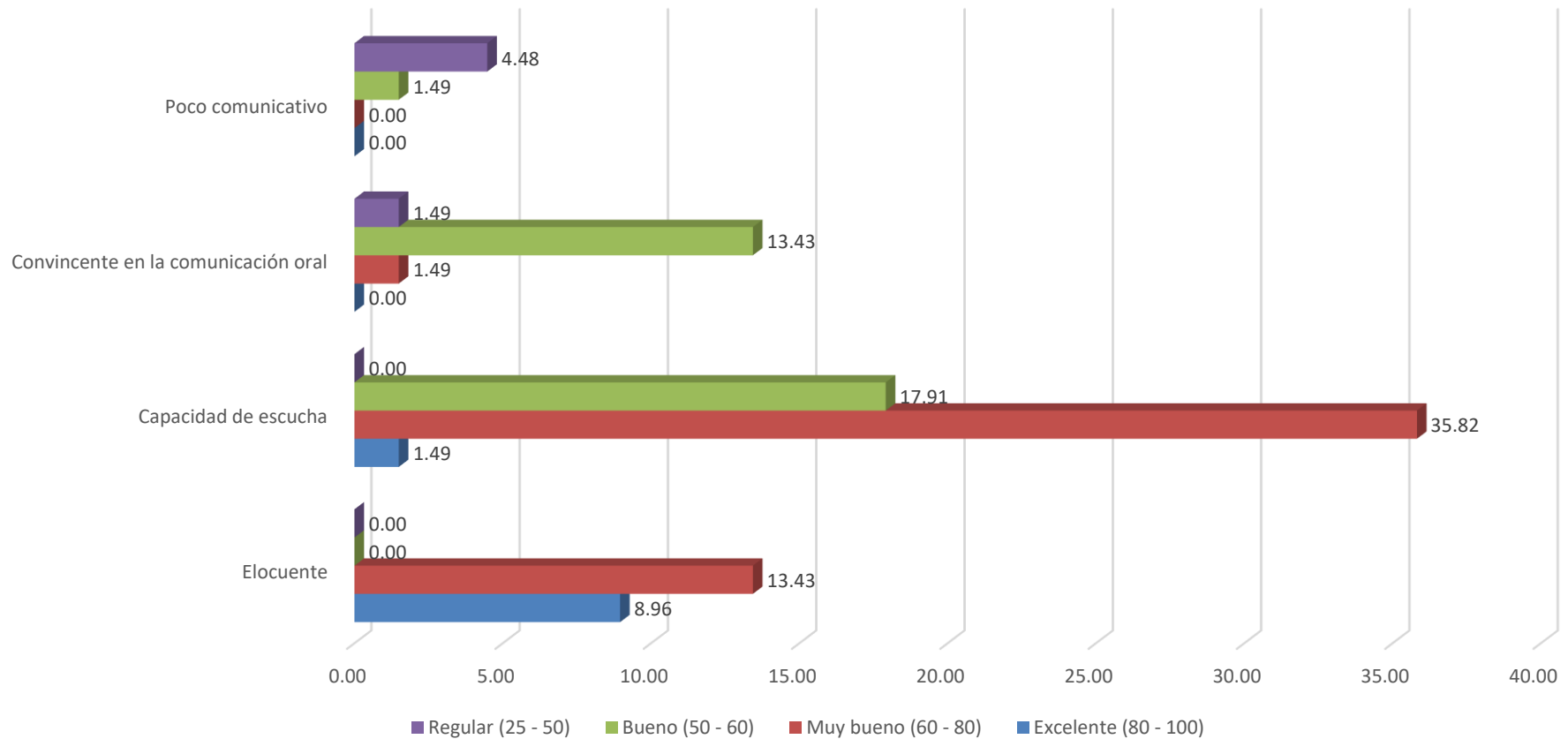
$p = 0,000$

ES SIGNIFICATIVA

$X^2_{tab} = 16,919$

$Gl = 9$

GraficoN° 07.- Comunicación relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.



Fuente: tabla 07



La tabla y gráfico 07 nos muestra el análisis de la variable actitud positiva de los docentes, donde el 55,22% refieren que tienen capacidad de escucha, 22,39% refiere que es elocuente, 16,42% refieren que son convincentes en la comunicación oral, 5,97% refieren que es poco comunicativo.

De los docentes que presentaron desempeño profesional regular (25 – 50) 4,48% refieren que es poco comunicativa, 1,49% refieren que son convincentes en la comunicación oral; de los docentes que presentaron desempeño profesional bueno (50 – 60) 17,91% refieren que tienen capacidad de escucha, 13,43% refieren que son convincentes en la comunicación oral, 1,49% refieren que es poco comunicativo; de los docentes que presentaron desempeño profesional muy bueno (60 – 80) 35,82% refieren que tienen capacidad de escucha, 13,43% refiere que es elocuente, 1,49% refieren que son convincentes en la comunicación oral.

A la comprobación de la hipótesis se ha trabajado con un margen de error del 5% con la prueba estadística del chi cuadrado, $X^2_{cal}=71,977$ mayor que la $X^2_{tab}=16,919$, $gl=9$, $p=0,000$ es significativa, por lo tanto, la variable: comunicación está relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral 2023.

La comunicación continua del docente con el entorno y su evaluación es otro de los aspectos que garantiza que el docente brinde una educación de calidad. El programa de la UNESCO plantea que la evaluación de los instructores es fundamental ya que deben trabajar su información hipotética y pragmática, así



como fomentar sus habilidades la capacidad de dominar nuevas habilidades necesarias.



Tabla N° 08.- Trabajo en equipo relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.

Trabajo en equipo	Tipo de desempeño profesional								Total	
	Excelente (80 - 100)		Muy bueno (60 - 80)		Bueno (50 - 60)		Regular (25 - 50)			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Pieza clave	7	10.45	21	31.34	4	5.97	0	0.00	32	47.76
Colaborativo	0	0.00	12	17.91	7	10.45	0	0.00	19	28.36
Dirigir	0	0.00	1	1.49	9	13.43	2	2.99	12	17.91
No le gusta	0	0.00	0	0.00	2	2.99	2	2.99	4	5.97
Total:	7	10.45	34	50.75	22	32.84	4	5.97	67	100.00

Fuente: Análisis de resultados por la investigadora

$X^2_{cal} = 45,225$

$p = 0,000$

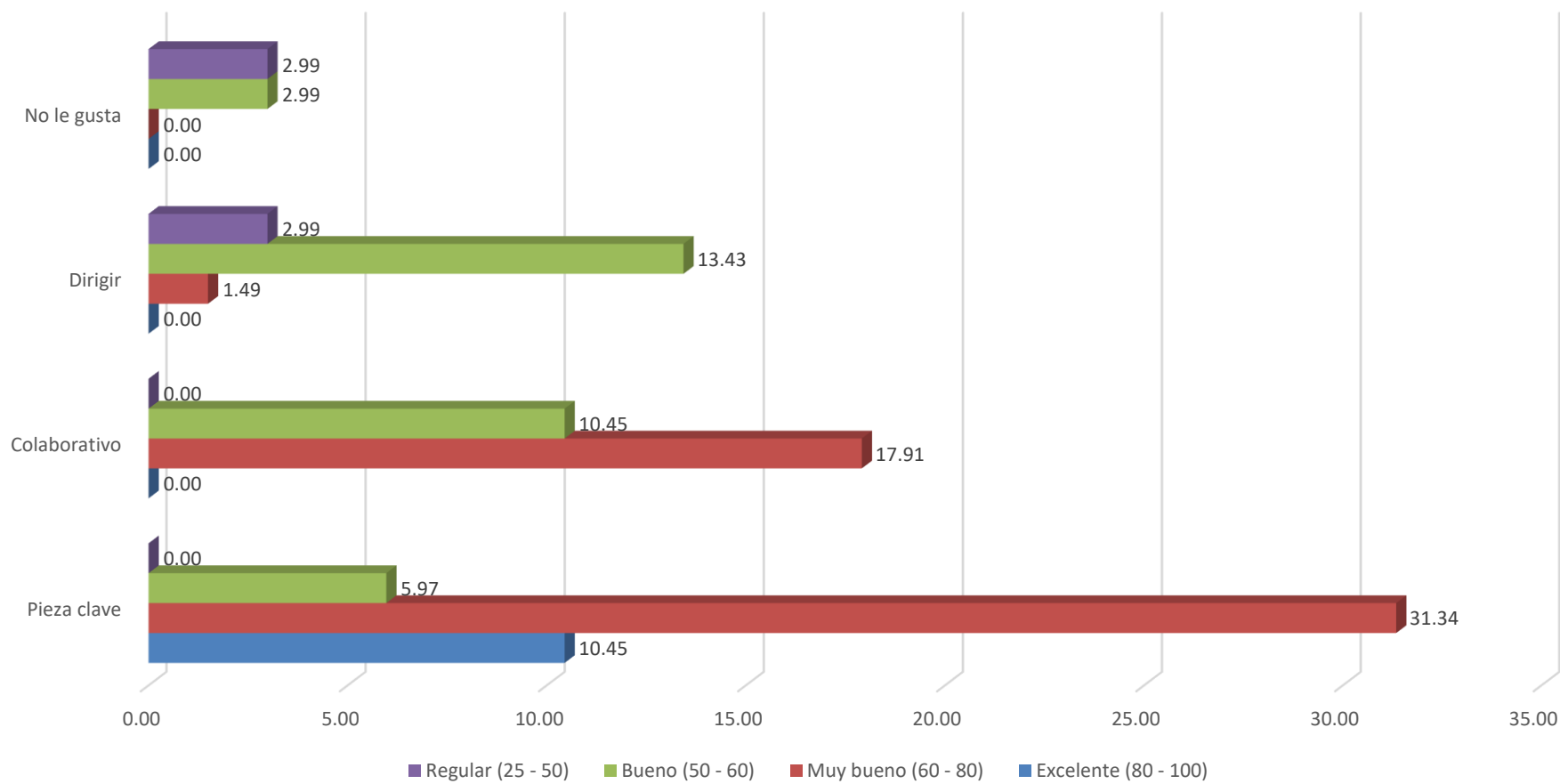
ES SIGNIFICATIVA

$X^2_{tab} = 16,919$

$Gf = 9$



GraficoN° 08.- Trabajo en equipo relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.



Fuente: tabla 08



La tabla y grafico 08 nos muestra el análisis de la variable trabajo en equipo de los docentes, donde el 47,76% en el trabajo en equipo es la pieza clave, 28,36% en el trabajo en equipo es colaborativo, 17,91% en el trabajo en equipo es dirigir, 5,97% no le gusta el trabajo en equipo.

