



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



**HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ CARUANA
DEL DISTRITO DE CAYMA, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:
LEONARDO RODRIGO VELÁSQUEZ FARFÁN

**PARA OPTAR GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN
ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

JULIACA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

**HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ CARUANA
DEL DISTRITO DE CAYMA, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

LEONARDO RODRIGO VELÁSQUEZ FARFÁN

PARA OPTAR GRADO ACADÉMICO DE

MAESTRO EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE


: _____
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO


: _____
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO


: _____
Mgtr. PERCY GÓNZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS


: _____
Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 534-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 12 de diciembre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-013353 presentado por el (a) Bachiller, **LEONARDO RODRIGO VELASQUEZ FARFAN**, quien solicita nominación de jurados y Fecha y hora de sustentación de tesis, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller, **LEONARDO RODRIGO VELASQUEZ FARFAN**, con número de DNI. **29727361** y con número de matrícula **1911000049**, ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la tesis titulado: **HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ CARUANA DEL DISTRITO DE CAYMA, 2024**, para optar el GRADO de MAESTRO EN EDUCACIÓN Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**;

Que, mediante Resolución N° 932-2024-USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N° 1247-2024-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA Y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) titulado: **HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ CARUANA DEL DISTRITO DE CAYMA, 2024** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**;

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN**.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 00034 de fecha 11 de diciembre del 2024 se nomina jurados.

Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original 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 artículo 76° del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe final de la investigación (BORRADOR DE TESIS), del (la) Bach: **LEONARDO RODRIGO VELASQUEZ FARFAN**, para optar el GRADO de MAESTRO EN EDUCACIÓN, Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dr. BENIGNO CALLATA QUISEP
Primer miembro	: Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Segundo miembro	: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Asesor	: Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Fecha	: Miercoles 18 de diciembre del 2024
Hora	: 03:00 p.m.
Lugar	: Aula N° 307 EPG-UANCV-JULIACA

ARTÍCULO CUARTO. - el Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y Archívese.


Dr. Leopoldo Vilcahuasi Córdova
 DIRECTOR (a)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01247-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 22 de Agosto de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-09692 de fecha 07 de Agosto de 2024, el (la) Bach. LEONARDO RODRIGO VELASQUEZ FARFAN, con DNI N° 29727361, código de matrícula N° 1911000049, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); INFORME N° 00369-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" del 19 de Agosto de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2024-09692 el (la) Bach. LEONARDO RODRIGO VELASQUEZ FARFAN, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ CARUANA DEL DISTRITO DE CAYMA, 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para optar el **GRADO de MAESTRO EN EDUCACIÓN** con mención en: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según INFORME N° 00369-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ CARUANA DEL DISTRITO DE CAYMA, 2024** presentado por el (la) Bach. **LEONARDO RODRIGO VELASQUEZ FARFAN**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como **ASESOR** al (a) Dra. **YENNY ROSARIO ACERO APAZA**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Hernández Córdova Ceri
DIRECTOR (s)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0932-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 18 de Julio de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-07292 de fecha 14 de junio de 2024, el (la) Bach. LEONARDO RODRIGO VELASQUEZ FARFAN, con DNI N° 29727361, código de matrícula N° 1911000049, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; INFORME N° 00149-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" del 11 de julio de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2024-07292 el (la) Bach. LEONARDO RODRIGO VELASQUEZ FARFAN, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ CARUANA DEL DISTRITO DE CAYMA, 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para optar el **GRADO de MAESTRO EN EDUCACIÓN** con mención en: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del **ASESOR Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la **DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00149-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ CARUANA DEL DISTRITO DE CAYMA, 2024** presentado por el (la) Bach. LEONARDO RODRIGO VELASQUEZ FARFAN, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al Dra. **YENNY ROSARIO ACERO APAZA**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Villacreses Córdova Casti
DIRECTOR (e)

AUTORIZACIÓN:
DIRECCIÓN ERS, INTERASADO.
ARCV: DW0024m.



HABILIDADES FUNCIONALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ CARUANA DEL DISTRITO DE CAYMA, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS


1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
8	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1%
10	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	1library.co Fuente de Internet	<1%



Metadatos complementarios - UANCV

TÍTULO DE LA TESIS	
HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ CARUANA DEL DISTRITO DE CAYMA, 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	LEONARDO RODRIGO VELÁSQUEZ FARFÁN
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29727361
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-0298-9436
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	YENNY ROSARIO ACERO APAZA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01324434
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-9783-7733
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441



Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
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</p> <p>Departamento: Arequipa</p> <p>Provincia: Arequipa</p> <p>Distrito: Cayma</p> <p>Coordenadas Latitud: 16°20'03.4"S Longitud: 71°32'27.0"W</p> <p>URL Maps https://tinyurl.com/27qp88fm</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio 2024 – diciembre 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html Librería	<p>Ciencias de la Educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</p> <p>Educación General (incluye capacitación y pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
 ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Jesús Mamani Mamani
 DIRECTOR
 DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Leonardo Rodrigo Velasquez Farfan, identificado con DNI Nro. 29 72 73 61 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:

"Habilidades sociales y desempeño docente en la institución Educativa Jose Caruana del distrito de Cayma, 2024"

Asesorado por: Dra. Yenny Rosario Acero Apaza

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 14 de Junio del 2025


FIRMA DEL ASESOR


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi querida hermana quien me apoyo desde el primer día en que decidí hacer esta maestría, gracias hermanita por ser la persona más importante en mi vida.

A ellas muchas gracias de todo corazón.

Te quiero hermanita.



AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a mi familia amigos y sobre todo a mi hermana quien me ayudo en todos los problemas que tuve al momento de elaborar mi tesis, gracias todos por su apoyo incondicional el cual estaré agradecido eternamente. Muchas gracias a todos ellos.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
ABREVIATURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv

CAPÍTULO I

PLANEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.2.1. Pregunta general.....	2
1.2.2. Preguntas específicas	3
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.4. OBJETIVOS	4
1.4.1. Objetivo general	4
1.4.2. Objetivos específicos	4
1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN.....	5



1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN 5

1.7. HIPÓTESIS 6

1.7.1. Hipótesis general..... 6

1.7.2. Hipótesis específicas 6

1.8. VARIABLES E INDICADORES 7

1.8.1. Conceptualización de las variables 7

1.8.2. Operacionalización de variables..... 8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO 9

2.1.1. A nivel internacional 9

2.1.2. A nivel nacional 11

2.1.3. A nivel regional o local 12

2.2. BASES TEÓRICAS 14

2.2.1. Enfoques teóricos de la variable habilidades sociales 14

2.2.2. Enfoques teóricos de la variable desempeño docente 43

2.3. MARCO CONCEPTUAL 61

2.3.1. Autoevaluación..... 61

2.3.2. Autonomía 62

2.3.3. Desarrollo profesional 62

2.3.4. Disciplina 62



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN 65

3.2. MÉTODO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN..... 65

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN 65

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN 66

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN..... 66

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA 66

3.6.1. Población 66

3.6.2. Muestra 67

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN..... 67

3.7.1. Técnica de la investigación 67

3.7.2. Instrumento de la investigación 67

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN 67

3.8.1. Validez de los instrumentos 67

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos..... 68

3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS 68

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS. 69

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS 75



4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	78
CONCLUSIONES	81
RECOMENDACIONES	82
REFERENCIAS.....	83
ANEXOS	89
ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	93
ANEXO 2. MATRIZ INSTRUMENTAL.....	93
ANEXO3. INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	94



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables consideradas	8
Tabla 2 Coeficiente de fiabilidad del instrumento	68
Tabla 3 Resultados de la prueba de la normalidad.....	69
Tabla 4 Rangos de las correlaciones.....	70
Tabla 5 Correlación entre las habilidades sociales y el desempeño docente	70
Tabla 6 Correlación entre la comunicación efectiva y el desempeño docente.....	72
Tabla 7 Correlación entre la resolución de conflictos y el desempeño docente.....	73
Tabla 8 Correlación entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente	74
Tabla 9 Contrastación de la hipótesis general	75
Tabla 10 Contrastación de la hipótesis específica 1	76
Tabla 11 Contrastación de la hipótesis específica 2	77
Tabla 12 Contrastación de la hipótesis específica 3	78



ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1** Diagrama de dispersión habilidades sociales y el desempeño docente.... 71
- Figura 1** Diagrama de dispersión comunicación efectiva y el desempeño docente 72
- Figura 3** Diagrama de dispersión resolución de conflictos y desempeño docente .. 73
- Figura 4** Diagrama entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente . 74



ABREVIATURAS

Ministerio de Educación (MINEDU)

Educación Básica Alternativa (EBA)

Centro de Educación Básica Alternativa (CEBA)

Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL)

Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD)

Institución Educativa Secundaria (IES)



RESUMEN

El propósito de esta tesis fue determinar la relación entre las habilidades sociales y el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024. El enfoque adoptado fue el cuantitativo, el diseño que fue tomado en cuenta fue el no experimental, por otro lado, nivel fue el correlacional. El instrumento que se uso fue el cuestionario, para delimitar su fiabilidad se recurrió al Alfa de Cronbach cuyos valores fueron de 0,919, esto refleja que la fiabilidad del instrumento de medición utilizado fue un nivel excelente. Además, el valor de Rho fue de 0,768, esto revela que las habilidades sociales guardan una relación positiva considerable con el desempeño docente. Esto señala que a medida que las competencias sociales de los maestros se fortalecen, su rendimiento profesional también mejora. Es relevante mencionar que el valor de p adquirido de tau b de Kendall fue de 0,000, que al ser inferior al alfa de 0.05, permite concluir que las habilidades sociales se relacionan directamente con el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024.

Palabras clave: Habilidades sociales, desempeño docente, interacción.



ABSTRACT

The purpose of this thesis was to determine the relationship between social skills and teacher performance at the José Caruana Educational Institution in the Cayma District, 2024. The approach adopted was quantitative, and the design considered was non-experimental, while the level was correlational. The instrument used was the questionnaire, and to determine its reliability, Cronbach's Alpha was used, with values of 0.919, reflecting that the reliability of the measurement instrument used was at an excellent level. Furthermore, the Rho value was 0.768, indicating that social skills have a considerable positive relationship with teacher performance. This suggests that as teachers' social competencies are strengthened, their professional performance also improves. It is noteworthy that the p-value obtained from Kendall's tau-b was 0.000, which, being lower than the alpha of 0.05, allows concluding that social skills are directly related to the teacher performance of the José Caruana Educational Institution in the Cayma District, 2024.

Keywords: Social skills, teacher performance



INTRODUCCIÓN

Hoy día, el éxito de los procesos educativos y el rendimiento de los alumnos dependen en gran medida de la calidad de la enseñanza, la cual, a su vez, se ve condicionada por la manera en que el docente se relaciona y comunica dentro del aula. En la Institución Educativa José Caruana, situada en el distrito de Cayma, estudiar esta relación entre las habilidades sociales del profesor y su desempeño profesional surge como un asunto imprescindible para entender y, posteriormente, optimizar el aprendizaje de los estudiantes. Por ello, la presente investigación se propone analizar de qué modo las competencias interpersonales del educador, entendidas como un conjunto de destrezas que facilitan encuentros constructivos y respetuosos, determinan su actuación diaria y, por extensión, la calidad general del servicio educativo que ofrece la institución.

Las habilidades sociales -comunicarse claramente, trabajar en equipo, resolver conflictos y mostrar empatía- son vitales para construir aulas donde los estudiantes se sientan seguros y motivados. Un profesor que las domina puede ordenar el grupo con mayor facilidad, invita a todos a intervenir y cultiva la confianza y el respeto mutuo.

La investigación se organiza en cuatro capítulos: el primero plantea el problema, explica por qué importa y fija objetivos e hipótesis; el segundo ofrece un marco teórico que recorre antecedentes diversos y examina enfoques relevantes; el tercero detalla la metodología, desde diseño y población hasta técnicas de recolección y validez; y el cuarto presenta, interpreta y discute los resultados. Al final, se proponen conclusiones, se dan recomendaciones prácticas y se añaden referencias y anexos útiles.



CAPÍTULO I

PLANEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En América Latina, la calidad del sistema educativo todavía tropieza con diversas dificultades, y una de las más evidentes radica en la preparación y el desempeño de quienes enseñan. La literatura especializada ha subrayado que las competencias sociales de los docentes inciden decisivamente en la creación de aulas seguras y, en consecuencia, en el aprendizaje de los estudiantes. A pesar de este consenso, varios países de la región carecen de itinerarios formativos donde estas habilidades sean el eje central. Esta omisión impacta no solo el trabajo cotidiano del profesor, sino también los niveles de excelencia que todo sistema educativo persigue. En ocasiones, las reformas que se han puesto en marcha han incluido componentes sociales, pero sus logros han sido irregulares y evidenciado la necesidad de un enfoque que articule conocimientos, actitudes y prácticas docente (Misad et al., 2022).

En Perú, los gobiernos recientes han colocado la mejora de la calidad educativa en el núcleo de su agenda pública, pero persiste una preocupación fundamental: el desempeño de las y los docentes, particularmente en zonas rurales y en barrios urbanos de escasos recursos. Investigaciones del Ministerio de Educación (MINEDU) han señalado que las habilidades sociales del profesorado son



determinantes para enriquecer la interacción en el aula y cultivar un clima favorable para el aprendizaje. Aun cuando se han puesto en marcha iniciativas de formación continua, la brecha en competencias relacionales entre los educadores peruanos sigue siendo significativa. Esa carencia se traduce, por ejemplo, en los resultados de las pruebas nacionales, donde se evidencia que déficits en comunicación clara y resolución de conflictos afectan directamente el progreso de los estudiantes (Mondragón et al., 2023).

En la Institución Educativa José Caruana, situada en el distrito de Cayma, la relación entre las competencias sociales del profesorado y su rendimiento profesional es un indicador subterráneo pero decisivo de la calidad pedagógica y del clima escolar. Observaciones iniciales, sumadas a entrevistas sostenidas con el equipo educativo, indican que un buen número de docentes todavía tropieza con barreras importantes al tratar de afinar esas destrezas. Dichas limitaciones no solo empañan el tono general del centro, sino que reverberan en el desempeño y la salud emocional de los alumnos, que dependen en gran medida de la pluralidad de recursos relacionales de sus mentores. Pese a que se han llevado a cabo iniciativas esporádicas, como talleres periódicos, la falta de un programa sistemático, sostenido y alineado con las realidades del aula reduce drásticamente los dividendos esperados. En consecuencia, se hace urgente promover un conjunto articulado de estrategias que, de forma continua, consolide las habilidades sociales.

1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. *Pregunta general*

PG ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024?



1.2.2. Preguntas específicas

PE1 ¿Cómo se relaciona la comunicación efectiva con el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024?

PE2 ¿De qué forma se relaciona la resolución de conflictos con el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024?

PE3 ¿Como se relacionan las relaciones interpersonales con el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Teórica

La justificación teórica radica en la necesidad de entender cómo las habilidades sociales de los docentes influyen en su desempeño profesional y, en consecuencia, en la calidad educativa. Las teorías educativas modernas destacan la importancia de la competencia social de los educadores para crear un entorno de aprendizaje positivo, fomentar la participación estudiantil y mejorar los resultados académicos. Esta investigación se basa en teorías como la inteligencia emocional de Daniel Goleman y el modelo de competencias docentes de Shulman, que enfatizan la interconexión entre habilidades sociales, desempeño docente y resultados educativos. La literatura existente sugiere que un docente con altas habilidades sociales puede manejar mejor la dinámica del aula.

1.3.2. Práctica

En términos prácticos, esta investigación busca identificar áreas específicas donde las destrezas de los docentes en el ámbito social pueden ser fortalecidas para



optimar su desempeño profesional y la calidad educativa en la Institución Educativa José Caruana. Los resultados de este estudio podrán ser utilizados para diseñar propuestas de educación y desarrollo profesional que enfatizan el progreso de habilidades sociales, proporcionando a los docentes herramientas prácticas para mejorar su interacción con los estudiantes y colegas.

1.3.3. Metodológica

La investigación se estructuró utilizando un enfoque cuantitativo y de nivel correlacional. Los cuestionarios estructurados fueron aplicados a una muestra representativa de docentes. Los instrumentos de recolección de datos se fundamentaron en escalas previamente validadas. Los datos recolectados se analizaron mediante estadísticas para analizar la fuerza y dirección del vínculo entre las variables.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar la relación entre las habilidades sociales y el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

OE1. Identificar la relación entre la comunicación efectiva y el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024.

OE2. Establecer la relación entre la resolución de conflictos y el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024.



OE3. Analizar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024.

1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. *Importancia de la investigación*

Mejora del ambiente escolar: Las competencias sociales de los docentes tienen un impacto directo en el entorno escolar. Desarrollo profesional de los docentes: Identificar y fomentar las habilidades sociales en los docentes contribuye a su crecimiento profesional, mejorando su capacidad para relacionarse eficazmente con estudiantes, colegas y padres de familia.

Resultados académicos: Las destrezas sociales correctamente perfeccionadas en los docentes pueden influir positivamente en el rendimiento académico de los estudiantes al formar un entorno de soporte y respeto mutuo.

1.5.2. *Alcance de la Investigación*

Contexto geográfico: La investigación se realizará en la Institución Educativa José Caruana, ubicada en el Distrito de Cayma.

Periodo de tiempo. El estudio se desarrollará durante el año 2024.

1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. *Limitaciones de la investigación*

Duración del estudio: La investigación se llevó a cabo en un periodo limitado durante el año 2024. **Acceso a la información:** La disponibilidad y disposición de los docentes para participar en el estudio puede variar, lo que podría afectar la cantidad



y calidad de los datos recopilados. **Recursos disponibles:** La investigación puede estar limitada por los recursos disponibles, tanto financieros como humanos, lo que podría influir en el alcance y la exhaustividad del estudio.

1.6.2. Delimitaciones de la investigación

Alcance geográfico: La investigación se limita a la Institución Educativa José Caruana en el Distrito de Cayma, excluyendo otras instituciones educativas y contextos geográficos. **Población estudiada:** Se centrará exclusivamente en los docentes de la Institución Educativa José Caruana, dejando fuera a otros miembros del personal educativo y promover una comunicación correcta y solventar problemas de forma benéfica, para un aprendizaje significativo.

1.7. HIPÓTESIS

1.7.1. Hipótesis general

HG. Las habilidades sociales se relacionan directamente con el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024.

1.7.2. Hipótesis específicas

HE1. La comunicación efectiva se relaciona positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024.

HE2. La resolución de conflictos se relaciona directamente con el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024.

HE3. Las relaciones interpersonales se relacionan positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024.



1.8. VARIABLES E INDICADORES

1.8.1. *Conceptualización de las variables*

Las habilidades sociales son un conjunto de destrezas que ayudan a las personas a relacionarse de modo adecuado en distintos contextos, favoreciendo la interacción, la cooperación y la resolución de conflictos. Estas competencias comprenden la capacidad de ponerse en el lugar del otro, defender su punto de vista sin atropellar, escuchar con atención y comunicar sentimientos e ideas de forma clara y respetuosa (Jaramillo y Guzmán, 2019).

El desempeño docente alude a la manera en que un profesor cumple sus obligaciones, haciéndolo con eficiencia y dedicación constantes. Esta tarea implica ser proactivo, variar los métodos de enseñanza, planificar con esmero y reconocer y valorar la diversidad de los alumnos, todo con el objetivo de elevar la calidad educativa y cultivar un ambiente de aprendizaje positivo (Martínez et al., 2016).



1.8.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables consideradas

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
V1: Habilidades sociales	Comunicación efectiva	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad de conceptos. • Uso de lenguaje apropiado. • Habilidad para escuchar. 	Ordinal
	Resolución de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> • Mediar en conflictos. • Uso de estrategias. • Reducción de incidentes. 	
	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad de los anuncios. • Frecuencia de anuncios. • Utilidad de la información. 	
V2: Desempeño docente	Estrategias pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> • Métodos de enseñanza. • Adaptación de la enseñanza. • Innovación pedagógica. 	
	Evaluación formativa	<ul style="list-style-type: none"> • Frecuencia de evaluaciones. • Uso de retroalimentación. • Enseñanza en los resultados. 	
	Retroalimentación	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad y especificidad de la retroalimentación. • Frecuencia de la retroalimentación. • Impacto de la retroalimentación en el rendimiento de los estudiantes. 	

Nota. Diseño propio.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. *A nivel internacional*

Mamani (2023) presenta una experiencia sobre el fortalecimiento de las competencias sociales en docentes de primaria para la prevención de la violencia escolar. El trabajo se llevó a cabo en la Unidad Educativa Humberto Portocarrero, ubicada en la ciudad de La Paz, y su objetivo principal fue reforzar estas habilidades en un grupo de docentes. Para lograr este objetivo, se adoptó una metodología no experimental, transversal y descriptiva, estructurada dentro de un enfoque de investigación-acción participativa. La información se recopiló mediante encuestas, observaciones directas y entrevistas, aplicadas a una población de 20 docentes. Los análisis cuantitativos revelaron que el 80 % del profesorado nunca había recibido capacitación específica sobre el manejo de habilidades sociales ni sobre la prevención de la violencia en el contexto escolar, mientras que solo el 20 % había participado en algún programa de capacitación relacionado. Con base en estos hallazgos, el estudio concluye que es urgente ofrecer a los educadores de la Unidad Educativa Humberto Portocarrero talleres sistemáticos que fortalezcan sus habilidades sociales y, por lo tanto, reduzcan los conflictos dentro de la institución.



Yarasca (2020), en su tesis "Habilidades blandas y competencias laborales del profesorado del Centro de Educación Básica Alternativa República de Bolivia, Villa el Salvador, 2019", buscó determinar si las habilidades sociales del profesorado estaban vinculadas a sus competencias laborales. Para ello, recopiló información mediante un diseño cuantitativo que incluyó la distribución de cuestionarios estandarizados. El análisis de datos mostró una fuerte relación positiva, con un coeficiente p de 0,622**, lo que indica que a medida que mejoran las habilidades sociales, también tienden a aumentar las competencias laborales. Con este resultado, la autora concluye que las habilidades interpersonales influyen significativamente en el desempeño profesional de los docentes estudiados en el CEBA.

Cevallos (2020), en su tesis titulada "Programa de habilidades sociales para fortalecer el desempeño docente en una unidad educativa de Guayaquil, Ecuador, 2019", propuso determinar en qué medida un conjunto planificado de habilidades interpersonales influía en el trabajo diario del profesorado de la Unidad Educativa Veintiocho de Mayo. Para responder, utilizó un diseño preexperimental con pre y posttest en un solo grupo, en el que se aplicaron cuestionarios estructurados como instrumentos de medición y se convocó a una muestra de treinta docentes. Las cifras preliminares revelaron que, antes de la intervención, el sesenta por ciento presentó un desempeño categorizado como suficiente y el cuarenta restante como notable. Posteriormente, después de la capacitación, el setenta y tres, tres por ciento ascendió al nivel sobresaliente y el veintiséis coma seis al nivel notable. La prueba T de Student corroboró la mejoría, registrando una t igual a veinticuatro, ocho setenta y uno y un valor p menor a cero coma cero cinco, lo que evidencia un impacto estadísticamente significativo en la competencia pedagógica. En resumen, el programa estudiado tuvo un impacto notable en el desempeño profesional del profesorado de esa institución.



2.1.2. A nivel nacional

Vidal (2022) en su tesis "Habilidades sociales y desempeño docente en los institutos pedagógicos de la región Junín". Su objetivo general fue comprobar si las habilidades sociales están realmente ligadas al desempeño docente en los Institutos Pedagógicos de Junín. Para ello, usó un enfoque correlacional con diseño de correspondencia y recurrió a un método descriptivo para recoger datos de 500 maestros. De ese total, seleccionó una muestra de 250 profesionales. Los análisis descriptivos muestran que la media de habilidades sociales fue de 76,56, con una desviación estándar de 11,64 y un coeficiente de variabilidad del 15,20%, y los puntajes oscilaron entre 47 y 90, lo que sugiere que las puntuaciones fueron relativamente homogéneas. Además, halló una correlación positiva, de $Rho = 0,317^{**}$ y $p = 0,005$, lo que confirma que a mayor destreza social mejor rendimiento docente. En síntesis, concluyó que existe un vínculo favorable entre las habilidades sociales y el desempeño de los profesores en los institutos analizados.

Gavilan (2022) en su tesis "Habilidades sociales y desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, 2020" tuvo como meta principal examinar la conexión entre las habilidades sociales y el nivel de desempeño de los docentes en colegios públicos de ese distrito durante el año 2020. Para ello, empleó una metodología de tipo básica, con diseño no experimental-transversal y un enfoque descriptivo-correlacional. La información se reunió mediante encuestas que consistieron en un cuestionario de escala Likert. La población estuvo formada por docentes de las instituciones educativas públicas de Ayacucho, y se seleccionó una muestra de 51. Los resultados mostraron una correlación significativa, con un r de



0.836 y un p de 0.000. Por lo tanto, se concluye que existe un fuerte enlace entre las destrezas sociales y el rendimiento docente en las escuelas públicas analizadas.

Casasola (2022) En su investigación de 2023, titulada "El marco del buen desempeño docente y las habilidades sociales de los docentes de la Red 11 UGEL 05, 2022", Casasola examina la conexión entre el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) y las competencias interpersonales de los profesores de esa red educativa durante 2022. Con un diseño básico y un enfoque cuantitativo, la autora recopiló información a través de un cuestionario estructurado aplicado a una muestra de 215 docentes seleccionados de una población total de 485. El análisis inferencial, efectuado mediante el coeficiente Rho, arrojó un valor de significancia (Sig.) igual a .000 y un índice de correlación de .303, evidenciando una asociación positiva y estadísticamente significativa. A partir de estos hallazgos, se concluye que las mejoras en el MBDD están relacionadas con el desarrollo de las habilidades sociales de los educadores de la Red 11 UGEL 05, sugiriendo que políticas orientadas a elevar el desempeño también podrían fortalecer las competencias relacionales del profesorado.

2.1.3. A nivel regional o local

Gonzales y Quispe (2016) examinaron el vínculo entre las habilidades sociales y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano-Puno, Perú. Su objetivo general consistió en establecer el grado de relación entre el nivel de habilidades sociales y las calificaciones obtenidas en las áreas de Ciencias y Letras. La investigación adoptó un diseño descriptivo-correlacional y siguió un enfoque cuantitativo. La recolección de datos se llevó a cabo mediante una encuesta estructurada aplicada a una población



de 119 alumnos. Los resultados indicaron que el promedio general de habilidades sociales fue de 71,75 puntos, en una escala que no se precisa, y la correlación con el rendimiento académico alcanzó 0,66 en Ciencias y 0,50 en Letras, ambas interpretadas como relaciones directas de nivel medio. En conclusión, se corroboró que un mayor grado de habilidades sociales se asocia positivamente, aunque moderadamente, con un mejor desempeño académico, tanto en Ciencias como en Letras en este contexto específico.

Hanco (2021) examina la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en el Centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautista, situado en Puno. El objetivo central del estudio consiste en evaluar cómo las habilidades sociales se vinculan con el rendimiento profesional de los profesores de esa institución. Para ello, el autor optó por un enfoque no-experimental y un diseño descriptivo-correlacional, método que permite observar variables tal como se presentan en el contexto natural sin manipularlas. Los datos fueron recopilados a través de encuestas distribuidas a 169 docentes, de los cuales una muestra de 102 completó efectivamente los instrumentos. Los resultados muestran que el 71,2 % de los participantes presenta un nivel alto de inteligencia emocional, mientras que el 28,8 % se sitúa en el rango medio; el 100 % de los encuestados, a su vez, manifiesta un desempeño docente catalogado como alto. Al aplicar la correlación Rho se halló una relación potente y positiva entre ambas variables. En consecuencia, el autor concluye que las habilidades sociales influyen significativamente en el desempeño de los maestros del centro estudiado.

Peralta y Zubieta (2023), en su estudio Habilidades sociales y estrés laboral en docentes de la IES San Carlos, Puno, 2023, se propusieron indagar la relación entre



las competencias sociales y el estrés laboral de los profesores de esa institución en el año mencionado. Se trató de una investigación básica con enfoque cuantitativo, y los autores utilizaron encuestas estandarizadas para medir ambas variables. Los datos mostraron que apenas el 11.8% de los docentes contaba con habilidades interpersonales en un nivel medio, mientras que el 88.2% superaba esa clasificación y alcanzaba un nivel alto. Respecto al estrés laboral, el diagnóstico fue más disperso: un 33.8% estaba en la categoría muy baja, un 19.1% bajo, un 10.3% estándar, un 14.7% medio y un 22.1% considerable. Tras analizar la información, los autores concluyeron que las competencias sociales y el estrés laboral están relacionados de forma significativa. Ese hallazgo se respaldó en un rho de -0.509 y un p de 0.000, lo que sugiere una conexión inversa: a mayor capacidad social, menor estrés reportado por los educadores.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Enfoques teóricos de la variable habilidades sociales

2.2.1.1. Habilidades sociales.

Las competencias sociales abarcan un conjunto variado de habilidades que permiten a las personas relacionarse de forma efectiva y sensible en contextos diversos. Entre estas se incluyen comunicarse con claridad, escuchar con atención, regular la expresión emocional, resolver desavenencias, practicar la empatía y colaborar en grupo. Al cultivar y afinar estas destrezas, los individuos pueden forjar y sostener vínculos sanos, navegar situaciones interpersonales complejas con mayor soltura y aportar a un clima social más solidario y optimista. Dichas habilidades resultan esenciales no solo en la esfera privada, sino también para el avance profesional y la integración activa en la comunidad (Blanco, 2019).



De acuerdo con Blanco (2019) algunas habilidades sociales básicas son:

Habilidades de escucha activa:

La escucha activa es una competencia interpersonal básica que excede la mera recepción auditiva de palabras. Más que eso, exige prestar atención consciente al hablante, decodificando el mensaje en su totalidad: lo que se dice, cómo se dice y lo que el cuerpo no verbaliza. Practicar esta destreza implica formular preguntas que aclaren dudas, parafrasear lo oído para validar la propia comprensión y, sobre todo, mostrar empatía hacia las emociones en juego. Al hacerlo, se reducen malentendidos, se abre el espacio a un diálogo honesto y, en última instancia, se consolidan relaciones basadas en el respeto mutuo.

Habilidades conversacionales:

Las habilidades conversacionales abarcan un conjunto de técnicas y actitudes que hacen posible que el intercambio de ideas entre personas transcurra de manera natural y sin tropiezos. Dentro de este repertorio se encuentra la facultad de iniciar y sostener un diálogo, formular preguntas abiertas que inviten a profundizar y responder de forma pertinente a lo que el interlocutor ha dicho. Igualmente, es esencial saber cuándo intervenir y cuándo callar, y acompañar esas decisiones con gestos, miradas y tonos que refuercen el mensaje verbal. Estas competencias resultan por tanto fundamentales no solo para evitar malentendidos, sino para edificar y conservar lazos sociales y profesionales sólidos y duraderos.

Expresar y recibir refuerzo:

La habilidad de expresar y recibir refuerzo consiste en ofrecer y aceptar retroalimentación positiva de un modo constructivo. Cuando se expresa refuerzo, se reconoce y se elogia un logro o comportamiento del otro, un gesto que anima a esa



persona y, de paso, afianza la relación. Recibir refuerzo, en cambio, significa aceptar un cumplido o un reconocimiento con gratitud, sin restarle valor ni rechazarlo por falsa modestia. Juntas, estas prácticas crean un clima social amable y solidario, refuerzan conductas deseadas y cultivan un entorno de respeto y aprecio mutuo.

Concertar citas:

La capacidad de fijar encuentros de manera organizada resulta indispensable para que las reuniones se desarrollen sin contratiempos. Esta tarea no solo requiere sugerir fechas, horas y lugares que se ajusten a las agendas de todos los implicados, sino también ratificar esos detalles antes del encuentro. Adicionalmente, cumple un papel relevante la puntualidad y el apego a los acuerdos establecidos. Cuando se aplica con constancia, la habilidad de concertar citas minimiza confusiones y cruces de horarios, favoreciendo una comunicación más clara y una planificación más armoniosa, tanto en el ámbito personal como en el profesional.

Habilidades de conversación en grupo:

Las habilidades conversacionales en un entorno colectivo son indispensables para que las personas se relacionen de forma productiva durante reuniones y debates en aula o trabajo. Saber expresar ideas de modo claro y breve, esperar el turno de habla y prestar una escucha atenta a los otros son, entre otros, componentes de esta competencia. Moderar el intercambio, permitir que todos opinen y mantener la charla atada al asunto central también son tareas que quien habla en grupo debe manejar. En suma, estas destrezas favorecen la colaboración y la toma de decisiones compartidas y crean un clima de respeto que hace posible alcanzar metas comunes.

Desde otra óptica:

Las habilidades sociales siguen siendo un concepto difuso y en discusión, pues los investigadores de distintos campos todavía no se ponen de acuerdo sobre qué



debe incluir su listado definitivo. Aun así, la mayoría acepta que se trata de un paquete de conductas y destrezas que ayudan a la gente a relacionarse con otros de manera fluida y gratificante. Entre esas competencias están el saber expresarse sin rodeos, resolver desavenencias, ponerse en el lugar ajeno y reaccionar con tino a los sentimientos y necesidades del prójimo. Sin estas herramientas es muy difícil construir y cuidar vínculos sanos en la vida cotidiana, ya que ellas permiten moverse con respeto y firmeza en entornos sociales y culturales diversos (Heras, 2024).

Según Heras (2024) estas habilidades son esenciales por diversas razones:

Refuerzo en situaciones de interacción social:

Las habilidades sociales actúan como un conjunto de reforzadores que hacen que la comunicación funcione y que las conexiones humanas se construyan de modo genuino. Cuando alguien emplea gestos, palabras y actitudes apropiadas en distintos contextos, por lo general recibe a cambio reconocimiento, amistad y un leve aumento de buena voluntad. Este ciclo beneficioso alimenta una mayor aceptación por parte de los demás y, a su vez, invita a comportamientos de apoyo que sostienen un clima de colaboración y comprensión. En resumen, unas competencias sociales bien practicadas desatan interacciones, suavizan tensiones y hacen que la vida pública y privada transcurra con más fluidez.

Mantenimiento o mejora de las relaciones interpersonales:

Desarrollar y practicar esas destrezas no es sólo una etapa, sino un requisito continuo si se pretenden mantener y, donde sea posible, mejorar la calidad de las relaciones que nos rodeen. Las personas que dominan estas herramientas tienden a disfrutar de vínculos más estables y gratificantes, sobre todo porque saben expresar lo que piensan y sienten sin dar lugar a constantes malentendidos. Gracias a esa



claridad, los lazos con familiares, amigos o compañeros quedan reforzados, lo que fomenta una ronda interminable de encuentros positivos. Saber manejar las relaciones, por lo tanto, se traduce en disponer de una red social sólida, nutritiva y siempre lista para ofrecer apoyo mutuo.

Prevención del bloqueo del reforzamiento social:

Las destrezas sociales desempeñan un papel decisivo en la prevención del bloqueo del reforzamiento social que pueden ejercer las personas significativas en la vida del sujeto. Cuando la persona utiliza conductas sociales adecuadas, se reduce considerablemente el riesgo de rechazo y de la falta de reconocimiento que a menudo deriva de actuaciones inapropiadas o de simples malentendidos. Mantener ese flujo positivo de refuerzos sociales resulta clave para preservar la autoestima y el bienestar general. La capacidad de interactuar correctamente y de recibir respuestas afirmativas ayuda a sostener una imagen social favorable y a evitar conflictos que, de otro modo, serían innecesarios.

Reducción del estrés y la ansiedad:

El entrenamiento en habilidades sociales influye de forma notable en la reducción del estrés y de la ansiedad en los contextos sociales. Al adquirir herramientas para manejar diversas situaciones y comunicarse con claridad, los individuos sienten menos preocupación y nerviosismo durante las interacciones cotidianas. Esa preparación eleva la confianza en uno mismo y disminuye la tensión que a menudo acompaña a encuentros con otras personas. Saber enfrentar y superar desafíos sociales con éxito convierte cada experiencia en algo más agradable y, sobre todo, menos agobiante.



Mantenimiento y mejora de la autoestima y el autoconcepto:

El dominio de las habilidades sociales se relaciona con la estabilidad y el crecimiento de la autoestima y el autoconcepto. Cuando una persona puede comunicarse bien y recibe comentarios positivos de los demás, su imagen interna tiende a mejorar y su sensación de eficacia social se consolida. Esa competencia percibida ante situaciones cotidianas alimenta la confianza, haciendo que la persona se sienta capaz de afrontar nuevos retos. Por ende, el refuerzo recibido no solo eleva la autoestima puntual, sino que también nutre una visión más amplia y optimista de uno mismo, ayudando a caminar por el día a día con mayor seguridad.

En el campo de la psicología no existe una única definición de habilidades sociales, porque los expertos todavía discuten lo que realmente abarcan. A pesar de esa falta de acuerdo, podemos entenderlas, por su forma y por lo que hacen, como un conjunto de trucos o pautas que la gente aprende casi sin darse cuenta. Usamos estas herramientas cada vez que conversamos con alguien, para orientar situaciones, calmar tensiones o decidir lo que decimos y lo que guardamos. Al fin y al cabo, su meta es que podamos hablar con claridad, mostrar lo que sentimos, y sortear los pequeños o grandes problemas que surgen en el trato cotidiano (Roriva, 2018).

Según Roriva (2018) algunas habilidades sociales complejas son:

Capacidad para ofrecer una opinión:

La capacidad para ofrecer una opinión consiste en compartir pensamientos y creencias con claridad y respeto. Esta habilidad resulta imprescindible en debates, discusiones o en cualquier entorno en el que se espera aportar una perspectiva personal. Para hacerlo bien, quien habla debe comunicarse de forma nítida, de modo



que sus ideas se entiendan sin que parezcan un ataque. Adicionalmente, necesita ser sensible al contexto y al público, ajustando el tono y la profundidad del mensaje. Saber cuándo y cómo expresar una opinión determina en gran medida si la audiencia escucha y acepta la propuesta, alimentando así un diálogo productivo.