De los docentes que presentaron desempeño profesional regular (25 – 50) 2,99% en el trabajo en equipo es dirigir, 2,99% no le gusta el trabajo en equipo; de los docentes que presentaron desempeño profesional bueno (50 – 60) 13,43% en el trabajo en equipo es dirigir, 10,45% en el trabajo en equipo es colaborar, 5,97% en el trabajo en equipo es pieza clave; de los docentes que presentaron desempeño profesional muy bueno (60 – 80) 31,34% en el trabajo en equipo es pieza clave, 17,91% en el trabajo en equipo es colaborativo, 1,49% en el trabajo en equipo es dirigir.

A la comprobación de la hipótesis se ha trabajado con un margen de error del 5% con la prueba estadística del chi cuadrado, $X^2_{cal}=45,225$ mayor que la $X^2_{tab}=16,919$, $gl=9$, $p=0,000$ es significativa, por lo tanto, la variable: trabajo en equipo está relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral 2023.

Uno de los grandes logros a la hora de alcanzar las metas y objetivos marcados es el trabajo en equipo. Existen muchos argumentos en contra del uso como único medio para evaluar a los docentes, además del desempeño académico. Según los profesores, las puntuaciones que los alumnos obtienen en las pruebas dependen de muchos factores.



Tabla N° 09. - Gestión del tiempo relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.

Gestión del tiempo	Tipo de desempeño profesional								Total	
	Excelente (80 - 100)		Muy bueno (60 - 80)		Bueno (50 - 60)		Regular (25 - 50)		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Puntual	7	10.45	19	28.36	4	5.97	0	0.00	30	44.78
Cumplir con los plazos	0	0.00	14	20.90	12	17.91	1	1.49	27	40.30
Priorizar tareas	0	0.00	1	1.49	6	8.96	1	1.49	8	11.94
Es impuntual	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	2.99	2	2.99
Total:	7	10.45	34	50.75	22	32.84	4	5.97	67	100.00

Fuente: Análisis de resultados por la investigadora

$X^2_{cal} = 54,683$

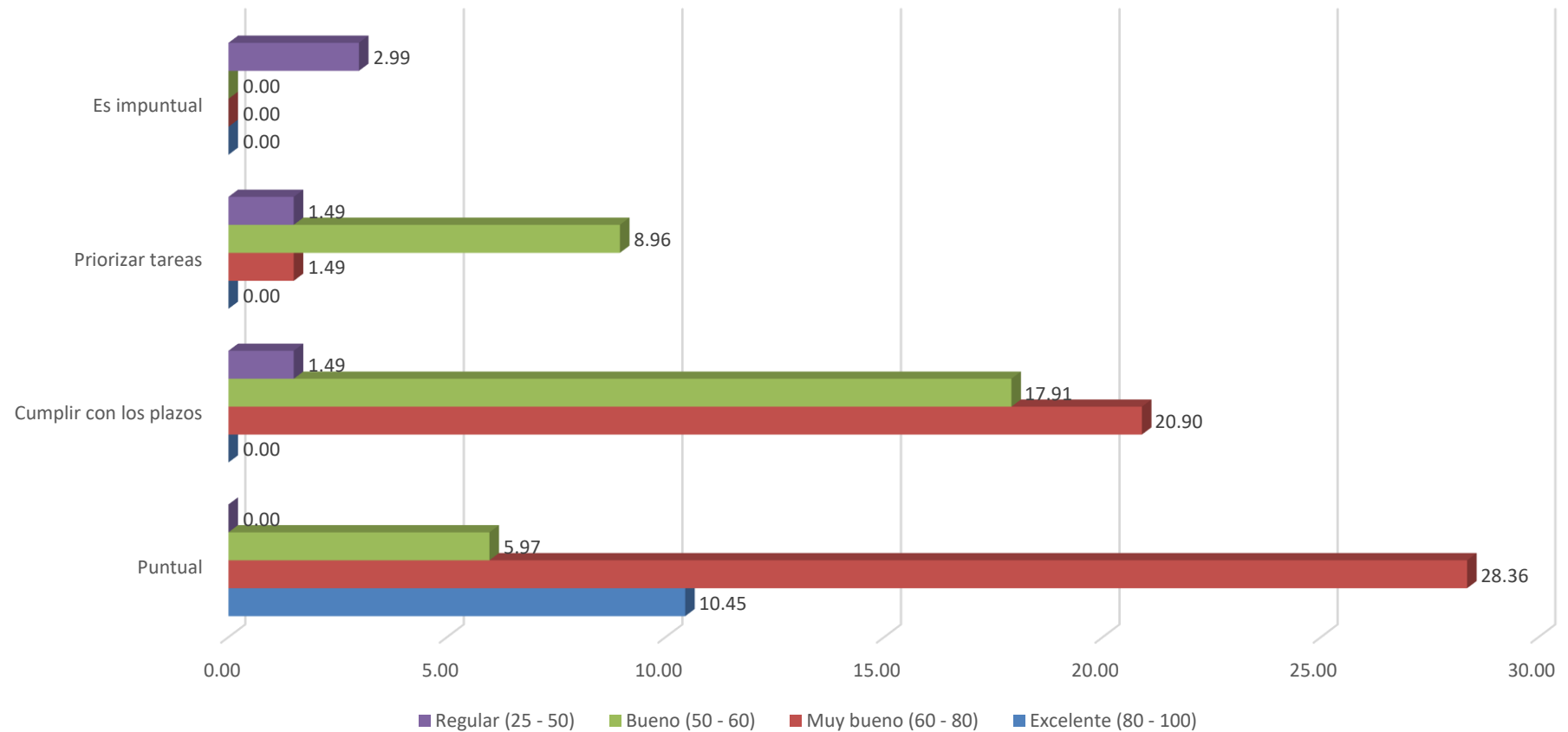
$p = 0,000$

ES SIGNIFICATIVA

$X^2_{tab} = 16,919$

$Gl = 9$

GraficoN° 09.- Gestion del tiempo relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.



Fuente: tabla 09



La tabla y gráfico 09 nos muestra el análisis de la variable gestión del tiempo de los docentes, donde el 44,78% refiere que es puntual, 40,30% refiere que cumple con los plazos, 11,94% refiere que prioriza tareas, 2,99% refiere que es impuntual.

De los docentes que presentaron desempeño profesional regular (25 – 50) 2,99% refiere que es impuntual, 1,49% refiere que prioriza tareas, 1,49% refiere que cumple con los plazos; de los docentes que presentaron desempeño profesional bueno (50 – 60) 17,91% refiere que cumple con los plazos, 8,96% refiere que prioriza tareas, 5,97% refiere que es puntual; de los docentes que presentaron desempeño profesional muy bueno (60 – 80) 28,36% refiere que es puntual, 20,90% refiere que cumple con los plazos, 1,49% refiere que prioriza tareas.

A la comprobación de la hipótesis se ha trabajado con un margen de error del 5% con la prueba estadística del chi cuadrado, $X^2_{cal}=54,683$ mayor que la $X^2_{tab}=16,919$, $gl=9$, $p=0,000$ es significativa, por lo tanto, la variable: gestión del tiempo está relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral 2023.

Este tipo de evaluación entre pares ayuda a mejorar la calidad de la enseñanza y fomenta un ambiente de aprendizaje colaborativo. Los docentes más experimentados pueden ofrecer consejos y retroalimentación constructiva a los docentes más jóvenes, lo que les permite mejorar sus habilidades y conocimientos. Además, esta práctica promueve la confianza y el respeto mutuo entre los docentes, creando un ambiente de apoyo en que pueden compartir



ideas y estrategias de enseñanza. Esto ayuda a garantizar una educación de calidad para los estudiantes y a mantener altos estándares en el sistema educativo. Es importante destacar que esta evaluación entre pares no reemplaza la evaluación formal realizada por los superiores jerárquicos, sino que complementa y enriquece el proceso. En resumen, la evaluación entre pares en el contexto educativo puede desempeñar un papel importante en la formación continua de los docentes, promoviendo el aprendizaje y el apoyo mutuo. Esta práctica ayuda a mejorar la calidad de la enseñanza y, en última instancia, beneficia a los estudiantes al garantizarles una educación de calidad



Tabla N° 10.- Habilidades interpersonales relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.

Habilidades interpersonales	Tipo de desempeño profesional								Total	
	Excelente (80 - 100)		Muy bueno (60 - 80)		Bueno (50 - 60)		Regular (25 - 50)		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Desarrollar relaciones solidas	7	10.45	2	2.99	0	0.00	0	0.00	9	13.43
Situaciones de conflicto	0	0.00	29	43.28	7	10.45	0	0.00	36	53.73
Aceptación de todos	0	0.00	3	4.48	15	22.39	2	2.99	20	29.85
Conflictiva	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	2.99	2	2.99
Total:	7	10.45	34	50.75	22	32.84	4	5.97	67	100.00

Fuente: Análisis de resultados por la investigadora

$X^2_{cal} = 108,165$

$p = 0,000$

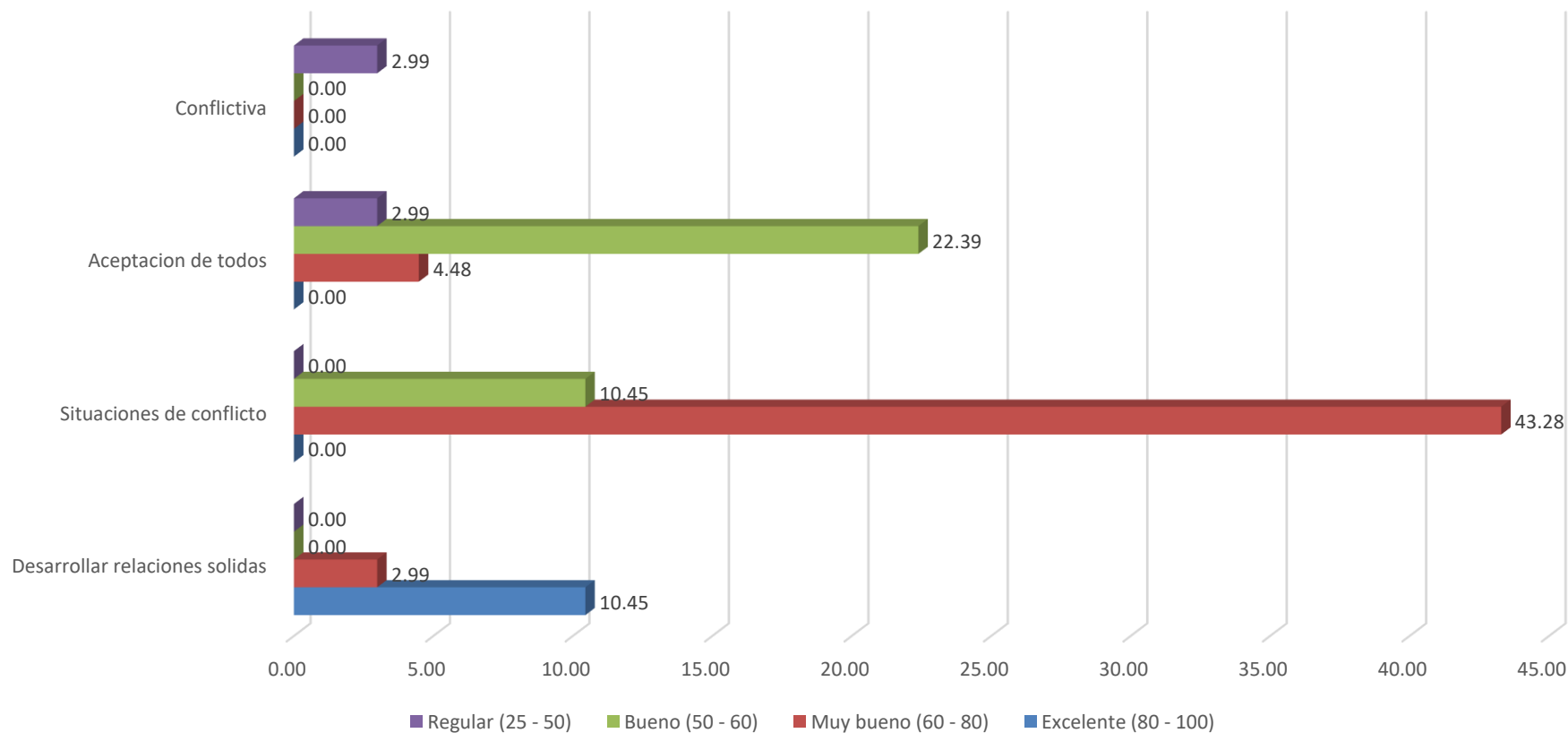
ES SIGNIFICATIVA

$X^2_{tab} = 16,919$

$G/ = 9$



GraficoN° 10.- Habilidades interpersonales relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.



Fuente: tabla 10



La tabla y grafico 10 nos muestra el análisis de la variable habilidades interpersonales de los docentes, donde el 53,73% tienen habilidades en situaciones de conflicto, 29,85% tienen habilidades de aceptación, 13,43% tienen habilidades de desarrollar relaciones sólidas, 2,99% tienen habilidades conflictivas.

De los docentes que presentaron desempeño profesional regular (25 – 50) 2,99% tienen habilidades conflictivas, 2,99% tienen habilidades de aceptación; de los docentes que presentaron desempeño profesional bueno (50 – 60) 22,39% tienen habilidades de aceptación, 10,45% tienen habilidades en situaciones de conflicto; de los docentes que presentaron desempeño profesional muy bueno (60 – 80) 43,28% tienen habilidades en situaciones de conflicto, 4,48% tienen habilidades de aceptación, 2,99% tienen habilidades de desarrollar relaciones sólidas.

A la comprobación de la hipótesis se ha trabajado con un margen de error del 5% con la prueba estadística del chi cuadrado, $X^2_{cal}=108,165$ mayor que la $X^2_{tab}=16,919$, $gl=9$, $p=0,000$ es significativa, por lo tanto, la variable: habilidades interpersonales está relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral 2023.

Además, el sistema educativo en Corea tiene altos estándares de calidad y exigencia, lo que brinda a los docentes un mayor reconocimiento y prestigio en la sociedad. Los docentes son altamente valorados y respetados, lo que a su vez genera un mayor compromiso y motivación en su trabajo. Sin embargo, a pesar



de estos aspectos positivos, también existen desafíos para los docentes en Corea. El sistema educativo es altamente competitivo y se centra en los resultados académicos, presión para los docentes y los estudiantes. Además, la carga de trabajo es intensa, con largas horas de trabajo y responsabilidades adicionales fuera del aula. En conclusión, e Corea los docentes están bien remunerados y tienen altos estándares de calidad y exigencia en su trabajo de los docentes. Sin embargo, también existen desafíos y presiones asociadas al sistema educativo competitivo y exigente



Tabla N° 11.- Cortesía integridad relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.

Cortesía integridad	Tipo de desempeño profesional								Total	
	Excelente (80 - 100)		Muy bueno (60 - 80)		Bueno (50 - 60)		Regular (25 - 50)			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Ajustar comportamiento	6	8.96	2	2.99	0	0.00	0	0.00	8	11.94
Cortesía	1	1.49	25	37.31	5	7.46	0	0.00	31	46.27
Saludar	0	0.00	4	5.97	8	11.94	0	0.00	12	17.91
Abierto y genuino	0	0.00	2	2.99	3	4.48	0	0.00	5	7.46
Aceptar y poseer errores	0	0.00	1	1.49	2	2.99	0	0.00	3	4.48
Representar lo correcto	0	0.00	0	0.00	4	5.97	2	2.99	6	8.96
Es indiferente	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	2.99	2	2.99
Total:	7	10.45	34	50.75	22	32.84	4	5.97	67	100.00

Fuente: Análisis de resultados por la investigadora

$$X^2_{cal} = 102,985$$

$$p = 0,000$$

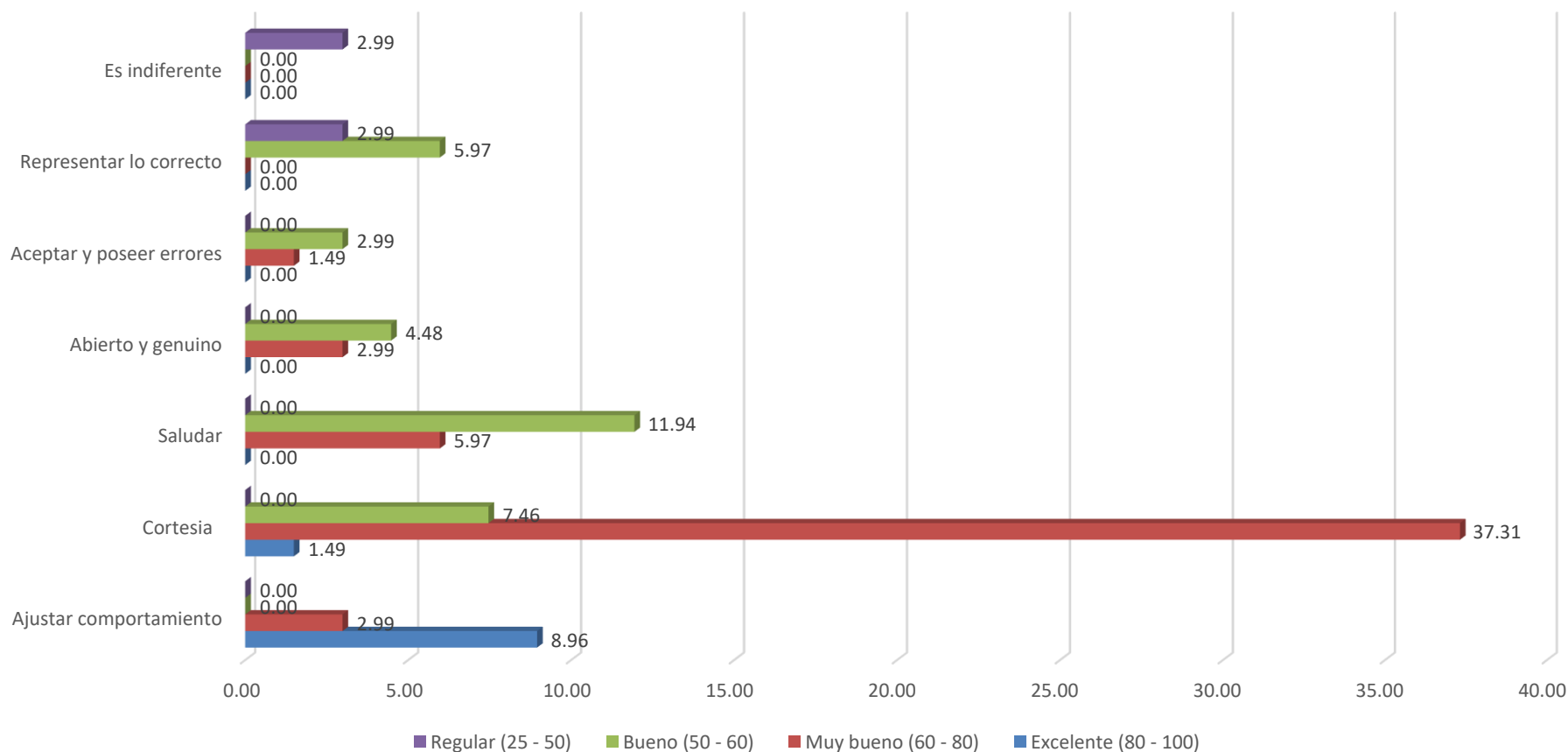
ES SIGNIFICATIVA

$$X^2_{tab} = 28,869$$

$$Gf = 18$$



GraficoN° 11.- Cortesía integridad relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.



Fuente: tabla 11



La tabla y gráfico 11 nos muestra el análisis de la variable cortesía integridad de los docentes, donde el 46,27% refiere cortesía, 17,91% refiere que saluda, 11,94% refiere que ajusta su comportamiento, 8,96% refiere que representa lo correcto, 7,46% refiere que es abierto y genuino, 4,48% refiere que acepta y posee sus errores, 2,99% refiere que es indiferente.

De los docentes que presentaron desempeño profesional regular (25 – 50) 2,99% refiere que representa lo correcto, 2,99% refiere que es indiferente; de los docentes que presentaron desempeño profesional bueno (50 – 60) 11,94% refiere que saluda, 7,46% refiere que es cortés, 5,97% refiere que representa lo correcto; de los docentes que presentaron desempeño profesional muy bueno (60 – 80) 37,31% refiere que es cortés, 5,97% refiere que saluda, 2,99% refiere que es abierto y genuino.

A la comprobación de la hipótesis se ha trabajado con un margen de error del 5% con la prueba estadística del chi cuadrado, $X^2_{cal}=102,985$ mayor que la $X^2_{tab}=28,869$, $gl=18$, $p=0,000$ es significativa, por lo tanto, la variable: cortesía integridad está relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes 2023.