Pedir ayuda:

Pedir ayuda es una práctica que revela humildad y disposición a trabajar con los demás. Reconocer que se requiere apoyo y solicitarlo de forma clara y específica son pasos fundamentales en esta habilidad. Hacer la petición eficaz implica también indicar qué tipo de asistencia se necesita concretamente y, sobre todo, mostrar gratitud una vez que se recibe. Esta actitud, válida tanto en el ámbito profesional como en la vida cotidiana, favorece la cooperación y fortalece vínculos, porque permite a otros aportar soluciones. Haber de pedir ayuda, en definitiva, muestra apertura y receptividad, cualidades esenciales para cualquier meta compartida.

Capacidad para pedir disculpas:

Reconocer públicamente que se ha cometido un error y mostrar sinceros sentimientos de arrepentimiento es más complicado de lo que parece. No basta con aceptar la culpa; hace falta también formular una disculpa que suene honesta y buscar formas concretas de reparar el daño. Cuando se hace bien, el acto de disculparse vuelve a unir la confianza y sana las heridas que un malentendido había abierto. Por otra parte, esa misma experiencia debe servir de lección para que la equivocación no vuelva a repetirse, señal de que se tiene la madurez y el compromiso necesarios para ir mejorando en cada relación. En resumen, esta habilidad es un pilar que sostiene tanto los vínculos personales como el crecimiento profesional.



Participación:

No se puede formar parte de un equipo sin lanzarse a aportar y a escuchar, y eso es lo que hace la participación. La habilidad incluye aportar ideas y críticas constructivas en reuniones y discusiones, pero también estar del todo presente, estudiar los comentarios de los demás y ceder el paso cuando toca. Cuando alguien participa de verdad, crea un clima donde los compañeros se sienten respetados, lo que a su vez alimenta el sentido de pertenencia y el compromiso conjunto. Así, la interacción termina por transformar un grupo suelto en una comunidad que coopera y se apoya. De ahí que la capacidad de participar activamente parezca casi siempre el motor oculto que impulsa el éxito de cualquier proyecto colectivo.

Sugerir y dar instrucciones

Estas dos habilidades son fundamentales para guiar a otras personas en ambientes de trabajo, estudio o voluntariado. Sugerir significa compartir una idea, una opción o una mejora sin imponer nada, y hacerlo de un modo que los demás puedan evaluar y decidir. Por su parte, dar instrucciones requiere más precisión; se trata de explicar paso a paso lo que se espera, usando un lenguaje claro y evitando ambigüedades. Un buen líder o coordinador combina ambas destrezas, adapta su tono al grupo y verifica que cada miembro haya entendido lo que se le pidió. Así, se minimizan errores, se ahorra tiempo y se crea un clima de colaboración.

Seguir instrucciones

Seguir instrucciones es, en esencia, tomar las indicaciones que alguien más comparte y llevarlas a cabo con esmero. Esta actividad sencilla a primera vista demanda varios elementos. Primero, escuchar o leer con atención; segundo, aclarar



cualquier duda que surja antes de empezar y, finalmente, ejecutar cada paso tal como fue señalado. Hacerlo bien asegura que los proyectos avancen con seguridad, que se respeten plazos y que el resultado final se ajuste a las expectativas de quienes dieron la orden. Por lo tanto, saber seguir instrucciones es una señal de responsabilidad, profesionalismo y disposición para contribuir al bien colectivo.

Capacidad de convicción:

Esta expresión hace referencia a la facultad de persuadir y animar a las personas a aceptar un punto de vista o a seguir un curso de acción concreto. Actuar con convicción implica presentar argumentos claros, aportar pruebas sólidas y captar las necesidades y motivaciones de quienes escuchan. Para convencer de verdad, el comunicador necesita dominio verbal y, sobre todo, empatía, de modo que la influencia se ejerza con respeto y sin manipulación. Así, quienes cultivan esta capacidad facilitan la toma de decisiones en un ámbito ético y colaborativo. Por su naturaleza, la habilidad de convicción resulta muy apreciada en liderazgos, ventas y en cualquier escenario en el que se busque apoyo o consenso.

2.2.1.2. La comunicación efectiva.

La comunicación efectiva es el intercambio de información, ideas y sentimientos que se realiza de un modo claro y comprensible, de manera que el destinatario recibe el mensaje tal como lo pensó el emisor. Este proceso no se limita a enviar palabras; también requiere escuchar con atención y dar una respuesta que confirme o corrija lo entendido, de modo que se reduzcan los errores de interpretación y se logre una comprensión compartida (Rodrigues, 2024).

De acuerdo con Rodrigues (2024) algunos aspectos de este tipo de comunicación son:



Es de fácil comprensión:

Una de las características que distingue a la comunicación efectiva es su claridad. Para lograrla, resulta imprescindible utilizar un vocabulario sencillo y directo, y evitar tecnicismos o jerga que confundan al interlocutor. La información debe presentarse de forma ordenada y lógica, de tal manera que quien escucha o lee pueda seguir el hilo con naturalidad. Este cuidado en la exposición no solo acelera la asimilación del contenido, sino que también reduce las posibilidades de malentendidos. En definitiva, una comunicación realmente eficaz mueve las ideas de forma accesible, dejando en el receptor una comprensión rápida, precisa y libre de ambigüedades.

La capacidad de ofrecer información de forma concisa y directa es, sin duda, un rasgo fundamental de la buena comunicación. Ser conciso implica dejar de lado la repetición y cortar cualquier detalle que no sume realmente al punto principal. Al ceñirse a lo esencial y presentar los datos de manera ordenada y breve, se ayuda al destinatario a seguir la conversación sin sentirse abrumado por un exceso de palabras. Menos distracciones permiten que la mente procese y retenga el mensaje con mayor rapidez y facilidad. Ser breve, por lo tanto, no significa omitir lo que importa, sino destacar lo que importa, de forma que la comunicación resulte efectiva y perdurable.

Una comunicación efectiva se sostiene sobre un punto fundamental: el mensaje tiene que ser relevante para el público al que se dirige. Esto significa que, antes de entregar la información, el emisor debe dedicar tiempo a conocer las necesidades, intereses y expectativas del destinatario. Un contenido que toca temas cercanos y válidos para el receptor captura su atención más rápido y le anima a



responder de forma positiva. Cuando el mensaje se alinea con las preocupaciones del público, disminuye la posibilidad de malentendidos y aumenta la apreciación del valor que aporta la información, transformando el diálogo en un intercambio activo y comprometido.

Aunque no se destacó al principio, el tono de cualquier comunicación resulta fundamental para que el mensaje realmente cumpla su propósito. Un tono calibrado, alineado con el contexto y con quien escucha, abre la puerta a un intercambio positivo y respetuoso. Cuando el matiz es apropiado, se reducen los espacios para malentendidos y se evitan choques innecesarios. Mostrar respeto y consideración, por su parte, fortalece una conversación franca, favorece el aprendizaje mutuo y hace que la información se valore en lugar de rechazarse. Por eso, ajustar el tono a la audiencia y a la situación no es un detalle menor, sino una condición necesaria para que lo que se dice llegue tal como se pretendía.

Rodrigues (2024) propone que, para lograr una comunicación eficaz, deben atenderse varios aspectos. El primero de ellos es la claridad, concepto que hace referencia a la transparencia del mensaje que se pretende transmitir. Cuando un mensaje es claro, quienes lo reciben entienden su contenido sin gastar tiempo desenredando tecnicismos, jergas o una estructura dispersa. Por esta razón se recomienda emplear un lenguaje sencillo, organizar la información en párrafos o secciones lógicas, y evitar combinación de palabras que puedan resultar ambiguas. El resultado es una conversación o texto donde el receptor puede seguir el hilo con rapidez, lo que a su vez reduce la posibilidad de malentendidos y acelera la circulación de ideas.



Propiedad:

La propiedad en la comunicación consiste en garantizar que lo que se dice se ajuste al contexto y al público concreto al que se destina. Esto implica elegir un tono, un estilo y un vocabulario que se sientan naturales y adecuados para la situación y el receptor. Una mensaje apropiado respeta las normas culturales y sociales del oyente, teniendo en cuenta sus expectativas y sus sensibilidades. Modificar el discurso para que resulte pertinente y cortés no sólo aumenta las posibilidades de que sea aceptado, sino que también refleja atención y profesionalismo por parte del emisor. Por tanto, cuidar la propiedad del lenguaje y del tono es un paso necesario para que un mensaje siga siendo eficaz y relevante.

Concisión:

La concisión implica transmitir la información de forma breve y precisa, concentrándose en lo verdaderamente necesario y suprimir lo que es repetido o excesivo. Esta virtud resulta clave para sostener la atención del receptor y evitar que se sienta abrumado. Al ser breve, el emisor honra el tiempo del público y hace que cada idea importante quede clara y fácil de recordar. Por ende, la concisión ofrece un canal más directo y dinámico, eliminando añadidos que podrían distraer o generar confusión.

Empatía:

La empatía en la comunicación va más allá de oír palabras; se traduce en la capacidad de captar y expresar las emociones y puntos de vista del otro. Esta competencia se vuelve imprescindible si se quiere establecer un vínculo auténtico y profundo con quien se habla. Mostrar empatía significa, primero, escuchar con plena



atención; luego, reconocer y validar lo que la otra persona siente; y, por último, responder de forma comprensiva y respetuosa. Cuando la interacción se da en un clima así, las personas se sienten valoradas y comprendidas, lo que, a su vez, favorece el intercambio honesto de ideas. Al ejercitar esta actitud, quien comunica no solo eleva la calidad del diálogo, sino que también abre un espacio seguro donde las emociones pueden fluir sin temor.

Escucha activa:

La escucha activa exige una concentración total en el hablante, atendiendo no solo a las palabras, sino también a los matices y sentimientos que las acompañan. Practicarla implica hacer preguntas que aclaren, parafrasear lo entendido para verificar la interpretación y ofrecer signos no verbales de atención, como contacto visual y asentimientos. Tal disposición garantiza que el mensaje del otro se capte con precisión y, en consecuencia, permite una conversación más rica y significativa. Además, al dedicar este tiempo y esfuerzo, se envía un mensaje claro de respeto y consideración, un gesto que refuerza la relación y eleva la calidad de todo intercambio comunicativo.

Comunicación no verbal:

A menudo hablamos sin decir una sola palabra, porque el cuerpo habla con gestos, miradas, voces y posturas. Estos signos no solo acompañan lo que se dice, sino que pueden reforzar la idea, ampliarla o, en el peor de los casos, darle un sentido contrario al que se quería. Cuando el mensaje verbal y el no verbal concuerdan, la comunicación fluye con claridad. Sin embargo, cuando hay discordancia, lo que calla el cuerpo suele revelar más sobre sentimientos y actitudes que el discurso. Por eso,



prestar atención y calibrar nuestras propias señales no verbales se vuelve esencial, ya que, al fin y al cabo, ellas guían la interpretación ajena más de lo que creemos.

Respeto:

El respeto en la comunicación implica tratar a la otra persona con atención y reconocimiento, valorando sus ideas y emociones. Por eso escuchar sin interrumpir, mostrar apertura y evitar juicios se convierte en una práctica cotidiana. Cuando todos se sienten apreciados, el diálogo fluye con más facilidad y surgen vínculos de confianza y de intercambio genuino. En resumen, mantener una actitud respetuosa crea un ambiente positivo donde cada voz merece ser escuchada.

De acuerdo a otra perspectiva:

La comunicación efectiva, en cambio, apunta a que el mensaje llegue claro y comprensible para quien lo recibe, eliminando dudas y posibles malentendidos. Para lograrlo, quien habla o escribe debe ser preciso, directo y usar palabras que el otro pueda entender sin esfuerzo, de modo que ambos coincidan en la misma idea (Castro, 2023). De acuerdo con Castro (2023), algunos elementos más relevantes de la comunicación efectiva son:

Emisor:

El emisor es la persona o entidad que origina y envía el mensaje.

Emisor. El emisor ocupa un papel central en la comunicación, ya que debe codificar la información que quiere hacer llegar a otra persona. Codificar, aquí, significa transformar pensamientos, sentimientos o intenciones en un mensaje claro, usando un idioma y un conjunto de referencias que ambos interlocutores comparten.



Cuanto más hábil sea el emisor para organizar y expresar esas ideas de manera coherente y precisa, más probable será que el contenido llegue al receptor sin ambigüedades ni malentendidos.

Receptor. Por su parte, el receptor es el destinatario al que la información finalmente alcanza. Aunque un mensaje se formule con cuidado, su interpretación dependerá siempre de factores como el contexto personal, los conocimientos previos y la destreza para decodificar signos. Para asimilar correctamente lo que el emisor transmite, el receptor debe entender el código empleado y encontrarse en un estado mental abierto que minimice ruidos internos. Por tanto, la calidad del entendimiento reside tanto en la oferta del emisor como en la disposición activa del receptor.

Código:

El código es el conjunto de signos, símbolos y normas que la persona que habla o escribe usa para construir un mensaje. Este sistema puede incluir palabras habladas o escritas, dibujos, emoticonos o cualquier otro recurso que lleve información. Para que el mensaje llegue de manera efectiva el emisor y el receptor deben compartir ese mismo código y estar lo suficientemente familiarizados con él. Si el código elegido le es extraño al destinatario o se entiende de otra forma, el resultado suele ser un malentendido o un error en la interpretación. Así, que el código sea claro y fácilmente accesible para ambas partes se convierte en una condición básica de toda comunicación.

Canal:

La selección del canal no es un paso menor, pues el medio por el que circula el mensaje puede mejorar o empeorar su claridad y su recepción. Un canal



inadecuado, por rápido o por antiguo que parezca, puede convertir una buena idea en una comunicación ineficaz. Por eso, al comunicar siempre conviene elegir un medio que no sólo se ajuste al tipo de contenido que se quiere transmitir sino que además esté al alcance del receptor, ya sea un correo electrónico, un aviso escrito o una conversación cara a cara.

Mensaje:

Un mensaje puede contener ideas, datos, peticiones y hasta sentimientos personales. Para que resulte útil, tiene que ser directo, ordenado y fácil de seguir. La forma en que se viste esa información afecta, y mucho, la manera en que quien escucha o lee la procesa. Por eso, antes de enviar el mensaje, el emisor debe pararse un instante en la mente del receptor, matizando palabras y omitiendo jergas que podrían convertir algo claro en un laberinto.

Situación:

La situación es el escenario completo donde se da la charla o el email: el ruido de la cafetería, la jerga de trabajo, la crisis del semestre. La hora del día, un comentario reciente o la última noticia del barrio pueden cambiar radicalmente el tono de lo que se dice y de lo que se entiende. Por eso, un comunicador atento nunca elige la palabra sólo por su definición, sino que la calibra en función del aula, la red o el pasillo donde ese mensaje va a aterrizar.

Ruido.

En el contexto de la comunicación, el ruido se define como cualquier interferencia que empañe la claridad del mensaje. Puede ser externo, como el soniquete del tránsito que ahoga una conversación; interno, como una preocupación



persistente que desvía nuestra atención; o semántico, cuando se emplean palabras vagas o especializadas que dejan a la audiencia confusa. Cualquiera de estas formas de ruido puede obstaculizar la comprensión y, por ende, el éxito del intercambio comunicativo. Por esta razón, los emisores deben esforzarse por reducir tales barreras, garantizando que el contenido llegue tal como fue concebido. De acuerdo con Castro (2023), algunas estrategias prácticas para mejorar la comunicación son las siguientes.

Mira a los ojos de tu receptor.

El contacto ocular, aunque a menudo subestimado, resulta una herramienta potentísima en la comunicación. Una mirada constante y cómoda indica que uno está realmente presente y no distraído por pensamientos ajenos. Esta simple acción refuerza el mensaje verbal y permite que ambas partes establezcan una conexión más auténtica y profunda. En cambio, eludir la mirada puede interpretarse como inseguridad o desinterés, erosionando rápidamente la confianza que sostiene la conversación.

La clave está en equilibrar el contacto visual, de modo que sea lo bastante frecuente para que la interacción resulte genuina, pero sin llegar a ser invasivo o intimidante.

Utiliza tu lenguaje corporal:

El lenguaje corporal forma parte central de la comunicación, pues puede complementar y, a veces, sustituir lo que se dice con palabras. Gestos, posturas y expresiones deben estar en sintonía con el mensaje verbal para reforzarlo. Por ejemplo, una sonrisa transmite calidez, mientras que una postura abierta y relajada



sugiere accesibilidad y confianza. Conviene recordar que un lenguaje corporal incoherente, como cruzar los brazos al hablar de colaboración, genera confusión y debilita el mensaje. Por eso, coordinar lo que se dice con lo que el cuerpo expresa resulta fundamental para comunicarse de manera clara y efectiva.

Emplea un mensaje claro y conciso:

El primer paso para que cualquier mensaje surta efecto es que sea claro y breve. Al hablar o escribir, lo mejor es optar por palabras sencillas y evitar la jerga especializada que pueda dejar a la otra persona perdida. Cortar lo innecesario y ser concreto permite que la información se capte sin que el receptor tenga que hacer esfuerzos extras. Un mensaje así no solo disminuye el riesgo de malentendidos, sino que presenta los puntos clave sin que distracciones superpongan.

Utiliza los cumplidos de vez en cuando:

Agregar de cuando en cuando un cumplido honesto a la conversación puede hacer que el diálogo fluya mejor y que las relaciones se fortalezcan. Es esencial que el elogio sea genuino y relevante, ya sea por un esfuerzo particular, una buena idea o simplemente por la actitud de la otra persona. Decir "me gusta cómo llevaste este proyecto" o "tu propuesta me parece muy fresca" puede abrir oídos y crear un clima de respeto. Eso sí, los cumplidos no deben sonar forzados; de hacerlo, en lugar de confianza generan sospecha y desconfianza.

No te olvides del contexto:

El contexto determina la dirección que toma la comunicación. No solo el lugar en que hablamos, sino el clima social, cultural y emocional que rodea la conversación. En una reunión de trabajo formal nuestra palabra es medidas y precisas, mientras



que con amigos podemos ser más sueltos y hasta bromear. Cuando ajustamos tono y contenido al escenario, evitamos que el mensaje se escuche duro o se malinterprete. Ser conscientes de cómo se siente el otro, qué expectativas trae y qué historia carga, ayuda a prevenir tropiezos y a que nuestras ideas lleguen limpias.

Escucha activamente:

Escuchar de verdad es una destreza más rara de lo que parece. Requiere dejar de lado el propio parloteo mental y centrar toda la atención en el hablante, sin interrumpir ni distraerse. Eso implica asentar la cabeza, mirar a los ojos, hacer preguntas que aclaren y repetir con nuestras palabras lo que entendimos. Este ejercicio, que parece simple, revela respeto genuino y abre la puerta a un diálogo productivo. Cuando se practica, desarma malentendidos, acorta distancias y comienza a construir la confianza que sostiene cualquier relación.

Ajusta tu tono de voz:

El tono de voz afecta la forma en que el receptor recibe, interpreta y recuerda tu mensaje. Una entonación suave, calmada y genuina tiende a abrir oídos y corazones, mientras que un sonido áspero, irónico o frío puede cerrar puertas y generar malentendidos. Por ello, antes de hablar, conviene parar un instante y regular no solo lo que se dice, sino también cómo se dice. La velocidad, el volumen y la inflexión son matices que, sumados a las palabras, llegan o se pierden; prestar atención a ellos asegura que la intención original aparezca en el receptor.