Esto significa que tienen la libertad de elegir, así como también el contenido y la secuencia de las lecciones. Además, en el desarrollo de los planes de estudio. Esta autonomía se basa en la confianza y el reconocimiento de que los docentes son profesionales capacitados, que conocen las necesidades de sus alumnos y que son responsables de su propio desarrollo profesional. Esto les permite



adaptar su enseñanza a las características individuales de cada estudiante y ofrecer un aprendizaje personalizado. Sin embargo, esta autonomía también implica la responsabilidad enseñanza. Los docentes están sometidos a una evaluación constante y a la supervisión de sus colegas y superiores, lo que asegura que estén cumpliendo con su tarea de manera eficiente y efectiva. En definitiva, la autonomía de los docentes en Finlandia se basa en la confianza, en el reconocimiento de su profesionalidad y en la responsabilidad de mantener altos estándares de calidad en la enseñanza. Estos valores de cortesía e integridad son fundamentales para garantizar un desempeño docente óptimo.



Tabla N° 12.- Capacidad pedagógica relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.

Capacidad pedagógica	Tipo de desempeño profesional								Total	
	Excelente (80 - 100)		Muy bueno (60 - 80)		Bueno (50 - 60)		Regular (25 - 50)		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Utilizar con criterio los materiales	7	10.45	25	37.31	1	1.49	0	0.00	33	49.25
Confiar para proporcionar información	0	0.00	7	10.45	10	14.93	0	0.00	17	25.37
Mantener confidencialidad	0	0.00	2	2.99	11	16.42	2	2.99	15	22.39
Es indiferente	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	2.99	2	2.99
Total:	7	10.45	34	50.75	22	32.84	4	5.97	67	100.00

Fuente: Análisis de resultados por la investigadora

$$X^2_{cal} = 71,279$$

$$p = 0,000$$

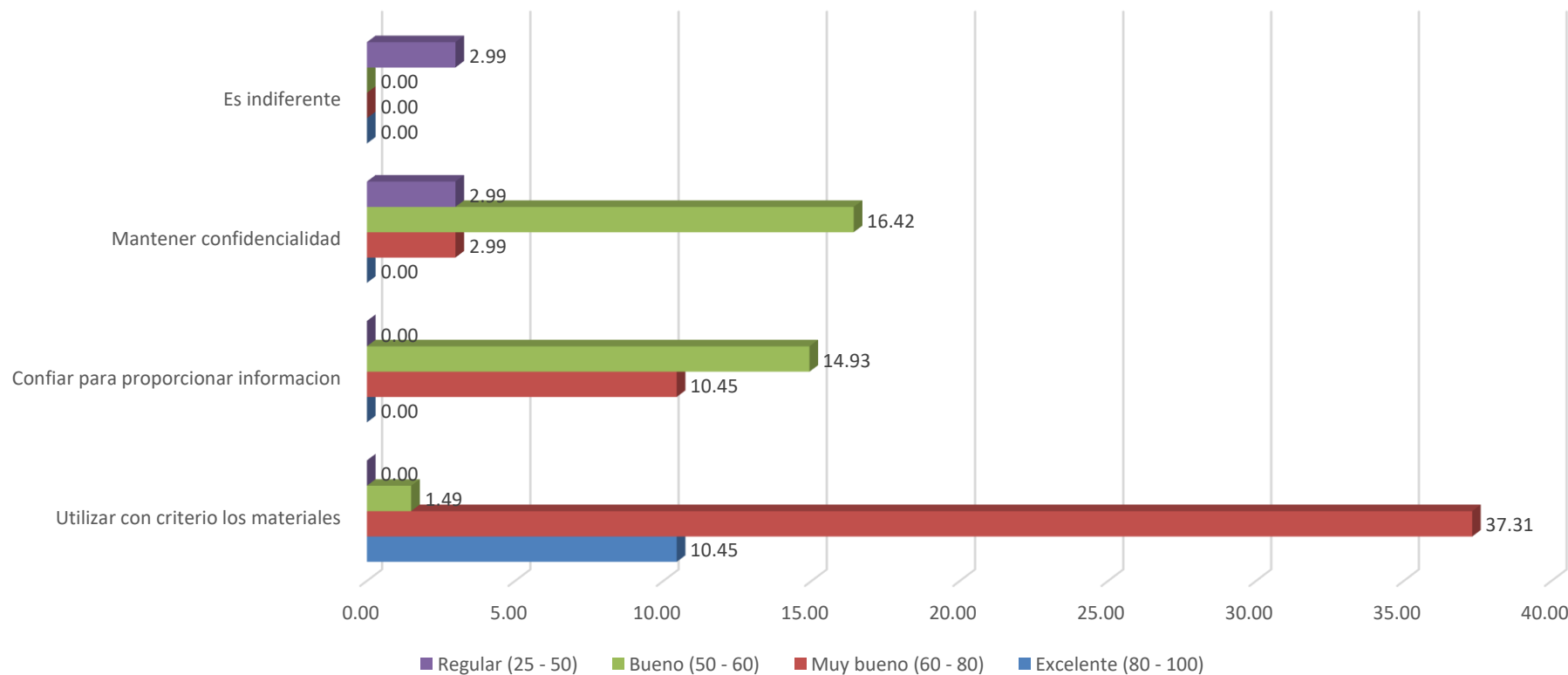
ES SIGNIFICATIVA

$$X^2_{tab} = 16,919$$

$$Gl = 9$$



Grafico N° 12.- Capacidad pedagogica relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.



Fuente: tabla 12



La tabla y gráfico 12 nos muestra el análisis de la variable capacidad pedagógica de los docentes, donde el 49,25% refiere que utiliza con criterio los materiales, 25,37% refiere que confía para proporcionar información, 22,39% refiere que mantiene confidencialidad, 2,99% refiere que es indiferente.

De los docentes que presentaron desempeño profesional regular (25 – 50) 2,99% refiere que mantiene confidencialidad, 2,99% refiere que es indiferente; de los docentes que presentaron desempeño profesional bueno (50 – 60) 16,42% refiere que mantiene confidencialidad, 14,93% refiere que confía para proporcionar información, 1,49% refiere que utiliza con criterio los materiales; de los docentes que presentaron desempeño profesional muy bueno (60 – 80) 37,31% refiere que utiliza con criterio los materiales, 10,45% refiere que confía para proporcionar información, 2,99% refiere que mantiene confidencialidad.

A la comprobación de la hipótesis se ha trabajado con un margen de error del 5% con la prueba estadística del chi cuadrado, $X^2_{cal}=71,279$ mayor que la $X^2_{tab}=16,919$, $gl=9$, $p=0,000$ es significativa, por lo tanto, la variable: capacidad pedagógica está relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral 2023.

Sin embargo, es importante destacar que la calidad de desempeño docente va más allá de la simple medición de resultados y se enfoca en la manera en que el docente desarrolla su labor pedagógica. La calidad de desempeño docente implica una serie de aspectos cualitativos, como el dominio de los contenidos disciplinarios, la habilidad para planificar y diseñar estrategias de enseñanza,



entre otros. Estos aspectos son fundamentales para una labor docente efectiva y de calidad. Además, la calidad de desempeño docente también implica aspectos cuantitativos, como la puntualidad, la asistencia, el cumplimiento de metas y objetivos, entre otros. Estos aspectos son importantes para medir el nivel de compromiso y responsabilidad del docente en su labor pedagógica. Es necesario entender que la calidad de desempeño docente es un proceso complejo y multifactorial, que no puede ser reducido a simples categorías de análisis. Es importante considerar tanto los aspectos cualitativos como los cuantitativos. Es fundamental brindar apoyo y recursos a los docentes para que puedan mejorar su desempeño y ofrecer una educación de calidad. Esto incluye la capacitación continua, el desarrollo profesional, la colaboración entre pares y la valoración de labor. Sólo de esta manera se podrá garantizar una educación de calidad.



Tabla N° 13.-Responsabilidad relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.

Responsabilidad	Tipo de desempeño profesional								Total	
	Excelente (80 - 100)		Muy bueno (60 - 80)		Bueno (50 - 60)		Regular (25 - 50)		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Confiable en el trabajo	6	8.96	13	19.40	10	14.93	0	0.00	29	43.28
Ser responsable	1	1.49	21	31.34	6	8.96	0	0.00	28	41.79
Entrega de resultados	0	0.00	0	0.00	6	8.96	4	5.97	10	14.93
Total:	7	10.45	34	50.75	22	32.84	4	5.97	67	100.00

Fuente: Análisis de resultados por la investigadora

$$X^2_{ca} = 39,925$$

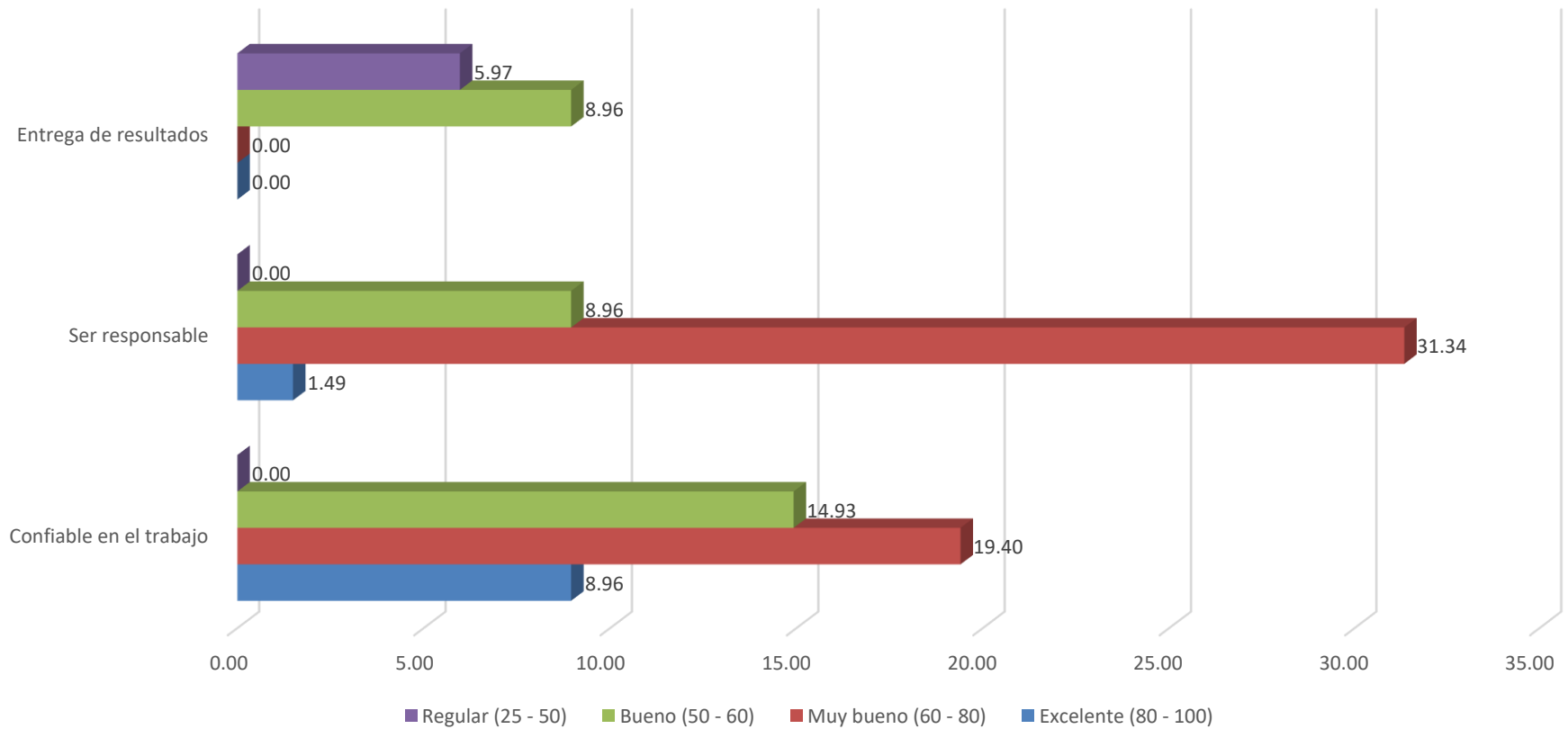
$$p = 0,000$$

ES SIGNIFICATIVA

$$X^2_{tab} = 12,592$$

$$Gf = 6$$

GraficoN° 13.-Responsabilidad relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.



Fuente: tabla 13



La tabla y gráfico 13 nos muestra el análisis de la variable responsabilidad de los docentes, donde el 43,28% refiere que es confiable en el trabajo, 41,79% refiere que es responsable, 14,93% refiere que entrega resultados.

De los docentes que presentaron desempeño profesional regular (25 – 50) 5,97% refiere que entrega resultados; de los docentes que presentaron desempeño profesional bueno (50 – 60) 14,93% refiere que es confiable en el trabajo, 8,96% refiere que es responsable, 8,96% refiere que entrega resultados; de los docentes que presentaron desempeño profesional muy bueno (60 – 80) 31,34% refiere que es responsable, 19,40% refiere que es confiable en el trabajo.

A la comprobación de la hipótesis se ha trabajado con un margen de error del 5% con la prueba estadística del chi cuadrado, $X^2_{cal}=39,925$ mayor que la $X^2_{tab}=12,592$, $gl=6$, $p=0,000$ es significativa, por lo tanto, la variable: responsabilidad está relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral 2023.

Es importante destacar que la responsabilidad no solo implica asumir las consecuencias de nuestros propios actos, sino también tener la capacidad de responder demás. En el contexto de la inteligencia emocional, esto implica ser consciente y responsabilizarse de nuestras propias emociones, así como entender y atender las emociones de los demás. En el ámbito educativo, la responsabilidad adquiere una gran importancia debido a la influencia directa que tienen las acciones y decisiones de los profesionales en la vida y bienestar de las estudiantes. Un profesional de la educación con alta inteligencia emocional



es capaz de comprender las necesidades y preocupaciones de los estudiantes, establecer una comunicación afectiva y brindar un trato humano y empático. Además, la responsabilidad emocional implica ser consciente de cómo nuestras emociones pueden afectar a los demás, tanto a nivel personal como profesional. Un profesional con inteligencia emocional puede gestionar adecuadamente sus propias emociones y evitar actuar de manera impulsiva o inapropiada en situación de estrés o presión. En un equipo de trabajo, la responsabilidad emocional implica tomar la iniciativa para resolver conflictos, comunicarse de manera efectiva y colaborar de forma constructiva. Un profesional con, fomentando un ambiente de trabajo positivo y productivo.



Tabla N° 14.- Flexibilidad relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.

Flexibilidad	Tipo de desempeño profesional								Total	
	Excelente (80 - 100)		Muy bueno (60 - 80)		Bueno (50 - 60)		Regular (25 - 50)			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Adaptación de situaciones	7	10.45	19	28.36	1	1.49	0	0.00	27	40.30
Abierto a opiniones contrarias	0	0.00	15	22.39	15	22.39	0	0.00	30	44.78
Realignar o redefinir la forma de trabajar	0	0.00	0	0.00	6	8.96	2	2.99	8	11.94
Es indiferente	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	2.99	2	2.99
Total:	7	10.45	34	50.75	22	32.84	4	5.97	67	100.00

Fuente: Análisis de resultados por la investigadora

$X^2_{cal} = 70,031$

$p = 0,000$

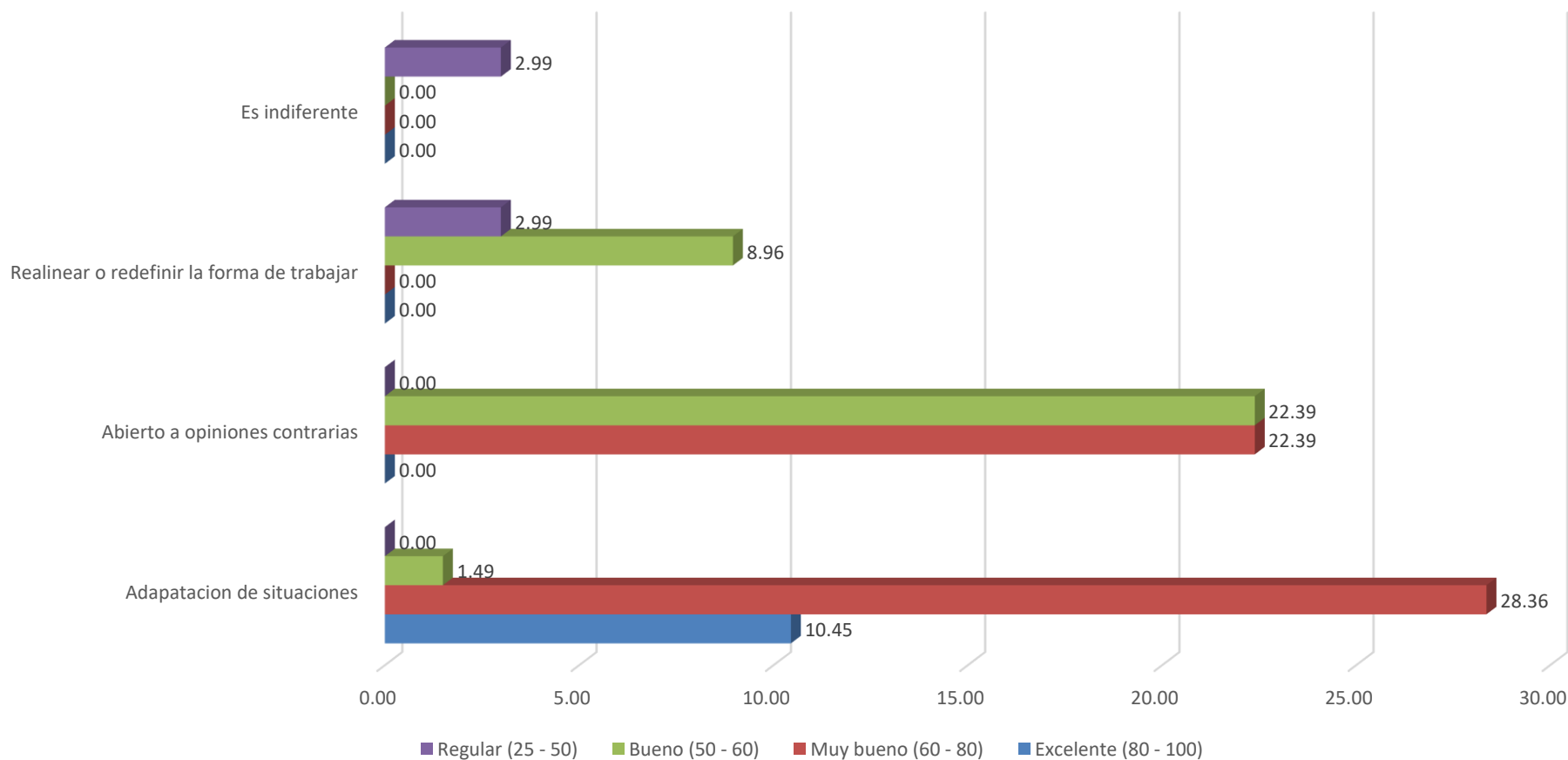
ES SIGNIFICATIVA

$X^2_{tab} = 16,919$

$Gf = 9$



GraficoN° 14.- Flexibilidad relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.



Fuente: tabla 14



La tabla y gráfico 14 nos muestra el análisis de la variable flexibilidad de los docentes, donde el 44,78% refiere que es abierto a opiniones contrarias, 40,30% refiere adaptación de situaciones, 11,94% refiere realinear o redefinir la forma de trabajar, 2,99% refiere que es indiferente.

De los docentes que presentaron desempeño profesional regular (25 – 50) 2,99% refiere realinear o redefinir la forma de trabajar, 2,99% refiere que es indiferente; de los docentes que presentaron desempeño profesional bueno (50 – 60) 22,39% refiere que es abierto a opiniones contrarias, 8,96% refiere, 1,49% refiere adaptación de situaciones; de los docentes que presentaron desempeño profesional muy bueno (60 – 80) 28,36% refiere adaptación de situaciones, 22,39% refiere que es abierto a opiniones contrarias.

A la comprobación de la hipótesis se ha trabajado con un margen de error del 5% con la prueba estadística del chi cuadrado, $X^2_{cal}=70,031$ mayor que la $X^2_{tab}=16,919$, $gl=9$, $p=0,000$ es significativa, por lo tanto, la variable: flexibilidad está relacionada con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes 2023.