Evita distracciones:

La comunicación se hace más difícil cuando el entorno roba tiempo, atención o energía a la conversación. Por eso conviene elegir un lugar en el que el ruido, las



interrupciones y la tecnología queden temporariamente a un lado. Un espacio así favorece la escucha activa y permite que las ideas fluyan sin tropiezos, porque ambas partes pueden mirar, oír y pensar casi al mismo tiempo. Reducir distracciones no es una cortesía opcional, sino una condición práctica que protege el sentido del mensaje y ayuda a recordar lo hablado después de que la charla ha terminado.

2.2.1.3. Resolución de conflictos.

La resolución de conflictos consiste en reconocer y tratar las diferencias o disputas de forma constructiva y eficaz, de modo que todas las personas implicadas queden razonablemente satisfechas con el resultado. Todo el proceso pasa por varias fases: primero, se precisa averiguar de dónde viene el problema; después, escuchar las necesidades y puntos de vista de cada uno; a renglón seguido, mantener una comunicación abierta y respetuosa; y, por último, buscar acuerdos que funcionen para todos. A veces, esas etapas se facilitan con la ayuda de un mediador imparcial que guíe la conversación y evite que el enfrentamiento se agrave. El objetivo, en definitiva, no es sólo apagar el fuego inmediato, sino fortalecer las relaciones y construir un clima duradero de cooperación y respeto mutuo (Martins, 2024).

De acuerdo con Martins (2024) es esencial resaltar que la diferencia entre el conflicto y la discrepancia:

Discrepancia:

Una discrepancia es, en términos sencillos, una diferencia de parecer que surge entre las personas que trabajan codo a codo en un proyecto. Tal como ocurre en cualquier actividad colectiva, estas diferencias pueden aparecer en las primeras etapas o cuando la tarea está casi finalizada, y nadie tiene que tomarles miedo. De hecho, muchos expertos recomiendan verlas como una señal positiva: un momento



en que un grupo puede mirar el mismo problema desde ángulos nuevos, dejar que las ideas se crucen y, al final, aterrizar en una solución más sólida y creativa. En un ambiente donde se valora la apertura, el hecho de expresar una discrepancia no sólo es aceptado, sino que suele ser alentado, pues así se evita la complacencia y se mantiene la conversación viva. Los equipos que saben sostener un debate disciplinado, en lugar de sostenerse en meras apariencias de acuerdo, tienden a ser más productivos y, por extensión, más unidos.

Conflicto:

El conflicto aparece cuando esas diferencias, en vez de discutirse con calma, se dejan acumular, se malinterpretan o se convierten en ataques personales. A menudo es el resultado de conversaciones a medio hacer, metas difusas o, a veces, simplemente del agotamiento que acompaña a trabajos muy intensos. Cuando el conflicto se instala, la química del grupo se resiente, las decisiones tardan más y la energía que antes se dedicaba al trabajo se desvía hacia defensas y desconfianzas. En resumen, si la discrepancia es la chispa que enciende el debate creativo, el conflicto, si no se corta a tiempo, puede transformar esa chispa en llamas que amenazan la misma estructura del equipo.

Si esas tensiones no se abordan, la moral del equipo y su productividad tienden a caer, lo que frena el avance de todos y contamina el clima laboral.

Martins (2024) enumera varias estrategias para solucionar disputas, pero destaca el modelo de intercambio porque aporta beneficios claros:

Estimula la charla sincera y el verdadero interés. Este enfoque crea un clima en que hablar abiertamente se vuelve costumbre, así cada persona siente que puede



expresar su punto sin temor. En vez de dejar que surjan malos entendidos, el modelo empuja a los involucrados a decir lo que piensan y, sobre todo, a escuchar de verdad. Este ejercicio mejora la comprensión y, de paso, solidifica los lazos, porque cada integrante siente que su voz cuenta. Una comunicación franca es, por tanto, la piedra angular de cualquier equipo que quiera colaborar de forma ágil y efectiva.

Utilizar preguntas abiertas en lugar de afirmaciones cerradas:

El modelo de intercambio valora las preguntas abiertas porque permiten a las personas ahondar en sus propios pensamientos y emociones sin sentirse evaluadas. A una afirmación se le puede ver como un juicio y, de inmediato, bloquear una conversación; en cambio, una pregunta abre una puerta y promete espacio para explorar. Al hacerlo, la dinámica se vuelve más horizontal, porque se busca entender en lugar de imponer, y eso facilita que todos contemplen diferentes ángulos y trabajen juntas en una solución común. Lo conseguido con este simple giro es mucho más que información: es confianza para mirar problemas sin prisas y para ofrecerse mutuamente las respuestas que nadie podría hallar a solas.

Usar el diálogo como principal herramienta para resolver los conflictos:

El modelo de intercambio pone el diálogo en el centro porque está convencido de que, cuando las partes hablan desde el respeto, pueden deshacer cualquier nudo. En una conversación estructurada pero natural, se examinan los problemas, se cruzan puntos de vista y, a menudo, la respuesta sorprende incluso a los que creían tenerla clara. Este recorrido verbal no solo construye consenso, sino que desactiva malentendidos antes de que se incendien, porque nadie se siente atacado y todos pueden matizar lo que realmente les preocupa. También crea un espacio en el que



cada miembro del equipo puede plantear inquietudes y sentir que su voz vale tanto como la de cualquier otro, condición básica para mantener relaciones laborales sanas.

Ofrece una estructura para practicar y aprender:

El modelo propuesto establece un marco ordenado para afrontar conflictos, facilitando la práctica deliberada y el aprendizaje en contexto. Al adoptar una secuencia claramente definida, cada miembro del equipo puede entrenar habilidades específicas de negociación, escucha y expresión asertiva. Este procedimiento estandarizado, además de ser funcional, crea un espacio donde las mejores técnicas se interiorizan gradualmente, configurando un clima de crecimiento colectivo porque el saber cómo avanzar deja de ser un misterio y se convierte en hábito.

Destaca la importancia de asumir la responsabilidad:

El modelo hace hincapié en que cada persona debe reconocer la parte que le toca en un conflicto, asunto que rara vez resulta sencillo pero que resulta decisivo para avanzar. Cuando se admite la contribución propia, el diálogo se torna más constructivo y las soluciones surgen con mayor rapidez porque se evita la pelea de culpas. Este acto de responsabilidad personal cultiva un clima de respeto mutuo, en el que la honestidad y la rendición de cuentas no son meras normas, sino valores vividos diariamente. Así, además de solventar la cuestión en disputa, se estrechan los lazos entre los individuos al demostrar un compromiso real con la mejora continua y con la integridad de las relaciones.

Reconocer que hay más de una perspectiva o solución válida

Una de las principales ventajas del modelo de intercambio es que acepta, desde el inicio, que para un mismo problema pueden existir varias miradas y varias



maneras de resolverlo. Al dar espacio a esos puntos de vista diversos, la metodología alimenta una actitud abierta y flexible entre los participantes. Este ejercicio de escucha colectiva no solo suele desembocar en respuestas más originales y efectivas, sino que además refuerza la colaboración del grupo, ya que cada miembro siente que su aporte es respetado y tomado en serio. Al valorar la legitimidad de las diferencias, se construye un ambiente inclusivo que celebra la variedad de ideas como un recurso valioso en lugar de un obstáculo.

La gestión de conflictos constituye un proceso crítico que permite tratar y resolver desacuerdos entre dos o más personas, ya sea en el trabajo, en el aula o en la comunidad. Su meta principal es reducir las consecuencias negativas, como la tensión, la mala comunicación y la desconfianza, que suelen intensificar la disputa. Mediante esta gestión se pretende abrir un espacio de diálogo constructivo, donde la empatía y el entendimiento mutuo puedan crecer (Rojas, 2024).

Según Rojas (2024) existen varios estilos que se pueden adoptar cuando surgen conflictos:

Complaciente:

Este estilo se caracteriza por anteponer los deseos y necesidades ajenas, muchas veces a costa de los propios. Quien actúa de esta manera habitualmente cede o acepta el planteo del otro para evitar tensiones y mantener la paz. Resulta útil cuando el asunto es poco relevante para uno mismo o cuando se quiere proteger una relación valiosa. Este enfoque se justifica especialmente si se reconoce que la otra parte tiene un fundamento razonable o si es preferible evitar una pelea mayor que termine dañando el vínculo.



Evasivo: Este estilo evita el enfrentamiento por completo. En lugar de afrontar el problema de inmediato, la persona se retrasa o simplemente se aparta de la confrontación. Tal actitud puede resultar adecuada cuando el tema es trivial, cuando uno necesita tiempo para pensar, o cuando cree que las probabilidades de ganar son escasas. También es ventajosa para frenar tensiones, evitar rencores, o porque el contexto resulta demasiado agobiante y cualquier paso frontal se siente imposible.

Comprometido: En cambio, el estilo comprometido trata de construir una solución que todos acepten, aunque no le guste a nadie en su totalidad. Para lograrlo, cada parte cede algo y, con esa concesión mutua, se logra salir del atolladero. Este recorrido resulta particularmente práctico cuando se exige una resolución rápida, cuando se necesita una salida provisional, o cuando las posiciones se han estancado por demasiado tiempo. A pesar de que el resultado deja a todos algo descontentos, permite seguir adelante y acortar, el costo o el daño del conflicto.

Colaborativo: El estilo colaborativo busca una respuesta que satisfaga por igual a todas las personas implicadas. A diferencia del compromiso, donde cada uno cede algo, aquí se exploran alternativas hasta dar con un resultado en que todos se sientan ganadores. Resulta especialmente útil cuando hay que valorar perspectivas diversas y cada parte necesita sentirse escuchada. Por tanto, es el recurso preferido en ámbitos donde la relación entre los actores pesa tanto como el resultado mismo y donde se desea una solución duradera, justa y estable.

Competitivo: El estilo competitivo adopta una postura decidida destinada ante todo a proteger los propios intereses, aun a costa de los ajenos. Quien lo ejerce suele hablar con firmeza, defender cada argumento hasta el final y, en ocasiones, descartar sin más las opiniones contrarias. Este enfoque es razonable cuando se requiere una



decisión rápida, cuando hay principios que se deben sostener o cuando retrasar una resolución puede dar lugar a un daño mayor. Funciona bien en emergencias y momentos de liderazgo claro, pero si se convierte en hábito alimenta tensiones y deja rencores difíciles de reparar.

2.2.1.4. Relaciones interpersonales

Las relaciones humanas son los lazos que se forman cuando dos o más personas se encuentran y deciden compartir un trozo de su tiempo, idea o emoción. Estas conexiones pueden ser muy distintas entre sí: una charla breve en el tren, el cariño que se siente por un hermano o la estrategia que se urde con un compañero de trabajo. Lo que determina si un vínculo es sólido o frágil suele incluir cuánta empatía, confianza y respeto se le dedica, así como la habilidad para afrontar los pequeños o grandes roce que, inevitablemente, surgen (Castro, 2023). A medida que esas interacciones se repiten, cada persona va sintiendo que hay un lugar donde es escuchada, que hay hombres y mujeres dispuestos a celebrar sus éxitos o a ofrecer consuelo cuando las cosas no salen, y eso, en suma, resulta fundamental para cualquier camino de crecimiento personal.

De acuerdo con Castro (2023) algunos tipos de relaciones son:

Relaciones íntegras o afectivas:

Las relaciones íntimas o afectivas surgen donde se instala una conexión honda y coherente entre las personas. Estas ligaduras se distinguen por el afecto claro y una confianza que respira, y suelen mostrarse estables a lo largo del tiempo. En ellas, los sujetos suelen hallar bienestar emocional, placer y esa sensación calma de pertenencia y resguardo que tantas veces se busca. Las muestras más habituales de



este tipo de vínculo son el amor romántico y las amistades muy cercanas, escenarios donde la emoción compartida pesa de forma notable.

Relaciones familiares:

Las relaciones familiares se tejen entre quienes forman una familia, unidos por la sangre, la adopción o la elección consciente. Desde el primer suspiro, estos lazos brindan una estructura básica de apoyo que, en buena medida, perdura vida adentro. Por lo general, tales vínculos siguen un orden que a veces se siente autoritario y otras, simplemente, organizativo, e incluyen jerarquías de deberes y derechos. A nivel práctico, con padre, madre, hermanos, abuelos e hijos se cruzan diálogos, reproches, cuidados y silencios que dibujan la historia personal.

Relaciones superficiales

Las relaciones superficiales carecen de profundidad emocional y suelen ser efímeras. En estos lazos no hay un compromiso sólido ni intercambio íntimo de sentimientos. Aparecen sobre todo en encuentros pasajeros, como cuando conocemos brevemente a alguien o coincidimos en un instante. Hablar con un vecino ocasional, un compañero de tren o el camarero de una cafetería son ejemplos típicos de esta categoría.

Relaciones circunstanciales

Las relaciones circunstanciales ocupan un terreno intermedio entre lo superficial y lo íntimo. Nacen entre personas que no son del todo extrañas, pero tampoco han tejido un vínculo fuerte. Surgen en contextos donde se coincide varias veces por motivos prácticos: el trabajo, una liga deportiva, la comunidad o un curso. Una conversación regular con un compañero de oficina, un vecino que se saluda por



la mañana o un colega del gimnasio ilustra esta clase de relación, que sigue sin cargar un apego emocional profundo.

Relaciones de rivalidad

Las relaciones de rivalidad surgen siempre que dos o más personas compiten por un mismo objetivo, ya sea un ascenso, un trofeo o incluso la atención de un padre. Esa competencia, que puede disfrazarse de simple broma entre amigos o de enfrentamiento abierto, suele alimentarse de celos y resentimiento, de manera que el encuentro termina en una mirada que hierde más que una palabra. Por eso estas interacciones se dan a menudo en oficinas, en canchas de juego e incluso entre hermanos que, lejos de dejar el pasado en el armario, lo arrastran a cada discusión. La verdad es que, aunque la tensión resulta agotadora, si se canaliza bien la rivalidad puede empujarnos a trabajar más duro y a descubrir de lo que realmente somos capaces. De acuerdo con Castro (2023) desarrollar y mantener relaciones estables es una presteza esencial, algunas tácticas para mejorar estos aspectos son:

1. Minimizar los conflictos siempre que sea posible:

Las personas suelen alejarse de quienes perciben como problemáticos, y esa tendencia se observa con frecuencia en entornos personales y académicos. Para cultivar vínculos saludables, resulta fundamental limitar, en la medida de lo posible, los desacuerdos superficiales y las confrontaciones evitables. Aunque los puntos de vista encontrados son inevitables, ello no implica que deban convertirse en un círculo vicioso de recriminaciones. Adoptar una disposición abierta, abordar las tensiones con curiosidad y enfocarse en soluciones comunes evita que pequeñas fricciones se conviertan en rencores. Por tanto, los esfuerzos orientados a desescalar, más que a ganar una discusión, protegen el tejido de la convivencia.



2. Aceptar y valorar las diferencias:

Reconocer y valorar la pluralidad de voces es condición necesaria para que cualquier comunidad funcione de manera sostenible. En contextos académicos, culturales o sociales, toda postura rígida no sólo limita el aprendizaje individual, sino que empobrece el debate colectivo. Abrirse a ideas ajenas, preguntar antes de juzgar y practicar la autocrítica permiten traducir la diversidad en fuente de crecimiento genuino. Por otra parte, ignorar o descalificar lo diferente alimenta la exclusión y, a la larga, erosiona la confianza mutua. Una mirada apreciativa hacia lo diverso—en formación, cultura o experiencia—construye un ambiente inclusivo donde cada persona se siente vista y donde el disenso se convierte en motor, no en freno.

3. Mostrar disposición a interactuar con los demás.

Las relaciones personales crecen cuando se les da espacio y tiempo, y eso empieza con la actitud de cada uno. Aunque alguien sea naturalmente más reservado, lo fundamental es que no se coloque una muralla entre sí mismo y la gente que le rodea. Fijarse en detalles tan sencillos como dar los buenos días al entrar, despedirse antes de salir o sostener una pequeña conversación cuando alguien se le acerca tiene más peso del que parece. Ese repertorio elemental de gestos demuestra que uno está presente, accesible y con ganas de construir un lazo, por más modestos que sean los primeros pasos.

4. Pedir ayuda cuando realmente la necesitas.

Buscar apoyo no sólo aporta una solución concreta, sino que refuerza el hilo que une a las personas. En la oficina, recurrir al consejo de un compañero puede resultar más eficaz que intentar hacer todo solo y, de paso, abre un espacio de



confianza mutua. Aprender de alguien que ha recorrido ese camino antes, o que simplemente domina una herramienta que a uno se le atraganta, enriquece el propio repertorio de habilidades. Así que no dudes en levantar la mano si el problema te supera; a menudo esa sencilla acción acaba convirtiéndose en el primer ladrillo de una conexión nueva y valiosa.

5. Practicar la empatía y la comprensión:

Cultivar la empatía y la comprensión hacia los demás es esencial para mantener relaciones sanas con amigos, compañeros y familiares. Cuando se escucha con interés genuino las historias y sentimientos ajenos, se tejen lazos emocionales más fuertes que le dan al encuentro un aire de respeto y apoyo mutuo, casi como si se colocara un refugio invisible sobre la conversación. No solo se afina la comunicación, sino que la confianza se instala sin pedir permiso y el ambiente se llena de cooperación.

2.2.2. Enfoques teóricos de la variable desempeño docente

2.2.2.1. Desempeño docente.

El desempeño docente se refiere a la eficacia y a la eficiencia con que el docente despliega su labor en el aula. No se limita simplemente a la transmisión de conocimientos, sino que abarca también la organización del espacio, el manejo del tiempo, la regulación del comportamiento y la creación de un clima que estimule la curiosidad y el respeto. A ello se suma la atención al desarrollo académico y personal de cada estudiante, lo que exige ajustar los métodos a las capacidades e intereses individuales y ofrecer retroalimentación clara y motivadora; dicha adaptación favorece un aprendizaje verdaderamente integral. En un escenario ideal, el profesor que rinde



con alta calidad inspira a sus alumnos, mide su avance de forma equitativa, comparte experiencias con sus pares y dialoga con padres y comunidad para renovar y elevar constantemente el horizonte educativo (Sigüenza, 2021).

De acuerdo con Sigüenza (2021) el desempeño docente es un concepto amplio que incluye varios componentes y características clave. A continuación, se detallan algunos aspectos relevantes:

Componentes del desempeño docente:

1. Efectividad en la enseñanza

Dominio del contenido: El primer pilar de un buen profesor es el dominio profundo de su materia. Esto no significa solo saber de memoria los temas, sino entenderlos a fondo, conocer sus raíces históricas, sus debates actuales y sus aplicaciones prácticas en la vida cotidiana. También es vital poder unir esa materia con otras disciplinas y con situaciones reales, de modo que los alumnos vean por qué lo que aprenden importa y donde se puede usar. Cuando una clase suena viva y conectada, la comprensión sube y, de paso, aumenta el respeto que los estudiantes sienten por el profesor como auténtico experto. **Metodologías pedagógicas:** Cada aula está llena de voces y ritmos diferentes, así que un buen docente no se aferra a una sola receta. Alterna proyectos en grupo, lecciones breves con aparatos digitales, debates, ejercicios silenciosos, y lo que surja, siempre mirando quién aprende, quién se estanca y por qué. Al mezclar estrategias y ajustarlas sobre la marcha, logra que más chicos se sientan incluidos, participen de verdad y descubran un gusto por la tarea escolar.