Los educadores deben poseer flexibilidad para ser más asertivos en sus decisiones respecto de los estudiantes en contextos educativos

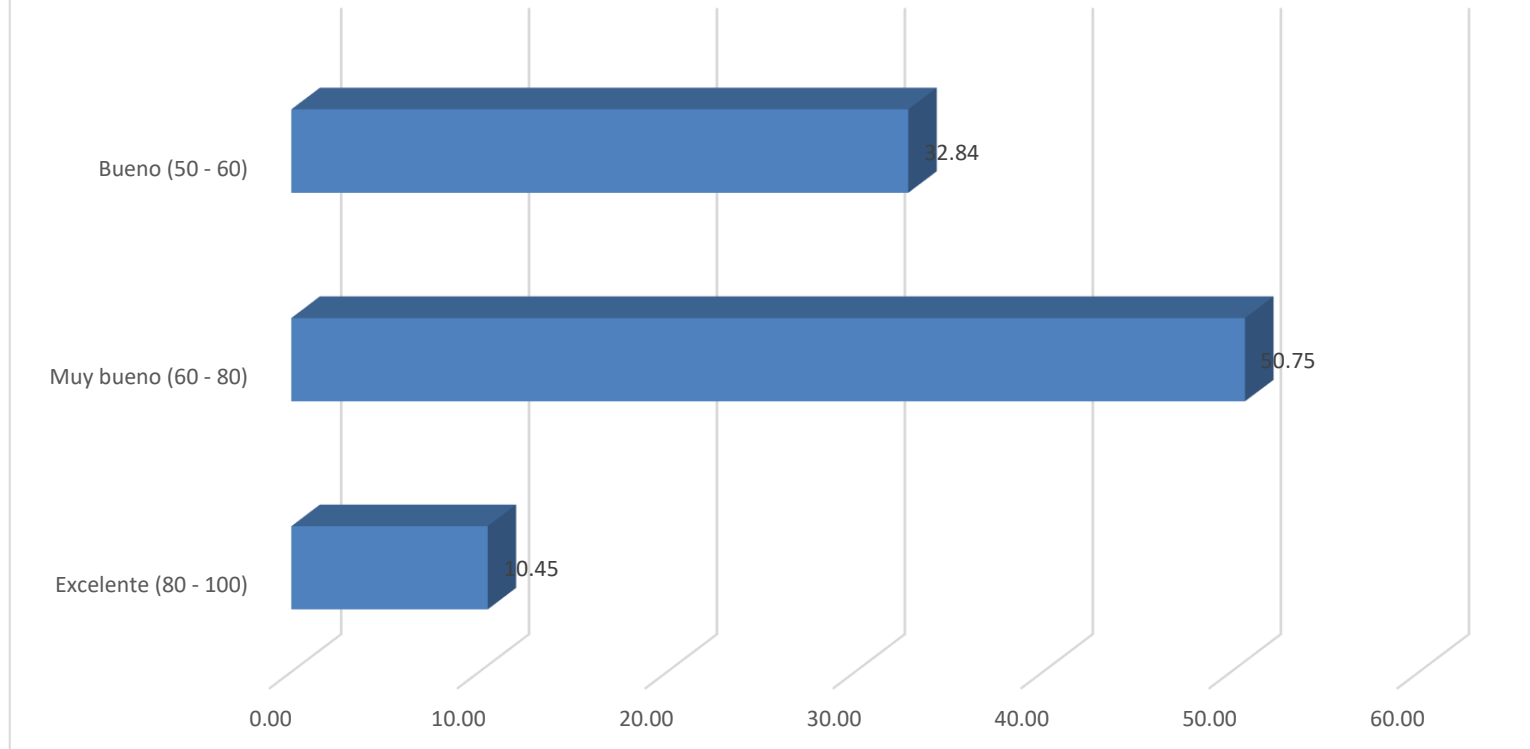


Tabla N° 15.- Tipo de desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.

	N°	%
Excelente (80 - 100)	7	10.45
Muy bueno (60 - 80)	34	50.75
Bueno (50 - 60)	22	32.84
Regular (25 - 50)	4	5.97
Total:	67	100.00

Fuente: Análisis de resultados por la investigadora

GraficoN° 15.- Tipo de desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023.



Fuente: tabla 15



El tercer objetivo específico es: Determinar el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa.

La tabla y gráfico 15 nos muestra el análisis de la variable tipo de desempeño de los docentes, donde el 50,75% los docentes tienen un desempeño muy bueno (60 - 80), 32,84% los docentes tienen un desempeño Bueno (50 - 60), 10,45% los docentes tienen un desempeño Excelente (80 - 100), 5,97% los docentes tienen un desempeño Regular (25 - 50).

También se discutió la importancia de ofrecer condiciones laborales adecuadas para los docentes, como salarios justos, oportunidades de desarrollo profesional y apoyo institucional. Además, se enfatizó la necesidad de realizar evaluaciones justas y objetivas del desempeño docente, para identificar sus fortalezas y áreas de mejora. En muchos países, se ha demostrado que un buen. Por lo tanto, es fundamental garantizar un sistema de educación de calidad, que incluya la formación continua de los docentes. La UNESCO ha desarrollado programas y directrices para apoyar la mejora del desempeño docente a nivel mundial. Estos incluyen la capacitación en pedagogía, el fomento de habilidades de liderazgo y la promoción de prácticas educativas innovadoras. En resumen, es un tema de gran relevancia a nivel mundial, La UNESCO y otros organismos internacionales trabajan para promover la capacitación, evaluación y motivación de los docentes, reconociendo su papel fundamental en el éxito educativo de los estudiantes

DISCUSIÓN

Estos datos muestran que las habilidades sociales de los docentes están relacionadas con su desempeño profesional en el campo laboral en el 2023, se encontró que el 49,25%

de los docentes tienen menos de 30 años de edad, lo que indica que existe una presencia significativa de docentes jóvenes en el plantel. Además, se observa que el 56,72% de los docentes son de género masculino, lo que indica una predominancia de hombres en la institución

Cabe destacar que este dato podría hacer necesario un mayor esfuerzo en la contratación de docentes. En cuanto a la formación académica, el 58,21% de los docentes tienen una maestría y/o doctorado, lo que muestra un nivel de formación avanzado en el cuerpo docente. Esto puede contribuir a la calidad de la educación.

En cuanto a la experiencia laboral. El 41,79% de los docentes están trabajando de 6 a 19 años, lo que indica que existe una mezcla de docentes con diferentes niveles de experiencia. Esto pueden transmitir su conocimiento y habilidades a los docentes jóvenes. En cuanto al tipo de contrato, el 68,66 de los docentes son nombrados, lo que indica que tienen un contrato estable y gozan de ciertos beneficios laborales. Esto puede contribuir a un mayor compromiso y dedicación por parte de los docentes hacia su trabajo el 49,25% de los docentes tienen una actitud entusiasta, el 55,22% tienen capacidad de escucha, el 47,76% son pieza clave en el trabajo en equipo, el 44,78% son puntual, el 53,73% tienen habilidades en situaciones de conflicto, el 46,27% tienen cortesía, el 49,25% utilizan con criterio los materiales, el 43,28% son



Confiables en el trabajo y el 44,78% son abiertos a opiniones contrarias. Estos datos indican que la mayoría de los docentes tienen habilidades sociales desarrolladas, lo que puede contribuir a la interacción efectiva con sus estudiantes y colegas. En cuanto al rendimiento profesional en el campo laboral, se encontró que el 50,75% de los profesores tienen un rendimiento muy bueno, el 32,84 tienen un desempeño bueno, el 10,45 tienen un desempeño excelente y el 5,97% profesores tienen un desempeño profesional satisfactorios, aunque también se observa una pequeña proporción de docentes con desempeño regular. En resumen, estos datos revelan Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa en el 2023. Los docentes jóvenes con una formación académica avanzada y habilidades sociales desarrolladas, tienen un desempeño profesional satisfactorio en su campo laboral. Sin embargo, es necesario seguir trabajando en áreas como la igualdad de género en la contratación de docentes y mejorar el desempeño de aquellos docentes que tienen un desempeño regular.

De acuerdo con la investigación de Álvarez L. Álvarez S., que permiten resolver situaciones sociales de manera efectiva. El propósito de este estudio es describir interpersonales saludables y de calidad, y analizar su aplicación en profesionales del ámbito sanitario. Se concluyó que estas habilidades son esenciales para el ejercicio de la profesión tanto en personal sanitario como no sanitario (como auxiliares administrativos). Es fundamental practicar habilidades sociales y de comunicación debido al constante proceso de interacción con pacientes y usuarios en el desempeño laboral. De acuerdo al análisis realizado por López-Martínez, Aragón-Castillo y Muñoz-Palomeque, se concluye que en el estudio se descubrió una fuerte en el trabajo. En particular, se determinó que el nivel de



calidad de vida laboral fue responsable del 64.9% de la variación La revisión rastreó un impacto positivo y crítico entre los dos factores justo y cuadrado de la ejecución de la ocupación. Además, se observó que la naturaleza de la vida laboral es un indicador significativo de la ejecución de la ocupación ($\beta = .806$). Borja J. C. Benavidez F. se concluye que la comunicación, blandas que docentes y estudiantes identifican como parte del proceso de aprendizaje, y el desarrollo de estas habilidades se extiende más allá del entorno universitario y requiere un compromiso con el aprendizaje continuo. El nivel de mejora de las habilidades no técnicas de las futuras enfermeras está estrechamente relacionado con la ampliación de la capacidad hospitalaria, la medicina humanizada, el agotamiento de las enfermeras y la seguridad del paciente

Lopez P. Diaz Z. Segredo A M. Pomares sustentan que están generalizadas la mejora de la formación de los empleados y la evaluación de las necesidades de autorrealización, la reducción de la motivación, la menor autonomía y tiempo libre para la toma de decisiones y los juicios de valor positivos sobre los predictores de éxito. La conciencia sobre las publicaciones y el reconocimiento entre pares están menos desarrollados. El 78,1% dudaba de su nivel de inteligencia. Según la investigación de Molina-Marim G. Oquendo-Lozano T. Rodríguez-Garzón S. Las investigaciones muestran que la mayoría del personal involucrado y odontológica, con predominio de empleos de corta duración, condiciones laborales problemáticas y bajos niveles de capacitación en salud pública; Concluimos que la orientación de los encuestados hacia la salud pública es relevante. Aprobar el examen educativo y evaluación de desempeño para el ingreso a una institución educativa.

CONCLUSIONES

PRIMERA Las habilidades sociales están asociadas con el desempeño profesional en la vida laboral de los docentes del Colegio Franklin Roosevelt de Arequipa en el año 2023, son: características generales y habilidades blandas de los docentes, todas las variables son significativas al $p < 0,05$, donde confirmamos la hipótesis propuesta.

SEGUNDA La institución educativa Franklin Roosevelt de Arequipa tiene correlación entre el desempeño laboral de sus docentes y la población. El estudio encontró que el 49,25% de ellos tienen menos de 30 años, el 52,7% son hombres, el 58,00% tienen títulos de especialización o doctorado completos, el 41,99% trabajan entre 6 y 19 años, mientras que el 68,66% son docentes nombrados. Las variables son significativas con un $p < 0,05$ con lo que se comprueba la hipótesis

TERCERA En Arequipa, los profesores de la institución educativa Franklin Roosevelt son altamente valorados por sus habilidades blandas, que incluyen actitud entusiasta, capacidad de escucha (52,2%), actores claves en el trabajo en equipo, puntualidad y manejo de conflictos, cortesía y discreción, confiabilidad e ingenio, disposición para escuchar puntos de vista contrapuestas, variables significativas con



un valor de $p < 0,05$ y puntuaciones positivas. Comprobando la hipótesis planteada.