Evaluación del aprendizaje. La evaluación actúa como espejo del progreso académico, permitiendo tanto a docentes como a estudiantes identificar logros y



obstáculos. Por lo tanto, quienes enseñan necesitan pericia para diseñar herramientas que vayan más allá del examen final: proyectos, presentaciones, portafolios y autoevaluaciones pueden ofrecer vistas distintas del mismo estudiante. Estas modalidades, a su vez, deben cumplir criterios de justicia y equidad, capturando la complejidad del aprendizaje sin favorecer solo habilidades memorísticas. Complementariamente, retroalimentación constructiva y puntual es esencial; su función no es solo señalar errores, sino iluminar fortalezas y guiar el esforzado camino hacia nuevas metas.

Gestión del aula: Organización. La organización se erige como columna vertebral de un aula que realmente aprende y enseña. Por ello, el docente debe articular cada sesión con una secuencia lógica, donde los objetivos estén expuestos y cada actividad responda a ellos. Planificación, sin embargo, no termina en el papel; implica también disponer el espacio, físico o virtual, de modo que cada recurso sea fácil de encontrar y cada estudiante se sienta incluido en la dinámica. Una clase bien organizada, entonces, no es mero orden, sino la condición que libera la curiosidad y el compromiso educativo.

Disciplina: Mantener la disciplina en el aula es clave para que el aprendizaje ocurra de forma efectiva. Para lograrlo, el profesor debe definir reglas claras, comunicarlas desde el primer día y aplicarlas con equidad y coherencia. Cuando surgen conductas indeseadas, es mejor intervenir pronto y de manera constructiva, señalando no solo lo que se debe corregir sino también el valor del respeto mutuo. Una disciplina así no solo reduce las interrupciones, sino que enseña a los alumnos hábitos de autodominio y consideración por los demás.



Clima de aula: Un clima de aula positivo y acogedor resulta determinante para que los estudiantes aprendan y se sientan bien. Si la clase es inclusiva, los jóvenes se animan a participar, a compartir ideas y a colaborar sin temor. El docente, por tanto, debe cultivar confianza y respaldo cotidiano, mostrando que cada voz es valiosa y cuidando la seguridad emocional de todos. Esto exige prestar atención a las dinámicas sociales, modelar empatía y promover una cultura de respeto que trascienda el tiempo dedicado a la materia.

3. Desarrollo profesional

Formación continua. El ámbito educativo se transforma con rapidez; nuevas teorías, metodologías y herramientas tecnológicas aparecen casi a diario. En consecuencia, los profesores necesitan adoptar una actitud de aprendizaje permanente y buscar espacios donde actualizarse. Participar en talleres, cursos, congresos o comunidades virtuales les ayuda a incorporar las mejores prácticas, probar innovaciones y ajustar su propio estilo pedagógico. Al hacerlo, no solo refinan sus competencias, sino que también enriquecen el ambiente de aula, ofreciendo a los estudiantes experiencias más pertinentes y efectivas.

Reflexión sobre la práctica. Mirar hacia atrás y analizar lo que sucede en las sesiones de clase resulta esencial para crecer y mejorar a largo plazo. Por tanto, los docentes deben preguntarse con regularidad cómo están enseñando, qué efecto tienen sus decisiones en el aprendizaje y de qué manera ellos mismos están avanzando como profesionales. Este proceso puede incluir una autoevaluación honesta, revisión de la retroalimentación que ofrecen alumnos y colegas, y ajuste sistemático de las estrategias a partir de esos datos. Ser capaces de reflexionar de



forma crítica les permite detectar oportunidades, celebrar logros y seguir avanzando en su compromiso con la excelencia educativa.

El desempeño docente se entiende hoy como un conjunto amplio de conductas, decisiones y actitudes que un profesor exhibe en el aula y fuera de ella. Esa noción abarca, por igual, los aciertos y los errores que marcan la rutina escolar. Muchas investigaciones han mostrado que la calidad del sistema educativo sube cuando el profesor confía en su capacidad para influir en el aprendizaje y construye esa fe día a día. Tener autoeficacia significa, entre otras cosas, atreverse a experimentar nuevos métodos, organizar cada actividad, escribir una planificación sólida y, sobre todo, tratar los distintos ritmos y talentos del alumnado con respeto. En esa línea, transmitir cada materia con genuino entusiasmo y buscar un clima amable y retador son piezas claves del rompecabezas (Camacho, 2022).

Más allá de la docencia, el término "desempeño" apunta, en el fondo, a la manera en que alguien concreta un trabajo en un contexto dado. Así, no se limita a señalar si se cumplieron horarios o se alcanzaron metas, sino si esos pasos se dieron con dedicación. Por tanto, desempeñarse bien quiere decir llevar a cabo cada tarea con la mirada atenta, prever obstáculos y responder con ganas a las pequeñas exigencias que aparecen cada día en el aula.

Esta situación indica que un empleado no se limita a atender sus responsabilidades mínimas, sino que se involucra de modo proactivo, buscando maneras de perfeccionar su tarea y ajustarse a los cambios que surgen en el día a día del puesto. Por ello, su rendimiento puede verse como un termómetro que mide tanto su habilidad técnica como su voluntad de sumar al éxito colectivo, mostrando cómo aborda y responde a cada nuevo reto que le plantean (Puente et al., 2018).



2.2.2.2. Estrategias pedagógicas.

Las estrategias pedagógicas son las tácticas que los docentes utilizan para que sus alumnos aprendan mejor y recuerden lo estudiado. Estas tácticas pueden incluir actividades interactivas, herramientas digitales, aprendizaje personalizado, y recursos visuales o prácticos. También contemplan técnicas que mantienen alta la motivación, ordenan el aula, y fomentan el pensamiento crítico o la resolución de problemas. Su meta central es forjar un aula activa en la que cada estudiante saque lo mejor de sí y los conocimientos se arraiguen de forma duradera (Cabrera, 2016). Cabrera (2016) sostiene que unas buenas estrategias no solo transmiten datos; también animan y empoderan a quienes aprenden. A continuación, se examinan sus componentes clave.

1. Actividades interactivas:

Juegos educativos: Los juegos educativos combinan el estudio con la diversión y hacen que los alumnos se involucren de manera activa. Se pueden crear con el fin de repasar contenidos concretos, ejercitar habilidades mentales o fortalecer el trabajo en grupo. Al jugar, los estudiantes sienten menos presión, se motivan más y, por ende, retienen la información con mayor facilidad.

Debates y discusiones: Las sesiones de debate y las charlas moderadas son herramientas que cultivan el pensamiento crítico y el diálogo abierto. En este entorno, cada alumno puede considerar otros puntos de vista, formular argumentos claros y aprender a escuchar con respeto.

Al final, estas actividades no solo añaden profundidad al contenido, sino que también pulen la comunicación y la confianza personal de cada participante.



2. Tecnologías educativas:

Plataformas de Aprendizaje en Línea. Herramientas como Moodle o Google Classroom extienden la clase cara a cara al ofrecer un espacio digital donde alumnos y docentes pueden interactuar continuamente. A través de estos entornos, el profesor organiza materiales, administra pruebas electrónicas y comparte comentarios inmediatos, lo cual ahorra tiempo y favorece una evaluación más dinámica. Al mismo tiempo, los estudiantes pueden revisar contenidos a su propio ritmo, descargar recursos adicionales y plantear dudas fuera del horario habitual, lo que promueve un aprendizaje más autónomo y flexible.

Recursos digitales. Incorporar videos, podcasts o aplicaciones interactivas en las lecciones diversifica las formas en que el alumnado recibe y procesa la información. Esta variedad audiovisual se acomoda a distintos ritmos y estilos, ya que algunos estudiantes captan mejor lo que ven, otros lo que oyen y otros lo que tocan. Otro beneficio es que estos materiales se actualizan con rapidez, de modo que el profesor puede sustituir un enlace obsoleto por un informe reciente en cuestión de minutos, asegurando que la clase se mantenga informada sobre los últimos avances en cada disciplina.

Herramientas de colaboración: Plataformas como Google Docs hacen que trabajar en equipo sea más accesible para los estudiantes. Estas aplicaciones permiten que varias personas editen un documento al mismo tiempo, de modo que se puedan intercambiar ideas, dejar comentarios y resolver dudas sin tener que reunirse físicamente. Al colaborar así, los jóvenes practican la comunicación clara, la organización del tiempo y la disposición a escuchar, habilidades que son centrales tanto en el aula como en el futuro profesional.



Aprendizaje diferenciado: La enseñanza diferenciada busca ajustar la forma en que se presenta un tema, de modo que cada estudiante pueda avanzar según sus intereses y fortalezas. Por ejemplo, el profesor puede ofrecer tareas con distintos niveles de complejidad, facilitar textos que varían en longitud o evaluar a cada alumno con pruebas que reflejen realmente lo aprendido. Este enfoque asegura que nadie quede rezagado y que todos tengan la oportunidad de comprender a fondo los contenidos, sin importar su punto de partida.

Planes de aprendizaje individualizados: Estos planes consisten en recorridos educativos hechos a la medida, diseñados para coincidir con la velocidad y el estilo de aprendizaje de cada alumno. En la práctica, un plan puede incluir metas concretas, materiales adaptados y técnicas docentes que se alineen con las fortalezas y áreas de mejora del estudiante. Al ofrecer esa dosis de personalización, el documento no solo promueve un avance académico más eficaz, sino que también cuida el bienestar social y emocional del niño o joven.

4. Recursos visuales y prácticos:

Mapas conceptuales y gráficos: Los mapas conceptuales y organizadores parecidos proporcionan soportes visuales que ordenan y vinculan datos de manera clara. Al usarlos, el alumno puede ver de un golpe las relaciones entre ideas, lo que ahorra tiempo y esfuerzo en la memorización. Asimismo, estos esquemas son un aliado valioso a la hora de estudiar resúmenes o de prepararse para exámenes, puesto que convierten la lectura en una tarea menos abstracta y más manejable.

Experimentos y proyectos prácticos. Los experimentos y proyectos prácticos brindan a los estudiantes la oportunidad de aplicar lo aprendido en contextos reales y manejables. Al participar en estas actividades, el alumnado se involucra en un



aprendizaje activo, explora ideas científicas, técnicas o artísticas mediante el ensayo y la observación directa. Cuando trabajan en un proyecto práctico, cultivan destrezas como investigar, resolver problemas y pensar con originalidad, y, al mismo tiempo, consiguen una comprensión más rica y duradera del contenido.

Las estrategias pedagógicas, son un conjunto de decisiones y recursos que el docente organiza de manera deliberada para promover aprendizajes concretos. Cada estrategia se planifica atendiendo a las necesidades, intereses y ritmos del grupo, buscando que cada estudiante participe y asimile de forma efectiva. Estas acciones abarcan desde la elección del método de enseñanza hasta la selección de materiales, pasando por actividades que estimulan el pensamiento crítico y una evaluación continua del avance del alumnado. En su conjunto, las estrategias pedagógicas intentan construir un clima escolar donde aprender resulte motivador y significativo (Roriva, 2018).

Según Roriva (2018), el uso de estrategias didácticas eficaces en el aula exige una planificación cuidadosa y una comprensión sólida de varios elementos clave:

1. Establecimiento de objetivos específicos

Para que la enseñanza resulte efectiva, el profesorado necesita fijar con precisión los propósitos que se quieren alcanzar en cada curso o materia. Dichos propósitos han de ser claros, alcanzables y medibles, de forma que actúen como un mapa constante a lo largo del proceso educativo. Al tener objetivos bien delineados, el docente puede articular contenido, actividades y formas de evaluación de modo que todo se mantenga en sintonía. Además, estas metas permiten seguir el avance de los alumnos y valorar con rigor los resultados del aprendizaje.



2. Conocimiento del contenido

El dominio del contenido es una piedra angular del éxito educativo. Cada profesor debe manejar, en profundidad y al día, el tema que enseña; eso no solo incluye los conceptos básicos, sino también sus teorías, evolución y usos en la práctica. Esa base sólida le permite explicar con claridad, contestar preguntas sin titubear y mostrar ejemplos que realmente sitúen a los alumnos en la vida cotidiana del saber. Más aún, cuando el docente controla su materia, puede articularla con otras disciplinas y así darles a los estudiantes una perspectiva ampliada que revela cómo el conocimiento no vive aislado.

3. Preparación de materiales y recursos

Una enseñanza eficaz arranca mucho antes de entrar al aula, durante el tiempo que el profesor invierte en reunir y organizar todo lo que va a necesitar. Debe elegir libros, artículos, herramientas digitales y cualquier recurso que pueda ayudar al grupo y asegurarse de que esos materiales estén accesibles y listos cuando suene la sirena. Planificar con antelación evita parones, mantiene el ritmo de la clase y hace que el aprendizaje fluya de manera natural. Contar, además, con una gama variada de recursos permite atender a los alumnos que aprenden de distintas formas y ofrecer así una experiencia más personalizada y productiva.

4. Enfatizar aspectos clave de la información:

Es esencial que los profesores señalen claramente los elementos centrales de lo que quieren comunicar. Esto significa identificar y destacar los conceptos más relevantes, las ideas principales y las conexiones fundamentales entre temas. Al resaltar estos puntos, el docente dirige la mirada del alumno hacia lo más significativo,



facilitando una comprensión más profunda y una mayor retención. Estrategias como subrayar, hacer breves resúmenes y repetir los núcleos temáticos resultan herramientas eficaces, pues aseguran que los estudiantes memoricen y dominen los contenidos esenciales.

5. Promover la asociación teórico-práctica:

Vincular lo que se aprende en clase con situaciones reales es una herramienta pedagógica clave que muestra a los estudiantes por qué el contenido escolar importa fuera de la universidad. Por ello, los profesores pueden emplear casos, pequeñas indagaciones, actividades en laboratorio o simulaciones que traduzcan teorías en decisiones concretas. Asociar teoría y práctica enriquece el entendimiento y le deja al alumno competencias útiles, ayudándoles a afrontar mejor los retos que encontrarán una vez cerrado el campus.

2.2.2.3. Evaluación formativa.

La evaluación formativa es un procedimiento que se lleva a cabo de forma continua a lo largo del proceso de enseñanza-aprendizaje y que tiene como fin seguir de cerca el progreso de cada estudiante. Al usar este enfoque, los profesores reciben información casi en tiempo real sobre el nivel de rendimiento de sus alumnos, pueden detectar rápido los puntos más difíciles y, en función de eso, modificar sus estrategias didácticas. A través de herramientas variadas--cuestionarios breves, observaciones, debates o prácticas en el aula--la evaluación formativa no solo permite al docente adaptar la enseñanza, sino que brinda al estudiante un espacio para mirar hacia atrás, ajustar su propio enfoque y reforzar las competencias que lo fortalecerán. Su objetivo central, por tanto, consiste en orientar el desarrollo académico de cada alumno de manera constante y flexible (Moll, 2018).



La evaluación formativa ha sido vista, durante mucho tiempo, como una herramienta que apenas señalan y reparan las fallas que los estudiantes exhiben en su trabajo. Este modelo clásico se sostiene en un circuito de ensayo y error: se elogian las respuestas correctas, se identifican los desaciertos y, a partir de allí, se vuelven a entregar ejercicios muy parecidos con la esperanza de que la práctica riente buenos resultados. En esa línea, cada prueba o examen que el profesor devuelve se convierte, casi mecánicamente, en el termómetro que mide el progreso, cifrado casi siempre en una nota del 0 al 10, tal como señala Moll (2018).

De acuerdo con Moll (2018) el proceso típico de esta perspectiva comprende:

Explicación del docente:

El proceso escolar inicia cuando el profesor presenta el tema, orientando a los alumnos sobre lo que se espera que aprendan. Para lograr que todos entiendan, el docente recurre a varias técnicas: habla con claridad, enseña con demostraciones sencillas, o apoya su charla con imágenes, vídeos y otras herramientas digitales. De este modo, procura que cada estudiante capte los conceptos básicos y se forme un cimiento fuerte, que luego servirá para abordar actividades más prácticas y complejas.

Realización de ejercicios:

Con la teoría ya explicada, llega el momento de pasar a los ejercicios, donde los alumnos traducen el saber escuchado en acción concreta. En esta etapa se busca que pongan manos a la obra, ejercitando lo aprendido y cultivando las destrezas vinculadas al contenido. Los formatos son muy variados: unos resolverán problemas de mate, otros analizarán un texto en clase, y algunos podrán diseñar un pequeño proyecto, según la asignatura en curso.



Practicar de esta forma no solo afianza lo estudiado sino que revela, a cada estudiante, cuáles partes del tema dominan y cuáles requieren un empuje extra o alguna aclaración adicional.

Prueba o examen calificativo: tras completar la serie de ejercicios prácticos, los alumnos se someten a una prueba cuyo propósito es valorar su dominio real de los contenidos. La evaluación incluye diversos formatos, como opciones múltiples, preguntas cortas, problemas situacionales y un breve ejercicio de redacción; cada sección es corregida y puntuada de forma integral por el profesor. El resultado final no sólo indica cuánto ha asimilado cada estudiante, sino que orienta al docente sobre la eficacia del enfoque pedagógico empleado, sirviendo así como valiosa retroalimentación en ambos sentidos.

Repetición de ejercicios: si un alumno no supera la prueba, el curso pasa a una fase de refuerzo en la que se le asignan ejercicios suplementarios centrados en las áreas específicas que aún presenta fortaleza. La reiteración de estas actividades intenta consolidar el aprendizaje y ofrece a cada estudiante una segunda oportunidad de dominar los conceptos que le resultaron difíciles en primera instancia. Para acompañar este proceso, el docente suele programar tutorías informales, recomendar lecturas breves o proporcionar vídeos explicativos, de manera que la recuperación sea accesible y el estándar de competencia finalmente alcanzable.

En contraste, la evaluación formativa desde una óptica cognitivista sitúa su atención en los modos en que los estudiantes procesan la información y abordan las actividades que se les proponen. Este marco se preocupa menos por el resultado final de las tareas y más por detectar los obstáculos cognitivos que pueden aparecer cuando se presentan conceptos novedosos o se realizan ejercicios concretos. El



objetivo no es solo señalar los errores que surgen, sino indagar en las causas que los alimentan. Entre esas causas pueden estar una comprensión aún incipiente, falencias en el razonamiento o dificultades para transferir lo aprendido a situaciones diferentes (Moll, 2018).

La evaluación formativa es un proceso continuo y deliberado que reúne e interpreta información para comprender y valorar cómo aprenden los estudiantes y cómo desarrollan distintas competencias. En vez de limitarse a una prueba final, esta evaluación observa el progreso a lo largo de toda la experiencia educativa. Con estos datos, los profesores pueden distinguir lo que cada alumno ya maneja bien y lo que todavía necesita atención, brindando una retroalimentación puntual y constructiva. Esa guía no solo orienta al estudiante, sino que también permite que el docente ajuste su forma de enseñar, de manera que cada clase se adapte un poco más a las necesidades particulares de cada persona (Bustamante, 2022).

Según Bustamante (2022), la evaluación formativa persigue dos propósitos clave en el aula.

1. Valorar el desempeño en escenarios reales:

El primer objetivo es observar cómo los alumnos abordan y resuelven situaciones que realmente los retan. Al proponerles tareas auténticas, el profesor puede ver de qué modo los estudiantes movilizan sus saberes y habilidades para sortear problemas.

2. Identificar el nivel actual de competencias:

El segundo propósito radica en establecer en qué punto se halla cada aprendiz respecto a las destrezas que se esperan. Así es posible reconocer lo que ya domina,



lo que le falta y ajustar la enseñanza a medida, guiándolo paso a paso hacia niveles más avanzados. Esta revisión continua da al docente la información necesaria para adaptar estrategias y brindar el apoyo justo que cada alumno necesita para avanzar.

Crear oportunidades continuas para la demostración de competencias:

La evaluación formativa busca darles a los estudiantes múltiples ocasiones para mostrar cómo integran y aplican las habilidades y conocimientos que forman cada competencia. Mediante tareas y actividades variadas, los alumnos pueden evidenciar cómo combinan esas capacidades de forma pertinente y efectiva en situaciones reales.

Este enfoque no solo ayuda a afianzar el aprendizaje, sino que ofrece a los docentes una panorámica más rica sobre lo que cada estudiante puede hacer. Al ofrecer espacios constantes para la evaluación, se cultiva un entorno dinámico y flexible donde los alumnos pueden reflexionar sobre su progreso y hacer ajustes cuando lo necesiten.

2.2.2.4. Retroalimentación.

Este proceso busca optimizar el aprendizaje del estudiante, poniendo en evidencia las fortalezas, señalando las áreas que requieren atención y ofreciendo sugerencias concretas para progresar. La retroalimentación puede ser verbal o escrita, puede llegar inmediatamente o después de un tiempo, pero siempre debe ser clara, pertinente y dirigida a incentivar una reflexión crítica y un ajuste efectivo de las estrategias empleadas por el alumno. Cuando reciben comentarios bien formulados, los estudiantes entienden con mayor claridad tanto sus logros como sus dificultades,



lo que les permite tomar decisiones fundamentadas y seguir avanzando en sus trayectorias académicas y personales (Peiró, 2020).

De acuerdo con Peiró (2020) la retroalimentación se manifiesta por dos vías:

Retroalimentación positiva:

Descripción. La retroalimentación positiva apunta a reforzar y potenciar aquellas respuestas o comportamientos que el receptor ya ha mostrado. Este enfoque destaca los logros y reconoce públicamente los éxitos, centrándose en los elementos que funcionan bien. Su objetivo básico es crear suficiente motivación para que esas conductas se repitan en el futuro. Por ejemplo, un profesor puede elogiar a un alumno por una respuesta correcta o una buena exposición, subrayando no solo el resultado sino el esfuerzo que ha puesto.

Retroalimentación negativa:

Descripción. La retroalimentación negativa, en contraste, sirve para identificar errores o áreas que requieren ajuste. En lugar de aplaudir lo que va bien, este tipo de comentario informa sobre las fallas o las lagunas, con la mira puesta en rectificar y aprender. En un aula, eso podría significar que el docente le indique a un estudiante que erró en un test o que entendió mal un concepto, dándole detalles precisos sobre lo que le falló y cómo puede avanzar.

En su conjunto, la retroalimentación en el aula es un acto esencial: no solo mira los logros del alumno, sino que los valora para guiarlo hacia las metas educativas que se han propuesto.

Este proceso no se limita a observar si el alumno acierta o se equivoca, sino que se convierte en un diálogo reflexivo entre profesor y estudiante. Mediante esa



conversación, el docente trata de identificar las estrategias y métodos más adecuados para alcanzar los resultados de aprendizaje deseados, de modo que el estudiante entienda sus avances, reconozca las áreas que todavía necesita trabajar y, a la vez, el profesor pueda ajustar su práctica para apoyar tanto el desarrollo académico como el personal del joven (Piñon, 2020).

Según Anijovich (2010), citada por Piñon (2020), la retroalimentación es un proceso formativo y dialógico diseñado para que los educandos desarrollen la capacidad de "aprender a aprender". A continuación se exponen los cinco modos propuestos para implementar esta práctica en el aula:

1. Ofrecer preguntas:

Invitar a los alumnos a responder preguntas sobre su propio proceso de estudio se ha convertido en una estrategia clave para cultivar la metacognición. Al hacerlo, los educandos deben detenerse a pensar no solo en el resultado que han obtenido, sino en los caminos que eligieron para llegar allí y en las decisiones que tomaron a lo largo del trayecto. Este tipo de retroalimentación interna les permite examinar críticamente sus métodos, detectar puntos débiles y, eventualmente, ensayar abordajes distintos. Las preguntas pueden ser abiertas y reflexivas, como "¿Qué estrategia usaste para resolver este problema?". De este modo se favorece no solo la autoconciencia, sino también el empoderamiento: los estudiantes comienzan a dirigirse intencionadamente a su propio aprendizaje.

2. Detallar el trabajo del estudiante:

Detallar el trabajo de un estudiante requiere adoptar un enfoque descriptivo que funcione como un espejo, mostrando exactamente lo que él o ella ha hecho. Este



procedimiento evita la evaluación y se limita a señalar, con objetividad, los rasgos visibles de la tarea, de modo que el alumno sepa lo que se está comentando. En lugar de ofrecer un simple buen trabajo, un profesor podría anotar que las ideas en la introducción del ensayo aparecieron organizadas y con un hilo argumental claro. Esta claridad permite al estudiante entender lo que funcionó y al mismo tiempo detecta puntos concretos en los que puede avanzar. Al marcar logros específicos y dar pistas prácticas, la técnica valida el esfuerzo del alumno y guía las próximas correcciones sin desanimarlo.

3. Vincularse con el estudiante:

Vincularse con el estudiante significa crear un lazo emocional positivo por medio de una comunicación abierta y honesta. Este método subraya que, durante la retroalimentación, es tan importante atender las emociones del alumno como revisar su trabajo. Cuando el profesor demuestra empatía y comprensión, el estudiante siente que su esfuerzo es valorado y se anima a seguir mejorando. Por eso, la crítica debe formularse de un modo constructivo y alentador, de manera que él se sienta respaldado y listo para escuchar sugerencias.

4. Ofrecer sugerencias.

Ofrecer sugerencias resulta clave para cerrar la distancia entre el rendimiento del alumno y las metas de aprendizaje. Las recomendaciones deben ser claras, específicas y fáciles de poner en práctica, brindando al estudiante un mapa concreto por donde avanzar. Un docente, por ejemplo, puede decir: "Para dar más coherencia a tu ensayo, usa conectores entre párrafos", o: "Practica problemas similares hasta que el concepto te resulte habitual". Así, la sugerencia no solo señala el aspecto a



mejorar, sino que presenta pasos reales que el alumno puede seguir para obtener mejores resultados.

5. Proporcionar andamiaje.

Andamiaje es el respaldo que ofrece el profesor para que el alumno alcance metas de aprendizaje. Ese respaldo puede ser recursos extras, pautas de estudio, ejemplos concretos o actividades paralelas. El andamiaje resulta clave cuando se presenta una tarea dura que pide un saber o una destreza superior. Al poner un andamiaje apropiado, el docente entrena al alumno a gestionar luego por su cuenta retos complejos. Con la práctica, la confianza y la habilidad crecen, y el profesor retira poco a poco el soporte, cediendo al estudiante más mando sobre su aprendizaje.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Autoevaluación

La autoevaluación es un ejercicio interno mediante el cual las personas examinan honestamente su desempeño, identificando tanto lo que dominan como lo que les cuesta más. Esta costumbre resulta esencial para avanzar, porque alimenta la autoconciencia y el sentido de deber hacia uno mismo. Estudiantes y profesionales, al mirarse críticamente, pueden medir sus habilidades, conocimientos y actitudes, y así trazar metas concretas que guíen su aprendizaje futuro. Por añadidura, este procedimiento cultiva la independencia y la autogestión, dos competencias necesarias en un mundo que exige aprendizaje a lo largo de la vida (Colinas, 2022).



2.3.2. Autonomía

Autonomía es la habilidad de actuar por cuenta propia y tomar decisiones informadas sin apoyarse siempre en un tutor o supervisor. Dentro del aula y fuera de ella, ser autónomo alimenta el pensamiento crítico y la destreza para resolver problemas variados. Promover esta cualidad en los alumnos implica cederles espacios donde acepten responsabilidades, elijan cómo aprender y organicen su tiempo y recursos con sentido. Un grado sano de independencia no solo tiende a levantar las calificaciones, sino que también equipa a la persona para enfrentar retos cotidianos y profesionales (Vera y Núñez, 2013).

2.3.3. Desarrollo profesional

El desarrollo profesional es un movimiento continuo mediante el cual las personas adquieren competencias, prácticas y saberes que les permiten seguir siendo pertinentes y eficaces en su labor. En el ámbito educativo, la formación permanente de los profesores resulta clave para ofrecer clases de calidad y para absorber con soltura los avances en pedagogía y en herramientas digitales. Este proceso puede materializarse en seminarios, másteres, encuentros académicos y cualquier otra acción que invite a la actualización. Lo noteworthy es que el aprendizaje del docente reverbera en el aula, ya que habilidades renovadas se traducen casi de inmediato en experiencias más ricas para el alumnado (Gómez, 2023).

2.3.4. Disciplina

La disciplina, por su parte, consiste en el conjunto de reglas, costumbres y expectativas que orientan cómo se comportan las personas en distintos espacios. En una escuela, la disciplina construye un clima ordenado y seguro, donde los



estudiantes pueden concentrarse sin distracciones y participar con confianza. A esta faceta institucional se suma la autodisciplina: ese impulso interno que permite a cada individuo supervisar sus propias acciones y seguir adelante, aun cuando la motivación externa flaquea (Villoria y Mendoza, 2023).

2.3.5. Docencia

La docencia es, en esencia, el arte y la ciencia de educar: acompañar a estudiantes en la adquisición de conocimientos, destrezas y actitudes que darán sentido a sus vidas. Los profesores no son meros transmisores de datos, sino guías, mentores y habilitadores, que traen al aula una mezcla de pasión, reconocimiento de la diversidad y voluntad de aprender con el alumnado. Para que la práctica sea realmente efectiva, el docente necesita dominar el contenido, aplicar habilidades pedagógicas variadas y establecer un vínculo que resuene tanto en lo emocional como en lo cognitivo. Y, por supuesto, dado el ritmo del cambio social y tecnológico, esa flexibilidad para renovar estrategias y probar nuevas herramientas raramente puede darse por sentado (Morán, 2004).

2.3.6. Ética

La ética, entendida como el marco de principios que informa nuestras elecciones y comportamientos, se convierte en la piedra angular de toda actividad escolar. Sin ella, resulta imposible construir climas de respeto, justicia o verdadera equidad. Tanto docentes como estudiantes están llamados a observar valores como la honestidad, la integridad y el respeto irrestricto a la dignidad ajena, porque lo que ocurre en el aula –y fuera de ella– termina por reflejar la calidad del tejido social. Educar en ética, por lo tanto, no solo implica mirar la conducta de cada individuo, sino también situarla dentro de una responsabilidad colectiva en favor del bien común. En



última instancia, una orientación ética sostenida es un ingrediente imprescindible si pretendemos avanzar hacia sociedades más justas y estiladas (Botina et al., 2022).

2.3.7. Integración social

La integración social describe el esfuerzo por incorporar a cada persona, sin importar cultura, clase o cualquier otra diferencia, en la vida cotidiana, la escuela y el trabajo. Dentro del ámbito educativo, este proceso exige construir un entorno en el que cada alumno reciba respeto y valoración, sin excepción. Para lograrlo, es necesario derribar obstáculos que impidan la participación plena, como la lengua que una persona habla, las dificultades físicas o las normas culturales excluyentes. Así, la integración no solo defiende la diversidad y la equidad, sino que además enriquece a toda la comunidad escolar al sumar experiencias y puntos de vista variados (Albero, 2023).



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque cuantitativo se caracteriza por su preocupación por medir las variables de forma precisa y replicable, usando procedimientos que limitan al máximo la influencia personal del investigador. En estos estudios no se admiten apreciaciones subjetivas; toda la interpretación se funda en técnicas estadísticas que procesan los datos y examinan si las hipótesis formuladas tienen suficiente apoyo empírico. Mediante dicha estadística se intenta desentrañar patrones y correlaciones que ofrezcan una imagen clara y razonada analizada (Hernández et al., 2014).

3.2. MÉTODO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN

El método deductivo, por su parte, es una forma clásica de razonamiento científico que parte de una teoría general y avanza hacia conclusiones concretas. Al proceder del principio general hacia casos particulares, este procedimiento permite inferir lógicamente enunciados específicos a partir de postulados ampliamente aceptados (Segundo, 2018).

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Finalmente, la investigación básica se aparta de otras modalidades debido a su interés primario en entender a fondo las teorías subyacentes y en dejar intacta la



esencia de las variables observadas. A diferencia de enfoques aplicados, que suelen interrumpir o tratar experimentalmente los fenómenos, el estudio básico se limita a tejer lazos teóricos y a describir patentes los comportamientos tal como emergen en su entorno natural (Pimienta y De La Orden, 2017).

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación correlacional es un enfoque que examina la relación entre dos o más variables, con el fin de establecer si están asociadas y en qué grado (Siddharth, 2011). A través de este método se observan cómo cambian las variables juntas sin intervenir en ellas, y aunque se obtiene información sobre la dirección y la fuerza de la relación, no se puede afirmar que una variable provoque cambios en la otra.

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño no experimental se basa precisamente en esa reserva: no se modifica el ambiente ni se introducen tratamientos deliberados. Los investigadores limitan su labor a observar, medir y documentar, por lo que los datos reflejan la realidad tal como aparece en su contexto habitual (Pimienta y De La Orden, 2017).

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1. Población

Para este estudio se consideró a toda la planta docente de la Institución Educativa José Caruana, compuesta por 16 educadores. Cada profesor fue incluido como informante clave, pues su experiencia y su punto de vista -diferentes entre sí- enriquecieron la comprensión general del entorno escolar bajo análisis.



3.6.2. Muestra

El muestreo se llevó a cabo de forma censal, incluyendo a los dieciséis docentes activos de la Institución Educativa José Caruana; por lo tanto, dicha población constituyó la única muestra del estudio. Al proceder así, los investigadores lograron reunir todas las voces disponibles, proporcionando una imagen amplia y fiel de la comunidad educativa examinada.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.7.1. Técnica de la investigación

La técnica de investigación utilizada fue la encuesta, seleccionada por su capacidad de reunir datos de forma sistemática y ordenada, lo que permite obtener información precisa y fácilmente cuantificable. Mediante un cuestionario diseñado con cuidado, se indagó sobre las experiencias y percepciones de cada docente.

3.7.2. Instrumento de la investigación

El instrumento concreto empleado fue, como se ha mencionado, un cuestionario. Este artefacto se confeccionó con esmero para extraer datos específicos y relevantes de los participantes. Gracias a un conjunto de preguntas organizadas, el cuestionario facilitó respuestas claras sobre vivencias, valoraciones y opiniones del profesorado.

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

3.8.1. Validez de los instrumentos

La validez fue evaluada por el juicio de expertos

La validez del cuestionario se verificó a través de una revisión externa, realizada por expertos en el tema. Durante este examen, los especialistas leyeron y evaluaron cada pregunta con el fin de confirmar que fueran comprensibles, pertinentes y funcionales para lograr los objetivos planteados.

3.8.2. *Confiabilidad de los instrumentos*

Se determinó a través de la siguiente técnica estadística:

Tabla 2

Coeficiente de fiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	18

Nota. Diseño propio.

Interpretación:

El coeficiente de 0,919 que aparece en la tabla 2 indica que la herramienta de medición empleada goza de una fiabilidad excelente. Un valor tan elevado sugiere que el dispositivo arroja resultados consistentes y reproducibles, de modo que las respuestas que genera pueden considerarse estables y dignas de confianza.

3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Se fijó un umbral de significancia de 0,05 al evaluar las hipótesis planteadas. Si el p-valor supera ese nivel, se admite la hipótesis nula (H_0); en cambio, si es inferior a 0,05, se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo, se llevará a cabo la presentación, análisis e interpretación de los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos de investigación. Este proceso es fundamental para comprender el impacto de las variables estudiadas y su relación con los objetivos planteados en la investigación.

Tabla 3

Resultados de la prueba de la normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades sociales	,810	16	,004
Desempeño docente	,839	16	,010

Nota. Diseño propio.

Interpretación: El valor de significancia estadística de 0,004 para la primera variable y de 0,010 para la segunda variable indican que estas no siguen una distribución normal. Estos resultados sugieren que los datos no se ajustan a la curva de distribución normal esperada, lo que es crucial en el análisis estadístico. Debido a la falta de normalidad, se optó por utilizar la estadística no paramétrica Rho de Spearman para el análisis.



Tabla 4

Rangos de las correlaciones

Valor	Correlación
-1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta.

Nota. Este baremo fue recabado de Hernández et al. (2014).

Tabla 5

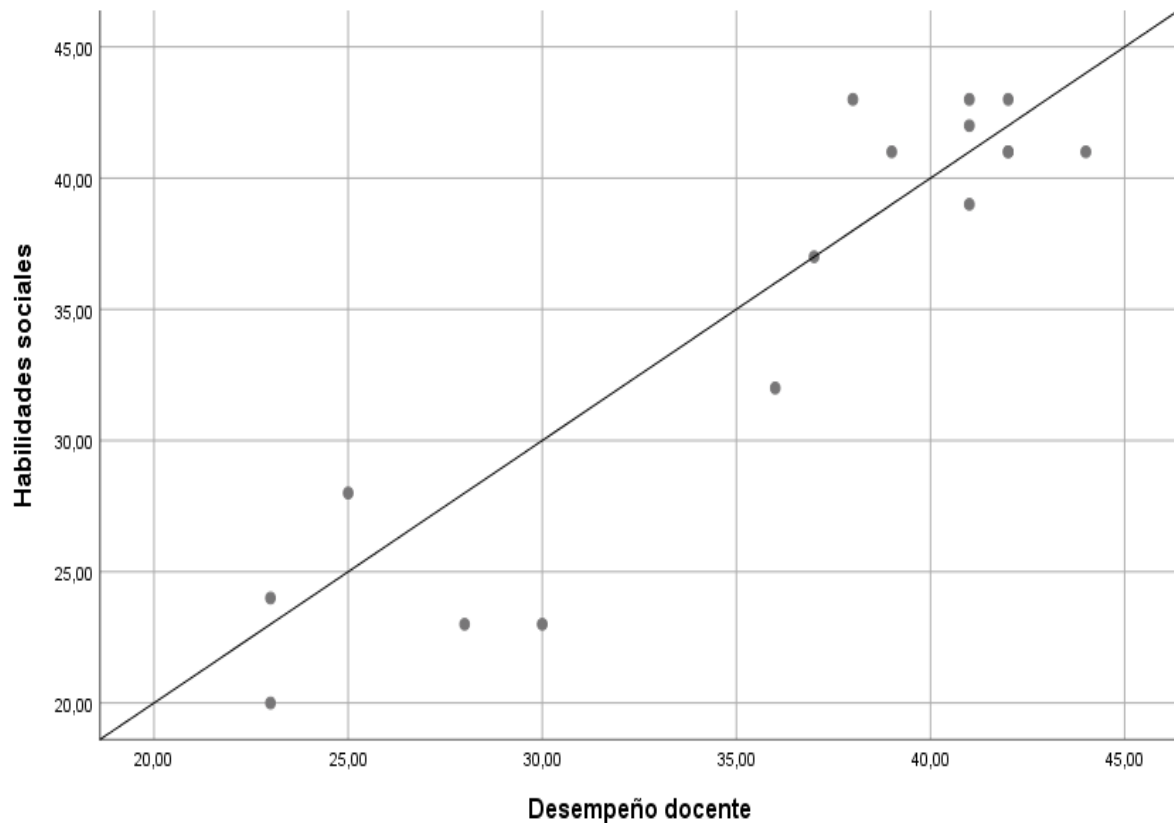
Correlación entre las habilidades sociales y el desempeño docente

		Habilidades sociales	Desempeño docente
		Correlación	1,000
			,768**
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Sig.	,001
		N	16
			16

Nota. Diseño propio.