CUARTA Las habilidades blandas están Franklin Roosevelt de la ciudad de Arequipa. ¿Por qué? La institución educativa Franklin Roosevelt de Arequipa emplea al 50,75% de sus docentes con excelente o muy buen desempeño, el 32,84% con Buen desempeño (50 60), el 10,45% con Excelente desempeño (80 100) y el 5,97% con Regular desempeño.



RECOMENDACIONES

PRIMERA Para mejorar la calidad educativa de la institución educativa Franklin Roosevelt el director debe trabajar constante y continuamente para mejorar las habilidades sociales para potenciar el desempeño profesional de la educación e inspirar a estudiantes y docentes en sesiones de capacitación con la participación de expertos

SEGUNDA Los subdirectores y jefes de las diferentes áreas deben evaluar a los docentes para descubrir habilidades interpersonales que puedan mejorar su rendimiento laboral. Estas habilidades, consideradas como un conjunto de destrezas que mejoran tanto en el ámbito profesional como personal, son más difíciles de enseñar que las habilidades técnicas. Se buscará identificar a los docentes que demuestren una excelente comunicación, capacidad para negociar y habilidades interpersonales, quienes podrán ser modelos para contribuir a integrar al resto del personal.

TERCERA La plana jerárquica juega un papel importante en la motivación y efectiva, el trabajo en equipo, el manejo del estrés y la empatía entre otras. Al motivar a los docentes a desarrollar estas habilidades, se busca mejorar su desempeño laboral. Las habilidades blandas pueden influir en la calidad de la enseñanza, en la relación con los estudiantes y en la



capacidad de gestionar conflictos, entre otros aspectos. Además, es necesario evaluar si con el rendimiento de los docentes, para poder implementar estrategias de mejora en este sentido

CUARTA Además, es fundamental que los directores y subdirectores promueven cursos, talleres y capacitaciones que les permitan actualizar sus conocimientos y habilidades pedagógicas. Asimismo, se debe brindar apoyo y acompañamiento a los docentes en su desarrollo profesional, ya sea a través de memorias o seguimiento en el aula para identificar áreas de mejora y ofrecerles retroalimentación constructiva. Es importante que se fomente un ambiente de trabajo colaborativo y de respeto mutuo, donde los docentes se sienten valorados y escuchados. Los directores y subdirectores. Adicionalmente, es fundamental que se establezcan programas de reconocimiento y estímulos a los docentes que destacan por su desempeño profesional. Esto puede incluir incentivos económicos, oportunidades de crecimiento profesional, o reconocimientos públicos.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araujo, P. (2017). Habilidades sociales y desempeño docente en los institutos de educación superior tecnológico de la selva central. (Tesis para optar el grado académico de magister en Educación). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4241/Araujo%20C hu co.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barreto, J. y Izquierdo, C. (2017). La importancia del coaching en el desarrollo de las habilidades blandas del personal de la empresa Marcimex en la ciudad de Trujillo año 2016. Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego facultad de ciencias económicas Escuela Profesional de Administración, Trujillo, Perú.
- Barrientos, A. (2016). Habilidades sociales y emocionales del profesorado de educación infantil relacionadas con la gestión del clima de aula. (Tesis Doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España. Recuperado de: <https://eprints.ucm.es/40450/1/T38117.pdf>
- Bobadilla, C. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo. (Tesis para optar el grado de magister en educación mención: gestión educativa). Universidad Nacional del Centro del Perú Escuela de Posgrado Unidad de Posgrado de la Facultad De Educación, Huancayo, Perú.
- Brungardt, C. (2011). The Intersection Between Soft Skill Development and Leadership Education. *Journal of Leadership Education*, 10(1), 1-22.
- Calderón. P., Piñeiro N. (2003). Metodología de la Investigación Científica: Selección de lecturas. Cuba. Recuperado de: http://roa.ult.edu.cu/bitstream/123456789/200/1/metodologia_investigacion.pdf
- Chávez, A. (2010). Muestreo. Artículo online consultado el 28 de Noviembre de 2013 y disponible en: 47 http://biblioteca.unet.edu.ve/db/alexandr/db/bcunet/edocs/TEUNET/2010/programa/Industrial/ChavezCh_MariannaV/Capitulo3.pdf



- Chiang. M. y San Martín N, (2015). Análisis de la Satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Cienc Trab.* Sep-Dic; 17 [54]: 159-165. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Chiang M, Gómez N, Salazar C. (2014). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. *Cuad. Adm.* 30(52): 65-74. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452014000200007 &lng=es&tlng=.
- Coanqui, A. (2014). Habilidades sociales y su relación con el desempeño laboral del docente en las instituciones educativas adventistas de lima metropolitana, 2014. (Tesis presentada para optar el grado Académico de Magíster en Investigación y Docencia Universitaria). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Recuperado de: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/263/Aquilino_Tesis_maestr%c3%ada_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Duque P. Vallejo S. y Rodríguez J. (2013). Prácticas pedagógicas y su relación con el desempeño académico. Maestría en Educación y Desarrollo Humano, Universidad de Manizales –CINDE, Manizales, Colombia. Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/alianza-cindeumz/20140805022434/paulaandreaduque.pdf>
- Espinoza, E. (sf). Métodos y Técnicas de recolección de la información. UIC FCM UNAH. Recuperado de: <http://www.bvs.hn/Honduras/Embarazo/Metodos.e.Instrumentos.de.Recoleccion.pdf>
- Flores, G. (2018). Habilidades sociales y desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016. (Tesis para optar el grado académico de: Maestra en Administración de la Educación). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15883/Flores_QGM.pdf?sequence=1&isAllowed=y



- García, R., Gonzales, J., y Jornet, J. (2010). SPSS: análisis de fiabilidad. Material elaborado en el marco de la convocatoria de Innovación de 2010 del Vicerectorat de Convergència europea i Qualitat de la Universitat de València. Recuperado: https://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS_0801B.pdf
- Guerra, S. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*, 23(1), 1-10. https://www.scielo.br/pdf/pee/v23/en_2175-3539-pee-23-e186464.pdf
- Guevara, P. (2016). Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. (Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Ingeniero en Marketing y Gestión de Negocios). Universidad Técnica De Ambato Facultad De Ciencias Administrativas, Ecuador. Recuperado de: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>
- López, J. y Romero, E. (2015). Programa de motivación basado en la teoría de dos factores para mejorar el desempeño laboral en la caja municipal Sullana - Sede Trujillo. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, La Libertad, Perú. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2075/LOPEZ%20BELTRAN%20JHOLBERT%20GIANCARLO%20ROMERO%20CRIBILLEROS%20EDGAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, P. (2011). Formación Pedagógica y Desempeño Laboral del Docente de Educación Básica (Tesis doctoral). Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Mahecha, L. Gómez, R. Murcia, M. y Montoya, J. (2018). Las competencias blandas como complemento de las competencias duras en la formación escolar. *Revista EURITMIA – Investigación, Ciencia y Pedagogía*, ISSN 2665-430X Año 2019, 1, pp. 1 – 84. Recuperado de:



<http://cliic.org/pdf/Revista%20Euritmia,%20Vol.%201%20N%C2%B01.pdf>
f

Morena, M. (2014). Conceptos de población, muestra y muestreo. Matemáticas Modernas. Morocho, A. (2017). Propiedades Psicométricas de la Escala de Habilidades Blandas en Personal Administrativo de la Ugel Ayabaca. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Escuela Académico Profesional de Psicología, Piura, Perú. <https://docplayer.es/130052019-Facultad-dehumanidades.html>

Mujica, J. (2016). ¿Qué son las habilidades blandas y cómo se aprenden? Recuperado de: <https://educrea.cl/wp-content/uploads/2016/02/DOChabilidades-blandas.pdf> Muñoz, A. y Madrid, L. (2017). Capacitación y competencias blandas como factor de transformación de los recursos humanos: estrategia mexicana. XXII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Madrid, España, 14 - 17 nov. 2017. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/EFA4D8C00A61F4D1052582910081CD61/\\$FILE/munozgac.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/EFA4D8C00A61F4D1052582910081CD61/$FILE/munozgac.pdf)

Medina, S. (2018). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017. (Tesis para obtener el grado académico de: maestra en gestión pública). Universidad César Vallejo, 50 Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12001/medina_cs.pdf?s equence=1&isAllowed=y Neria, E. y Neria, E. (2018). Organizational climate and labor performance of the company "Vigilanes associate" oriental coast of the lake. Revista Negotium, 3(9), 33-51. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2573481.pdf>

Odalys, M. y Mohamed, R. (2018). Soft skills: necessary for the integral training of the university student. Revista Científica Ecociencia, 5(2), 1-18. <http://ecociencia.ecotec.edu.ec/upload/php/files/diciembreespe/04.pdf>



- Ortega, C. (2017). Desarrollo de habilidades blandas desde edades temprana. Habilidades blandas. Artes Gráficas: Senefelder. Guayaquil, Ecuador. Recuperado de: <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/des-arrollo-habilidades.pdf>
- Ortega, C., Febles, J., y Estrada, V. (2016). A Strategy towards the Formation of Soft Competences since Early Ages. Revista Cubana de Educación Superior, 35(2), 35-41. <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v35n2/rces03216.pdf>
- Ozten, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una población de Estudio. Int. J. Morphol., 35(1):227-232.
- Pedraza, E. Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de ciencias sociales. vol. XVI, núm. 3, septiembre-diciembre, 2010, pp. 493-505. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Pillaca, F. (2017). Diagnóstico de las capacidades blandas del gerente de la institución financiera Banbif oficina Makro Chiclayo, 2015. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Recuperado de: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1278/1/TL_PillacaLarreaFernando.pdf 51
- Piña, R. (2010). El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos, año 2010. (Tesis Doctor en Educación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2366/Pi%C3%B1a_sr.pdf?sequence=1 Portal Web,
- Pontificia Universidad Católica del Perú, (2019). Curso-Taller en Desarrollo de Habilidades Blandas. Recuperado de:



<https://www.pucp.edu.pe/curso/desarrollo-habilidades-blandas/> Portal web Universia (2019). Habilidades blandas: qué son y por qué es importante desarrollarlas. Recuperado de: <https://noticias.universia.cl/empleo/noticia/2014/02/03/1078831/habilidad-esblandas-que-son-que-es-importante-desarrollarlas.html>

Ramírez, T. (1997). Cómo hacer un proyecto de investigación. Caracas, Venezuela: Panapo. Ramírez, C. (2015). Gestión estratégica de recursos humanos y evaluación del desempeño en la administración pública chilena. Rev. Gobierno y administración del Estado, 4(88), 57-81. <http://es.slideshare.net/cheramig/crg-evaluacin-del-desempeo-y-gestinestratgica-de-rrhh>. Sanca, M. (2011). Tipos de investigación científica. Revista de actualización clínica 9 621-624. Recuperado de: http://www.revistasbolivianas.org.bo/pdf/raci/v12/v12_a11.pdf

Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú. Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral en instituciones educativas estatales y particulares. Revista Ciencia y organización, 6(7), 81-95.