Figura 1

Diagrama de dispersión las habilidades sociales y el desempeño docente



Nota. Diseño propio.

Interpretación:

La tabla 5 muestra que las habilidades sociales se vinculan de forma notable al rendimiento docente, con un coeficiente Rho de ,768. Esta cifra sugiere una relación fuerte, de modo que, cuanto más se desarrollan las competencias sociales del profesor, mejor se mide su trabajo en el aula. Tal solidez pone de relieve cuán importantes son esas destrezas en el contexto escolar, ya que la forma en que el docente se comunica y se relaciona con colegas y alumnos influye directamente en la calidad de su labor profesional.

Tabla 6

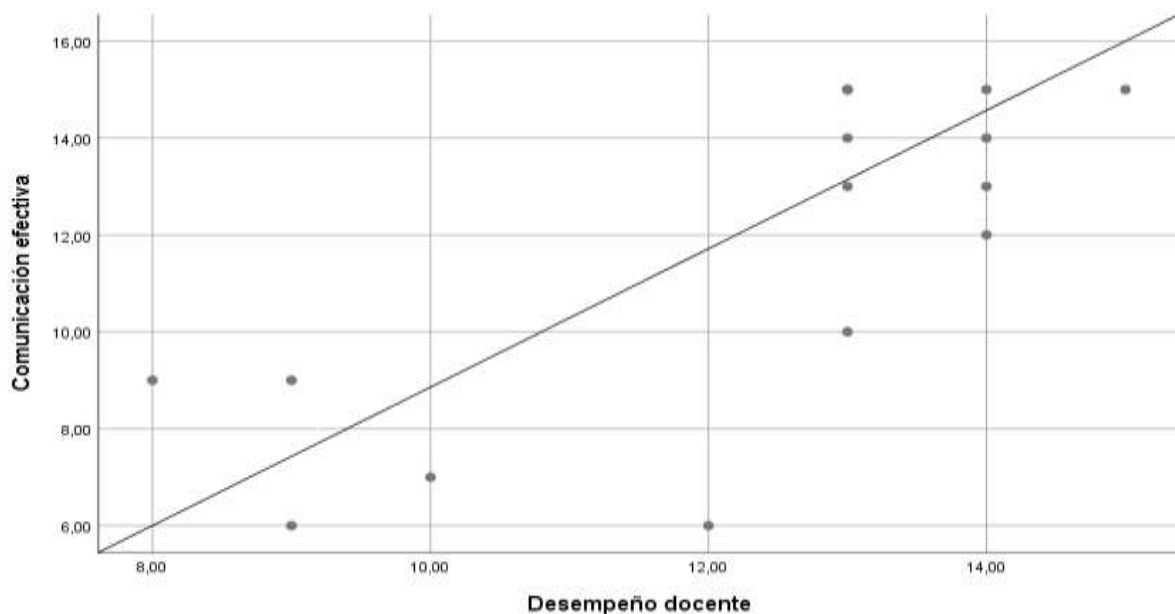
Correlación entre la comunicación efectiva y el desempeño docente

		Comunicación efectiva	Desempeño docente
Rho de Spearman	Desempeño docente	1,000	,671**
		.	,004
		N	16

Nota. Diseño propio.

Figura 2

Diagrama de dispersión la comunicación efectiva y el desempeño docente



Nota. Diseño propio.

Interpretación:

La tabla 6 muestra que la comunicación efectiva tiene una relación media con el desempeño docente, evidenciada por una correlación positiva con un valor de Rho de 0,671. Indicando que mejoras en la comunicación efectiva pueden contribuir positivamente al rendimiento docente. En resumen, la capacidad de los docentes para

transmitir ideas y escuchar activamente tiene un impacto considerable en su desempeño profesional, aunque en un grado moderado.

Tabla 7

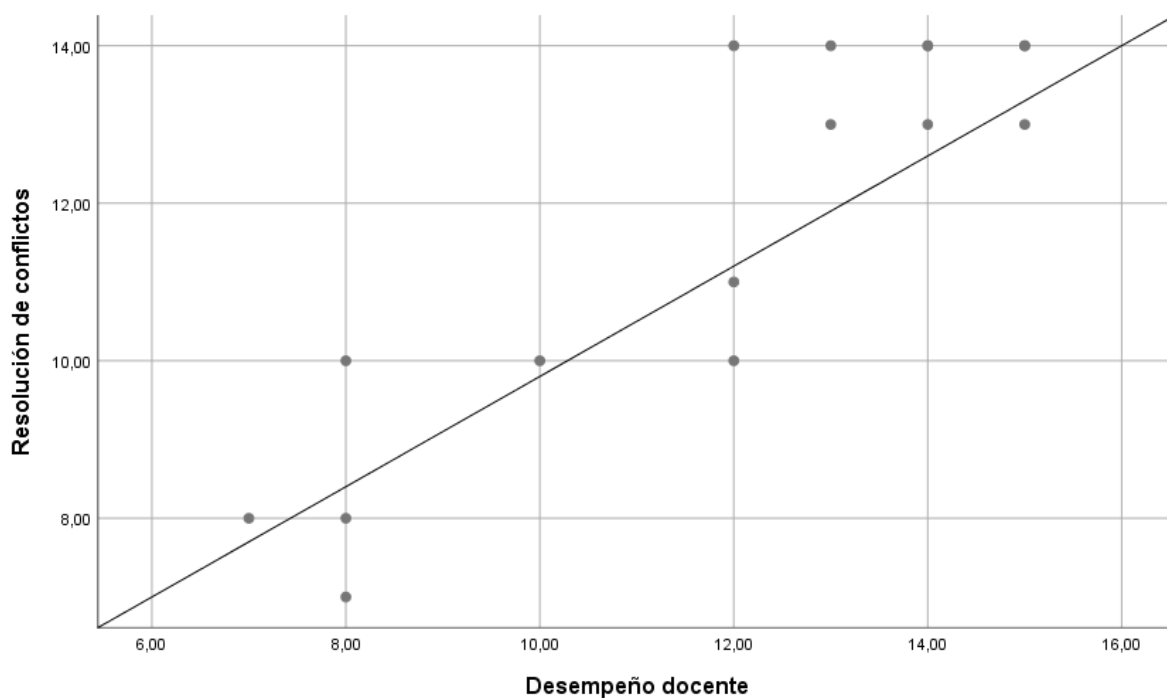
Correlación entre la resolución de conflictos y el desempeño docente

		Resolución de conflictos	Desempeño docente
Rho de Spearman	Desempeño docente	Correlación	1,000
		Sig.	,705**
		N	16

Nota. Diseño propio.

Figura 3

Diagrama de dispersión la resolución de conflictos y el desempeño docente



Nota. Diseño propio.

Interpretación:

La tabla 7 revela que la resolución de conflictos tiene una relación media con el desempeño docente, evidenciada por una correlación positiva con un valor de Rho

de 0,705. Esto establece que una mejora en las habilidades de resolución de conflictos puede tener un impacto favorable en el desempeño docente.

Tabla 8

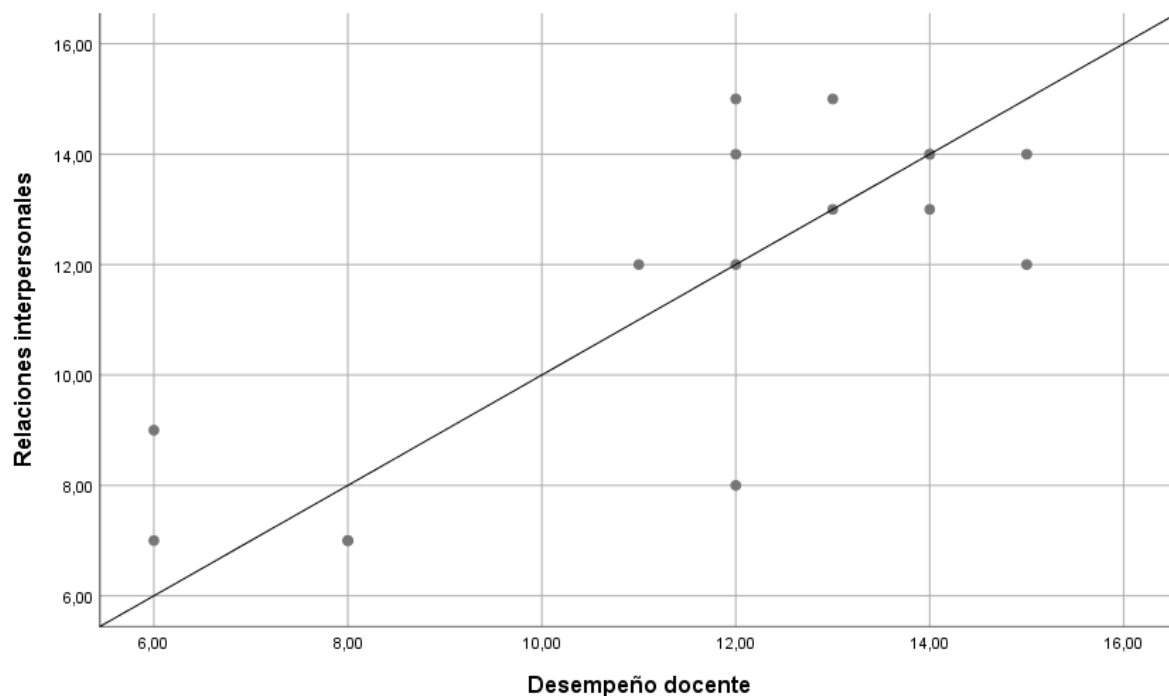
Correlación entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente

		Relaciones interpersonales	Desempeño docente
	Correlación	1,000	,633**
Rho de Spearman	Desempeño docente	Sig.	,008
	N	16	16

Nota. Diseño propio.

Figura 4

Diagrama entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente



Nota. Diseño propio.



Interpretación:

La tabla 8 revela que las relaciones interpersonales guardan una relación moderada con el desempeño docente, reflejada en una correlación positiva con un valor de Rho de 0,633. Esto que mejoras en las habilidades para construir y mantener buenas relaciones interpersonales pueden influir positivamente en el desempeño docente.

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Planeamiento de la hipótesis general:

H0: Las habilidades sociales no se relacionan directamente con el desempeño docente.

H1: Las habilidades sociales se relacionan directamente con el desempeño docente.

Tabla 9

Contrastación de la hipótesis general

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,610	,131	4,267	,000
N de casos válidos		16			

Nota. Diseño propio.

P valor:

Si valor de p es > que 0,05, se aceptará la H0.

Si valor de p es < que 0,05, se aceptará la H1.

Decisión:

La tabla 9 presenta un valor de p de 0.000, que al ser inferior al alfa de 0.05, permite aceptar la H1. Esta hipótesis establece que las habilidades sociales se relacionan directamente con el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024.

Planeamiento de la hipótesis específica 1

H0: La comunicación efectiva no se relaciona positivamente con el desempeño docente.

H1: La comunicación efectiva se relaciona positivamente con el desempeño docente.

Tabla 10

Contrastación de la hipótesis específica 1

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,500	,113	3,914	,000
N de casos válidos		16			

Nota. Diseño propio.

P valor:

Si valor de p es > que 0,05, se aceptará la H0.

Si valor de p es < que 0,05, se aceptará la H1.

Decisión:

La tabla 10 presenta un valor de p de 0.000, que al ser inferior al alfa de 0.05, permite aceptar la H1. Esta hipótesis indica que la comunicación efectiva se relaciona



positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024.

Planeamiento de la hipótesis específica 2

H0: La resolución de conflictos no se relaciona directamente con el desempeño docente.

H1: La resolución de conflictos se relaciona directamente con el desempeño docente.

Tabla 11

Contrastación de la hipótesis específica 2

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,693	,112	5,356	,000
N de casos válidos		16			

Nota. Diseño propio.

P valor:

Si valor de p es > que 0,05, se aceptará la H0.

Si valor de p es < que 0,05, se aceptará la H1.

Decisión:

La tabla 11 muestra un valor de p de 0.000, que al ser inferior al alfa de 0.05, permite aceptar la H1. Esta hipótesis exterioriza que la resolución de conflictos se relaciona directamente con el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024.

Planeamiento de la hipótesis específica 3

H0: Las relaciones interpersonales no se relacionan positivamente con el desempeño docente.

H1: Las relaciones interpersonales se relacionan positivamente con el desempeño docente.

Tabla 12

Contrastación de la hipótesis específica 3

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,479	,152	3,094	,002
N de casos válidos		16			

Nota. Diseño propio.

P valor:

Si valor de p es $>$ que 0,05, se aceptará la H0.

Si valor de p es $<$ que 0,05, se aceptará la H1.

Decisión:

La tabla 12 presenta un valor de p de 0.002, el cual, al ser inferior al alfa de 0.05, permite aceptar la H1. Esta hipótesis establece que las relaciones interpersonales se relacionan positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024.

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El análisis estadístico indicó que las habilidades sociales se relacionan directamente con el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del



distrito de Cayma, 2024. Este hallazgo se asemeja a otros resultados encontrados en la literatura.

Cevallos (2020), en su tesis Programa de habilidades sociales para fortalecer el desempeño docente en una unidad educativa de Guayaquil-Ecuador, 2019, demostró que la ejecución de un programa de habilidades sociales incrementó de forma significativa el desempeño de los profesores que participó. Antes de la intervención, el 60% de los docentes se encontraba en un nivel suficiente y el 40% en un nivel notable. Luego de la capacitación, el 73.33% alcanzó un nivel sobresaliente y el 26.67% se mantuvo en notable. La prueba T de Student corroboró la diferencia, con $t = 24.871$ y p menor que 0.05. Este antecedente refuerza la idea de que las acciones dirigidas a desarrollar habilidades sociales tienen un impacto positivo en la práctica docente.

En su investigación sobre "Habilidades sociales y desempeño docente en los institutos pedagógicos de la región Junín", Vidal (2022) reporta una correlación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables, obteniendo un coeficiente Rho de Spearman de 0.317^{**} ($p = 0.005$). La naturaleza correlacional del estudio y esos hallazgos confirman la idea de que las habilidades sociales constituyen un elemento esencial del desempeño del profesor, conclusión que coincide con la observada en el presente trabajo. No obstante, el autor también detectó una variabilidad moderada en los puntajes de habilidades sociales, lo que sugiere que un contexto educativo con una formación muy homogénea en estas destrezas puede influir de manera distinta según las circunstancias particulares de cada instituto.

En su investigación "Habilidades sociales y desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, 2020", Gavilan (2022) encontró una correlación alta entre las competencias sociales de los docentes y su



rendimiento en el aula, con un coeficiente $r = 0,836$ ($p < 0,001$). Aunque empleó un diseño no experimental y trabajó con una muestra relativamente pequeña de 51 educadores, su análisis sostiene que las capacidades interpersonales se vinculan de manera robusta al desempeño profesional. Este resultado coincide de forma casi exacta con nuestros propios datos, lo que refuerza la idea de que mejorar las habilidades sociales puede elevar la calidad docente en distintos entornos escolares.

Casasola (2023), en su trabajo titulado El marco del buen desempeño docente y las habilidades sociales de los docentes de la Red 11 UGEL 05, 2022, reporta una correlación significativa, aunque baja, entre el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) y las habilidades sociales ($r = 0.303$, $p = 0.000$). Aunque esta magnitud es inferior a la observada en investigaciones previas, sugiere que ambas variables están conectadas, de modo que un avance en las competencias sociales puede impulsar un rendimiento docente más favorable. Así, el aporte de Casasola refuerza nuestros hallazgos y aporta nueva evidencia sobre la importancia de cultivar habilidades sociales en entornos escolares.

Finalmente, Gonzales y Quispe (2016), en su estudio titulado "Habilidades sociales y rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Nacional del Altiplano - Puno-Perú", observaron una correlación positiva moderada entre dichas habilidades y el rendimiento académico: un coeficiente de 0.66 en el área de ciencias y de 0.50 en letras. Aunque su pesquisa se centra en las calificaciones, sus resultados subrayan el valor de las competencias sociales dentro del ámbito escolar, sugerencia que debe tenerse en cuenta tanto por los alumnos como por los profesores.



CONCLUSIONES

PRIMERA. En este estudio se determinó entre las habilidades sociales y el desempeño docente. El análisis de Rho reveló un coeficiente de Rho de 0,768, esto establece una relación positiva considerable., indicando que a medida que las competencias sociales de los maestros se fortalecen, su rendimiento profesional también mejora. Además, el valor de p adquirido fue de $0,000 < 0,05$, por ende, se concluye que las habilidades sociales se relacionan directamente con el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024.

SEGUNDA. En esta tesis se identificó la relación entre la comunicación efectiva y el desempeño docente. El análisis de Rho reveló un coeficiente de 0,671. Esto indica una correlación positiva media, además el valor de fue del $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se concluye que la comunicación efectiva se relaciona positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana Cayma, 2024.

TERCERA. En esta tesis se estableció la relación la resolución de conflictos y el desempeño docente. El análisis de Rho un valor de 0,705, este establece una correlación positiva media. Es importante menciona que el valor de p fue de $0,000 < 0,05$, por ello se concluyó que la resolución de conflictos se relaciona directamente con el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana Cayma, 2024.

CUARTA. En esta investigación se analizó la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente. El valor de Rho fue de 0,633. Esto indica una relación positiva media. Es esencial destacar que el valor de p fue $0,000 < 0,05$. En consecuencia, se concluye que las relaciones interpersonales se relacionan positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024.



RECOMENDACIONES

PRIMERA. A la Institución Educativa José Caruana inicie un conjunto de actividades orientadas al desarrollo de habilidades sociales entre su personal docente. Esta propuesta podría materializarse a través de talleres y seminarios periódicos, centrados en aspectos como la comunicación asertiva, la empatía, la colaboración efectiva y la mediación en conflictos.

SEGUNDA. A la Institución Educativa José Caruana implemente programas de capacitación enfocados en técnicas de comunicación efectiva. Dichas iniciativas deben atender la claridad, coherencia y empatía de los docentes, tanto al hablar con sus alumnos como al interactuar con colegas y familias. Al pulir estas habilidades, se espera que la comprensión mutua y la colaboración aumenten, favoreciendo el clima escolar y el rendimiento docente.

TERCERA. A la institución también debería organizar talleres y sesiones formativas en resolución de conflictos. Estas actividades ofrecerán estrategias prácticas y herramientas concretas para enfrentar y desactivar desacuerdos dentro del aula y en toda la comunidad. Con un manejo más ágil de los conflictos, el ambiente de aprendizaje será más armónico y productivo, lo que a su vez impulsará el desempeño del profesorado.

CUARTA. A la Institución Educativa José Caruana promover eventos que fortalezcan las relaciones entre docentes. Propuestas como retiros, dinámicas de equipo y espacios regulares para compartir experiencias pueden cimentar la camaradería. Al estrechar lazos, el personal trabaja con mayor satisfacción y el clima laboral general mejora, beneficiando finalmente a toda la comunidad educativa.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albero, V. (2023). *¿Qué es la integración social?* Obtenido de <https://titulae.es/que-es-integracion-social/>

Blanco, E. (2019). *¿Qué son las habilidades sociales? Tipos y para qué sirven.* Obtenido de <https://psicologosoviedo.com/especialidades/ansiedad/habilidades-sociales/>

Botina, L., Rosero, M., Arciniegas, I., & Benavides, L. (2022). La ética en relación a la educación. *Revista Huellas*, 8(1). Obtenido de <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rhuellas/article/view/7261>

Bustamante, C. (2022). *Qué es la evaluación formativa Minedu.* Obtenido de <https://siagie.top/que-es-la-evaluacion-formativa-minedu/>

Cabrera, B. (2016). La estrategia pedagógica como herramienta para el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes en la Universidad Católica de Cuenca. *Revista Cubana de Educación Superior*, 35(2), 72-82. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142016000200006&lng=es&tlng=es.

Camacho, I. (2022). *El Desempeño Docente y su Implicación en la Enseñanza.* Obtenido de <https://formacionestrategica.com/index.php/foes/article/view/91>

Casasola, Y. (2023). *El marco del buen desempeño docente y las habilidades sociales de los docentes de la Red 11 UGEL 05, 2022.* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110501>



Castro, S. (2023). *Comunicación efectiva*. Obtenido de <https://www.iepp.es/comunicacion-efectiva/>

Castro, S. (2023). *Relaciones interpersonales... mejor o peor pero ¡relacionémonos!*
Obtenido de <https://www.iepp.es/relaciones-interpersonales/>

Cevallos, B. (2020). *Programa de habilidades sociales para fortalecer el desempeño docente en una unidad educativa de Guayaquil - Ecuador, 2019*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55844>

Colinas, D. (2022). *La autoevaluación como método de aprendizaje*. Obtenido de <https://gruposaspasia.com/es/2022/03/la-autoevaluacion-como-metodo-de-aprendizaje/>

Gavilan, R. (2022). *Habilidades sociales y desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Ayacucho, 2020*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga). Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/5864>

Gómez, D. (2023). *Qué es el desarrollo profesional, cómo crear un plan y ejemplos*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/marketing/que-es-desarrollo-profesional>

Gonzales, A., & Quispe, P. (2016). Habilidades sociales y rendimiento Académico de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Nacional del Altiplano - Puno Perú. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 13(3), 331-336. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5645612>



- Hanco, J. (2021). *La inteligencia emocional y el desempeño docente del Centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautista, Puno 2021*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72263>
- Heras, E. (2024). *Que son, Cuales son y para que sirven las habilidades sociales*. Obtenido de <https://www.canvis.es/que-son-cuales-son-y-para-que-sirven-las-habilidades-sociales/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación Quinta Edición*. Mexico: Mcgraw-Hill.
- Jaramillo, B., & Guzmán, N. (2019). Las habilidades sociales en los ambientes escolares. *Revista Descontinuada(3)*, 151–162. Obtenido de <https://doi.org/10.21501/25907565.3263>
- Mamani, A. (2023). *Fortalecimiento de habilidades sociales con profesores de primaria para prevenir la violencia escolar; una experiencia desarrollada en la Unidad Educativa Humberto Portocarrero de la ciudad de La Paz*. (Tesis de licenciatura, Universidad Mayor de San Andrés). Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/34077>
- Martínez, G., Guevara, A., & Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible*, 6(16), 123-134. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7933112>



- Martins, J. (2024). *La mejor estrategia para resolución de conflictos que deberías usar*. Obtenido de <https://asana.com/es/resources/conflict-resolution-strategies>
- Misad, K., Misad, R., & Dávila, O. (2022). El clima escolar desde la gestión directiva en Latinoamérica: una revisión de la producción académica. *Revista de Empresa y Gobierno*, 2(2), 7-24. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.02.001>
- Moll, S. (2018). *Evaluación formativa. ¿Qué es? ¿Cuál es su finalidad?* Obtenido de <https://justificaturespuesta.com/evaluacion-formativa-finalidad/>
- Mondragón , G., Moscol , J., & Uriarte , E. (2023). Habilidades sociales en el contexto de la educación básica en Perú. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(30), 1962 – 1974. Obtenido de <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i30.642>
- Morán, P. (2004). La docencia como recreación y construcción del conocimiento. *Perfiles educativos*, 26, 41-72. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982004000100003
- Peiró, R. (2020). *Retroalimentación*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/retroalimentacion.html>
- Peralta, E., & Zubieta, M. (2023). *Habilidades sociales y estrés laboral en docentes de la IES gue San Carlos, Puno, 2023*. (Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica). Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/123456789/2689>



Pimienta, J., & De La Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación*. Mexico: Pearson educación.

Piñon, E. (2020). *La importancia de la retroalimentación en el proceso de aprendizaje*. Obtenido de <https://blog.lirmi.com/la-importancia-de-la-retroalimentacion-en-el-proceso-de-aprendizaje>

Puente, L., Martínez, G., & Tamayo, J. (2018). *El desempeño docente desde la Teoría de Educación Avanzada*. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/cubaysalud/pes-2018/pes181v.pdf>

Rodriguez, N. (2024). *Cómo lograr una comunicación efectiva en tu empresa: tipos y ejemplos*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/sales/comunicacion-efectiva>

Rojas, J. (2024). *Manejo de conflictos: guía completa para su prevención*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/service/manejo-conflictos>

Roriva, I. (2018). *Estrategias didácticas: definición, características y aplicación*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/desarrollo/estrategias-didacticas>

Roriva, I. (2018). *Los 6 tipos de habilidades sociales, y para qué sirven*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/psicologia/tipos-de-habilidades-sociales>

Segundo, J. (2018). *Método deductivo*. Obtenido de <https://humanidades.com/metodo-deductivo/>

Siddharth, K. (2011). *Estudio correlacional*. Obtenido de <https://explorable.com/es/estudio-correlacional>



- Sigüenza, R. (2021). El Desempeño docente: Bases teóricas que fundamentan los elementos para su evaluación. *Revista Diálogo Interdisciplinario sobre Educación*, 3(2).
doi:<https://revistas.ues.edu.sv/index.php/redised/article/view/2488>
- Vera, B., & Núñez, F. (2013). La autonomía educativa ante los nuevos paradigmas, un criterio a seguir en la educación continua. *Ciencia Huasteca Boletín Científico De La Escuela Superior De Huejutla*, 1(1). Obtenido de <https://doi.org/10.29057/esh.v1i1.1006>
- Vidal, R. (2022). *Habilidades sociales y desempeño docente en los institutos pedagógicos de la región Junín*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú). Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/8694>
- Villoria, M., & Mendoza, E. (2023). La autonomía del aprendizaje como factor clave del proceso de construcción del conocimiento. *EduSol*, 23(83), 180-192. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-80912023000200180
- Yarasca, R. (2020). *Habilidades blandas y competencias laborales de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa República de Bolivia, Villa el Salvador, 2019*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44900>



ANEXOS



ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ CARUANA DEL DISTRITO DE CAYMA, 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades sociales y el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Las habilidades sociales se relacionan directamente con el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024.</p>	<p>A. VARIABLE 1: Habilidades sociales DIMENSIÓN: Comunicación efectiva INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Claridad en la explicación de conceptos. • Uso de lenguaje apropiado para el nivel de los estudiantes. • Habilidad para escuchar activamente. <p>DIMENSIÓN: Resolución de conflictos INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para mediar en conflictos entre estudiantes. • Uso de estrategias de resolución de conflictos. • Reducción de incidentes de conflicto en el aula. <p>DIMENSIÓN: Relaciones interpersonales INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calidad de la relación con los estudiantes. • Interacción positiva con colegas y padres de familia. • Participación en actividades escolares y comunitarias. 	<p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cuantitativo.</p> <p>Método:</p> <p>Deductivo.</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Básico.</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Correlacional.</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental.</p> <p>Muestra:</p> <p>16 docentes.</p> <p>Técnica:</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cómo se relaciona la comunicación efectiva con el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Identificar la relación entre la comunicación efectiva y el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>La comunicación efectiva se relaciona positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024.</p>		
<p>¿De qué forma se relaciona la resolución de conflictos con el</p>	<p>Establecer la relación entre la resolución de conflictos y el</p>	<p>La resolución de conflictos se relaciona directamente con el</p>		



<p>desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024?</p> <p>¿Cómo se relacionan las relaciones interpersonales con el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024?</p>	<p>desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024.</p> <p>Analizar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024.</p>	<p>desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024.</p> <p>Las relaciones interpersonales se relacionan positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa José Caruana del Distrito de Cayma, 2024.</p>	<p>B. VARIABLE 2.: Desempeño docente DIMENSIÓN: Estrategias pedagógicas INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diversidad de métodos de enseñanza utilizados. • Adaptación de la enseñanza a diferentes estilos de aprendizaje. • Innovación en la práctica pedagógica. <p>DIMENSIÓN: Evaluación formativa INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frecuencia de evaluaciones formativas. • Uso de retroalimentación constructiva en las evaluaciones. • Ajustes en la enseñanza basados en los resultados de las evaluaciones. <p>DIMENSIÓN: Retroalimentación INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Claridad y especificidad de la retroalimentación. • Frecuencia de la retroalimentación. • Impacto de la retroalimentación en el rendimiento de los estudiantes. 	<p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario.</p>
---	--	---	--	---

Nota. Elaboración propia.



ANEXO 2. MATRIZ INSTRUMENTAL

	Ítem	Tip	Achus	Dísciales	Esquta	Valors	Partíds	Coloms	Almsacón	Méds	Rel
1	VAR0001	Nunérico	1	0	¿Explica los conceptos de manera clara y comprensible para sus estudiantes?	{1, Totalme, Ninguna	0	0	✓ Derecha	✓ Ordenal	✓ Entrada
2	VAR0002	Nunérico	1	0	¿Utiliza un lenguaje apropiado para el nivel de sus estudiantes?	{1, Totalme, Ninguna	0	0	✓ Derecha	✓ Ordenal	✓ Entrada
3	VAR0003	Nunérico	1	0	¿Escucha activamente las preguntas y comentarios de sus estudiantes?	{1, Totalme, Ninguna	0	0	✓ Derecha	✓ Ordenal	✓ Entrada
4	VAR0004	Nunérico	1	0	¿Meda efectivamente en los conflictos entre los estudiantes?	{1, Totalme, Ninguna	0	0	✓ Derecha	✓ Ordenal	✓ Entrada
5	VAR0005	Nunérico	1	0	¿Utiliza estrategias específicas para resolver conflictos en el aula?	{1, Totalme, Ninguna	0	0	✓ Derecha	✓ Ordenal	✓ Entrada
6	VAR0006	Nunérico	1	0	¿Ha estado una relación de incidentes de conflicto en el aula debido a su intervención?	{1, Totalme, Ninguna	0	0	✓ Derecha	✓ Ordenal	✓ Entrada
7	VAR0007	Nunérico	1	0	¿Mantiene buenas relaciones con sus estudiantes?	{1, Totalme, Ninguna	0	0	✓ Derecha	✓ Ordenal	✓ Entrada
8	VAR0008	Nunérico	1	0	¿Interactúa de manera positiva con sus colegas?	{1, Totalme, Ninguna	0	0	✓ Derecha	✓ Ordenal	✓ Entrada
9	VAR0009	Nunérico	1	0	¿Participa activamente en actividades escolares y comunitarias?	{1, Totalme, Ninguna	0	0	✓ Derecha	✓ Ordenal	✓ Entrada
10	VAR0010	Nunérico	1	0	¿Utiliza una variedad de métodos de enseñanza en el aula?	{1, Totalme, Ninguna	0	0	✓ Derecha	✓ Ordenal	✓ Entrada
11	VAR0011	Nunérico	1	0	¿Adapta su enseñanza a los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes?	{1, Totalme, Ninguna	0	0	✓ Derecha	✓ Ordenal	✓ Entrada
12	VAR0012	Nunérico	1	0	¿Implementa innovaciones en su práctica pedagógica?	{1, Totalme, Ninguna	0	0	✓ Derecha	✓ Ordenal	✓ Entrada
13	VAR0013	Nunérico	1	0	¿Realiza evaluaciones formativas de manera regular para monitorear el progreso de sus estudiantes?	{1, Totalme, Ninguna	0	0	✓ Derecha	✓ Ordenal	✓ Entrada
14	VAR0014	Nunérico	1	0	¿Proporciona retroalimentación constructiva en las evaluaciones formativas?	{1, Totalme, Ninguna	0	0	✓ Derecha	✓ Ordenal	✓ Entrada
15	VAR0015	Nunérico	1	0	¿Ajusta sus métodos de enseñanza basándose en los resultados de las evaluaciones formativas?	{1, Totalme, Ninguna	0	0	✓ Derecha	✓ Ordenal	✓ Entrada
16	VAR0016	Nunérico	1	0	¿Proporciona retroalimentación clara y específica a sus estudiantes?	{1, Totalme, Ninguna	0	0	✓ Derecha	✓ Ordenal	✓ Entrada
17	VAR0017	Nunérico	1	0	¿Da retroalimentación frecuentemente a sus estudiantes?	{1, Totalme, Ninguna	0	0	✓ Derecha	✓ Ordenal	✓ Entrada
18	VAR0018	Nunérico	1	0	¿Ha observado mejoras en el rendimiento de los estudiantes tras proporcionar retroalimentación?	{1, Totalme, Ninguna	0	0	✓ Derecha	✓ Ordenal	✓ Entrada
19	V1	Nunérico	1	2	Habilidades sociales	Ninguna	Ninguna	10	✓ Derecha	✓ Escala	✓ Entrada
20	V2	Nunérico	1	2	Desempeño docente	Ninguna	Ninguna	10	✓ Derecha	✓ Escala	✓ Entrada
21	D1	Nunérico	1	2	Comunicación efectiva	Ninguna	Ninguna	10	✓ Derecha	✓ Escala	✓ Entrada
22	D2	Nunérico	1	2	Resolución de conflictos	Ninguna	Ninguna	10	✓ Derecha	✓ Escala	✓ Entrada
23	D3	Nunérico	1	2	Relaciones interpersonales	Ninguna	Ninguna	10	✓ Derecha	✓ Escala	✓ Entrada
24	D4	Nunérico	1	2	Estrategias pedagógicas	Ninguna	Ninguna	10	✓ Derecha	✓ Escala	✓ Entrada
25	D5	Nunérico	1	2	Evaluación formativa	Ninguna	Ninguna	10	✓ Derecha	✓ Escala	✓ Entrada
26	D6	Nunérico	1	2	Retroalimentación	Ninguna	Ninguna	10	✓ Derecha	✓ Escala	✓ Entrada
27											

	VAR0001	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0010	VAR0011	VAR0012	VAR0013	VAR0014	VAR0015	VAR0016	VAR0017	VAR0018	V1	V2	D1	D2	D3	D4	D5	D6
1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	43	38	14					
2	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	24	23	9					
3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	38	41	12					
4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	41	42	15					
5	2	2	2	3	3	4	2	2	3	4	4	4	2	4	2	2	2	4	23	28	6					
6	2	2	3	4	2	2	3	3	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	23	30	7					
7	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	43	41	15					
8	5	4	5	4	4	3	4	5	3	5	5	3	3	5	4	5	4	3	37	37	14					
9	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	41	42	15					
10	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	41	38	13					
11	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	42	41	15					
12	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	41	44	13					
13	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	4	2	2	2	2	2	20	23	6					
14	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	43	42	15					
15	3	3	4	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	32	36	10					
16	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	4	2	2	2	28	25	9					
17																										



ANEXO3. INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO

ESCALA DE VALORACIÓN.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ÍTEMS	Escala de valoración				
Dimensión 1. Comunicación efectiva					
1. ¿Explica los conceptos de manera clara y comprensible para sus estudiantes?					
2. ¿Utiliza un lenguaje apropiado para el nivel de sus estudiantes?					
3. ¿Escucha activamente las preguntas y comentarios de sus estudiantes?					
Dimensión 2. Resolución de conflictos					
4. ¿Media efectivamente en los conflictos entre los estudiantes?					
5. ¿Utiliza estrategias específicas para resolver conflictos en el aula?					
6. ¿Ha notado una reducción de incidentes de conflicto en el aula debido a su intervención?					
Dimensión 3. Relaciones interpersonales					
7. ¿Mantiene buenas relaciones con sus estudiantes?					
8. ¿Interactúa de manera positiva con sus colegas?					
9. ¿Participa activamente en actividades					



	escolares y comunitarias?					
Vr. 2. Desempeño docente	Dimensión 1. Estrategias pedagógicas					
	10. ¿Utiliza una variedad de métodos de enseñanza en el aula?					
	11. ¿Adapta su enseñanza a los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes?					
	12. ¿Implementa innovaciones en su práctica pedagógica?					
	Dimensión 2. Evaluación formativa					
	13. ¿Realiza evaluaciones formativas de manera regular para monitorear el progreso de sus estudiantes?					
	14. ¿Proporciona retroalimentación constructiva en las evaluaciones formativas?					
	15. ¿Ajusta sus métodos de enseñanza basándose en los resultados de las evaluaciones formativas?					
	Dimensión 3. Retroalimentación					
	16. ¿Proporciona retroalimentación clara y específica a sus estudiantes?					
	17. ¿Da retroalimentación frecuentemente a sus estudiantes?					
	18. ¿Ha observado mejoras en el rendimiento de los estudiantes tras proporcionar retroalimentación?					



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 14-06-2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Leonardo Rodrigo Velasquez Farfan
 Dirección: calle 13 de abril 812 alto selva Alegre - Arequipa
 DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 29727361
 Teléfono: 922 11 4884 email: leonardovelasquezfarfan@gmail.com
 Nombres y Apellidos: _____
 Dirección: _____
 DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____
 Teléfono: _____ email: _____
 Facultad y/o Escuela de Posgrado: Maestría en Educación
 Escuela Profesional o Mención: Administración y Gerencia Educativa
 Título o Grado Académico a optar: Maestro en Educación
 Asesor: Dra. Yenny Rosario Acero Apaza
 Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
 Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico
 Título: Habilidades sociales y desempeño docente en la Institución Educativa José Caruana del distrito de Cayma, 2024
 Palabras claves, (3 a 5 términos): Habilidades sociales, desempeño docente, interacción
 ¿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 de la Educación - P32

Firma de Autor



huella digital

14-06-2025

Fecha