Tamayo y Tamayo, Mario. (1997). El Proceso de la Investigación científica. Editorial Limusa S.A. México. Estudio realizado con el personal administrativo de una 52 empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. (Tesis de titulación). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Tito, M. (2016). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. INNOVA Research Journal 2016, Vol 1, No. 12, 59-76.

Unidad De Investigación Científica de Universidad Nacional Autónoma de Honduras (2013). Métodos y Técnicas de recolección de la información, III Taller Seminario de Investigación, agosto 2013. Recuperado de:



http://www.bvs.hn/Honduras/UICFCM/Discapacidad/Tecnicas_Procedimientos_Recoleccion.pdf

Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma, Vicerrectorado de investigación, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-determinos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Silva, J. (2016). Brecha porcentual entre las habilidades blandas de los estudiantes de relaciones industriales y las requeridas por empresas de Yanahuara – Arequipa, 2016. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3787/Risichjj.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Werther,

Davis y Guzmán (2014). Administración de Recursos Humanos: Gestión del Capital Humano. Yuni, A. y Urbano, C. (2014). Técnicas para investigar: Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación 1a ed. - Córdoba: Brujas. 53

Zepeda, M., Cardoso, E. y Rey, C. (2018). Development of Soft Skills in the Training of Engineers. Revista Científica, 14(3), 541-614. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/614/61458265007/index.html>



ANEXOS



Anexo N° 01

Guía de entrevista

1. HABILIDADES SOCIALES.

1.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS DOCENTES.

1.1.1. Cuál es su Edad:

- a. Menor a 30 años.
- b. De 31 a 49 años
- c. Mayor a 31 años

1.1.2. Genero:

- a. Femenino
- b. Masculino

1.1.3. Grado académico.

- a. Docentes con maestría y/o doctorado
- b. Docentes con segunda especialidad
- c. Docentes sin segunda especialidad ni maestrías

1.1.4. Tiempo laboral:

- a. Menor a 5 años
- b. De 6 a 19 años
- c. De 11 a 15 años
- d. Más de 15 años

1.1.5. Situación laboral

- a. Nombrada
- b. Contratado
- c. Otros



1.2. HABILIDADES BLANDAS.

1.2.1. Actitud positiva

- a. Entusiasmo
- b. Positivo
- c. Enfocado y orientado al esfuerzo
- d. Ninguno

1.2.2. Comunicación

- a. Elocuente
- b. Capacidad de escucha
- c. Convincente en la comunicación oral
- d. Poco comunicativo

1.2.3. Trabajo en equipo

- a. Pieza clave
- b. Colaborativo
- c. Dirigir
- d. No le gusta

1.2.4. Gestión del tiempo

- a. Puntual
- b. Cumplir con los plazos
- c. Priorizar tareas
- d. Es impuntual

1.2.5. Habilidades interpersonales

- a. Desarrollar relaciones sólidas
- b. Situaciones de conflicto
- c. Aceptación de todos



d. Conflictiva

1.2.6. Cortesía Integridad

a. Ajustar comportamiento

b. Cortesía

c. Saludar

d. Abierto y genuino

e. Aceptar y poseer errores

f. Representar lo correcto

g. Es indiferente

1.2.7. Capacidad pedagógica

a. Utilizar con criterio los materiales

b. Confiar para proporcionar información

c. Mantener confidencialidad

d. Es indiferente

1.2.8. Responsabilidad

a. Confiable en el trabajo

b. Ser responsable

c. Entrega de resultados

1.2.9. Flexibilidad

a. Adaptación de situaciones

b. Abierto a opiniones contrarias

c. Realignar o redefinir la forma de trabajar

d. Es indiferente



Anexo 02

Evaluación del desempeño docente

Cuestionario para medir evaluación del desempeño docente

Estimado colega, estoy realizando una investigación de la Política Educativa de la evaluación del desempeño docente en el nivel Inicial, al ser una encuesta anónima, espero que Ud. sea lo más sincero posible con el fin de lograr el máximo de objetividad en nuestra investigación.

Lea atentamente y marque con una X la respuesta que expresa su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

N= Nunca CN= Casi nunca AV= Algunas veces CS= Casi siempre S= Siempre

N°	Ítems	Valoración				
		N	CN	AV	CS	S
Clima para el aprendizaje						
1	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
2	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
3	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
4	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
5	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
6	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
7	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas					
Dominio de contenidos						
8	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.					



9	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				
10	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.				
11	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.				
	Estrategias y recursos				
12	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.				
13	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.				
14	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales				
	Evaluación del aprendizaje				
15	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
16	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes				
17	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
18	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.				
19	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje				



Anexo N° 03

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Yo _____ autorizo participar en el trabajo de investigación titulado:

ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES SOCIALES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL CAMPO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AREQUIPA 2023.

Donde se me ha informado de la situación de mi participación, en caso de querer retirarme soy libre de hacerlo y no perjudicará mi situación, las respuestas serán utilizadas para fines de investigación y no se me identificará de ninguna manera una vez firmado el presente consentimiento informado.

Se me ira informando según el avance de los resultados de esta investigación, además tengo información de la persona responsable de quien está al frente.

.....

Firma

Fecha: /...../.....

Hora:



Anexo N° 04.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

POR JUICIO DE EXPERTOS

Título del proyecto:

ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES SOCIALES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL CAMPO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANKLIN ROOSEVELT AREQUIPA 2023.

Nombre de licenciada: Martha Ramírez Huamán

Experto:

]

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente.



N°	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades					
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.					
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.					
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones					
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó el test-retest (piloto)					
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas					
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular					

8	Marco de referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.					
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.					
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado					

Observaciones:

En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado.

Arequipa, De del 2023.

Firma del experto

DNI: _____



Anexo 5

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES SOCIALES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL CAMPO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AREQUIPA 2023.

Variables	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores	Tipo de variable
<p>General: PG: ¿Cuáles serán las habilidades sociales relacionadas con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa de la ciudad de Arequipa en el 2023?</p> <p>Específicos: PE1: ¿Cuáles serán las características generales de los docentes relacionadas con el desempeño profesional en el campo laboral en</p>	<p>General: OG: Describir las habilidades sociales relacionadas con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa de la ciudad de Arequipa en el 2023.</p> <p>Específicos: OE1: Analizar las características generales de los docentes relacionadas con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la</p>	<p>General: HG: Las habilidades sociales están relacionadas con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa de la ciudad de Arequipa en el 2023.</p> <p>Específicos: HE1: Las características generales de los docentes están relacionadas con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución</p>	1. Habilidades sociales	1.1. Características generales de los docentes	<p>1.1.1. Edad</p> <p>1.1.2. Genero</p> <p>1.1.3. Grado académico</p> <p>1.1.4. Tiempo laboral</p> <p>1.1.5. Situación laboral</p>	<p>Menores de 30 años De 31 a 49 años De 50 a más años</p> <p>Femenino Masculino</p> <p>Docentes con maestría y/o doctorado Docentes con segunda especialidad Docentes sin segunda especialidad ni maestrías</p> <p>Menor a 5 años De 6 a 19 años De 11 a 15 años Más de 15 años</p> <p>Nombrada Contratado Otros</p>	<p>Ordinal</p> <p>Nominal</p> <p>Nominal</p> <p>Ordinal</p> <p>Nominal</p>



<p>docentes de la institución educativa de la ciudad de Arequipa? PE2: ¿Cuáles serán las habilidades blandas relacionadas con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa de la ciudad de Arequipa? PE3: ¿Cuál será el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa de la ciudad de Arequipa.</p>	<p>institución educativa de la ciudad de Arequipa. OE2: Describir las habilidades blandas relacionadas con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa de la ciudad de Arequipa. OE3: Determinar el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa de la ciudad de Arequipa.</p>	<p>educativa de la ciudad de Arequipa. HE2: Las habilidades blandas están relacionadas con el desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa de la ciudad de Arequipa. HE3: El desempeño profesional en el campo laboral en docentes de la institución educativa de la ciudad de Arequipa es regular.</p>		1.2. Habilidades blandas	1.2.1. Actitud positiva	Entusiasmo Positivo Enfocado y orientado al esfuerzo Ninguno	Nominal
					1.2.2. Comunicación	Elocuente Capacidad de escucha Convincente en la comunicación oral Poco comunicativo	Nominal
					1.2.3. Trabajo en equipo	Pieza clave Colaborativo Dirigir No le gusta	Nominal
					1.2.4. Gestión del tiempo	Puntual Cumplir con los plazos Priorizar tareas Es impuntual	Nominal
					1.2.5. Habilidades interpersonales	Desarrollar relaciones sólidas Situaciones de conflicto Aceptación de todos Conflictiva	Nominal
					1.2.6. Cortesía Integridad	Ajustar comportamiento Cortesía Saludar Abierto y genuino	Nominal



						<p>Aceptar y poseer errores Representar lo correcto Es indiferente</p> <p>1.2.7. Capacidad pedagógica Utilizar con criterio los materiales Confiar para proporcionar información Mantener confidencialidad Es indiferente</p> <p>1.2.8. Responsabilidad Confiar en el trabajo Ser responsable Entrega de resultados</p> <p>1.2.9. Flexibilidad Adaptación de situaciones Abierto a opiniones contrarias Realignar o redefinir la forma de trabajar Es indiferente</p>	<p>Nominal</p> <p>Nominal</p> <p>Nominal</p>
			Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores	Escala de valor	Tipo de variable
			2. Desempeño profesional en el campo laboral	2.1. Tipo de desempeño profesional en el campo laboral	Rango de resultados	<p>Excelente (80 – 100)</p> <p>Muy bueno (60 – 80)</p> <p>Bueno (50 – 60)</p> <p>Regular (25 – 50)</p> <p>Deficiente (0 – 25)</p>	Ordinal



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 16/05/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MARTHA CELSA RAMÍREZ HUAMÁN

Dirección: El Dorado A 8 Sachaca, Arequipa

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 29415871

Teléfono: 959748270 email: macerahu@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: POSGRADO

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAESTRO EN EDUCACIÓN

Asesor: Dra. SILVIA NATIVIDAD CRUZ COLCA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES SOCIALES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL CAMPO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANKLIN ROOSEVELT- AREQUIPA 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Habilidades sociales, rendimiento académico, ámbito laboral, docentes

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
- Titulo
- 2da Especialidad
- Maestría
- Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN EDUCATIVA - P32

Firma de Autor



huella digital

16 de Mayo del 2024

Fecha