



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Habilidades Blandas y Desempeño Docente en una Institución  
Educativa Secundaria, Abancay, Apurímac, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

Robles Tello, Leon Alberto (orcid.org/0000-0002-6336-769X)

**ASESOR:**

Dr. Albornoz Jimenez, Carlos Francisco (orcid.org/0000-0002-7543-2495)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA-PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

Mi trabajo de investigación se los dedico a mis hijos Jhon Albert, León Cristofer y Paola Tatiana y a mi querida esposa Janet, ya que ellos fueron quienes me incentivaron y motivaron a realizar este estudio de superación en mi carrera profesional dedicado a la educación.

### **Agradecimiento**

Me encuentro sumamente agradecido a todos los maestros y doctores quienes me guiaron y asesoraron en cada ciclo de la maestría, en este nuevo reto propuesto en mi carrera profesional, al Dr. Carlos Francisco Albornoz Jimenez por el asesoramiento continuo en el desarrollo de este trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de la investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra, muestreo	17
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	41

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Prueba de normalidad para la variable habilidades blandas y sus dimensiones en relación a la variable desempeño docente. ....	20
Tabla 2 Relación entre las Habilidades Blandas y el Desempeño Docente .....	21
Tabla 3 Relación entre la dimensión del liderazgo y el desempeño docente .....	22
Tabla 4 Relación entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño docente .	23
Tabla 5 Relación entre la dimensión empatía y el desempeño docente .....	24
Tabla 6 Relación entre la dimensión motivación y el desempeño docente .....	25

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Gráfico de dispersión de los puntajes de habilidades blandas y el desempeño docente.....	21
Figura 2 Gráfico de dispersión de los puntajes de la dimensión liderazgo y el desempeño docente.....	22
Figura 3 Gráfico de dispersión de los puntajes de la dimensión trabajo en equipo y el desempeño docente.....	23
Figura 4 Gráfico de dispersión de los puntajes de la dimensión trabajo en equipo y el desempeño docente.....	24
Figura 5 Gráfico de dispersión de los puntajes de la dimensión motivación y el desempeño docente.....	25

## Resumen

Este trabajo de investigación titulado Habilidades blandas y desempeño docente en una institución educativa secundaria, Abancay, Apurímac, 2022, el cual tuvo como objetivo general Identificar la correlación de las habilidades blandas en el desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022.

En cuanto a la metodología del trabajo de enfoque cuantitativo, tiene un nivel correlacional, es de tipo aplicada y en tal sentido el diseño es no experimental, se trabajó con toda la población el cual está conformada por 25 docentes por lo tanto no se calculó la muestra, donde la variable habilidades blandas y desempeño docente están conformadas por 4 dimensiones cada una el cual constó con 28 preguntas para cada variable, se ejecutó el análisis de confiabilidad con el Alfa de Cronbach donde se halló para la variable habilidades blandas una confiabilidad alta de 0,941 y para la variable desempeño docente también una confiabilidad alta de 0,920 y se revelaron los resultados del análisis de correlación de Rho de Spearman en la que se confirma que existe una correlación directa alta ( $R=0,727$ ) entre ambas variables y altamente significativa ( $p<0,01$ ). Por lo que, se concluyó que hay relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente.

**Palabras clave:** Habilidades blandas, desempeño docente, liderazgo, trabajo en equipo, empatía.

## **Abstract**

This research work entitled Soft skills and teaching performance in a secondary educational institution, Abancay, Apurímac, 2022, whose general objective was to identify the connection of soft skills in teaching performance in a secondary educational institution in Abancay, Apurímac, 2022.

Regarding the methodology of the quantitative approach work, it has a correlational level, it is of an applied type and in this sense the design is not experimental, we worked with the entire population which is made up of 25 teachers, therefore the sample, where the variable soft skills and teaching performance are made up of 4 dimensions each, which consisted of 28 questions for each variable, the reliability analysis was carried out with Cronbach's Alpha where a high reliability was found for the variable soft skills of 0.941 and for the teaching performance variable also a high reliability of 0.920 and the results of the Spearman's Rho connection analysis were revealed in which it is confirmed that there is a high direct connection ( $R=0.727$ ) between both variables and highly significant ( $p<0.01$ ). Therefore, it was concluded that there is a relationship between soft skills and teaching performance.

**Keywords:** Soft skills, teaching performance, leadership, teamwork, empathy.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente según Dávila (2022), los establecimientos de la educación no son inmunes al impacto de la pandemia mundial de Covid 19; En las instituciones educativas, uno de los mayores desafíos para un regreso a clases, seguro es la falta de habilidades blandas, ya que esto afectó directamente la efectividad de la enseñanza, donde van a estar siendo más aceptadas que la experiencia y el conocimiento porque constituyen la capacidad de la forma de poder organizarse con sus semejantes. En la educación, es exacto formular nuevas visiones a cerca del significado de estas habilidades blandas y en el desempeño del docente, ya que, diferentes instituciones de educación secundaria tienen una cadena de particularidades que determina su perfil y las justas relaciones en el entorno de toda la comunidad educativa, para poder extender estas habilidades blandas en el desempeño eficiente en cualquier espacio sea, laboral, social o personal.

Así pues la Unesco (2020), observó en Latinoamérica, donde la inequidad y la exclusión se intensificaron de manera alarmante con las dificultades que trajo esta pandemia, la educación se suspendió en diferentes países. Por consiguiente, la perspectiva de la educación regular de los estudiantes se vio en continuo peligro porque no se contó con las habilidades apropiadas para afrontar la realidad.

A partir de este año 2022 el MINEDU determinó bajo la RM N° 531-2021 y su modificatoria RM N° 048, 108 y 186, donde se estableció las respectivas disposiciones para la presencialidad y semipresencialidad para la prestación de servicios educativos para el presente año escolar 2022, donde se estableció tres diferentes principios centrales como seguro, flexible y descentralizado, mediante los tipos de servicio presencial, semipresencial y a distancia de manera excepcional, en donde la presencialidad fue prioritaria donde se dio inicio al año escolar 2022 a partir del mes de marzo entre los días 14, 21 y 28, al cual se ajustó la institución educativa en estudio del distrito de Abancay iniciando en forma presencial el 28 de marzo (MINEDU, 2022).

A nivel local, en la institución educativa secundaria de Abancay se pudo establecer que los profesores se encuentran en condiciones de realizar la

interacción de aprendizaje con los estudiantes señalando que mencionados problemas se relacionaron directamente, demostrando además dificultades en la orientación de aprendizajes, liderazgo, trabajo en equipo, empatía, motivación, participación en grupo, responsabilidad común, reacción, estímulo, interacción, cooperación, tolerancia, compromiso, entre otros, existiendo un desgano en la ejecución del trabajo por la baja identificación y motivación con su institución donde labora, al momento que se retornó al modo presencial a la institución educativa.

Tomando en cuenta lo descrito en el contexto problemático, se proyectó la siguiente interrogante: ¿De qué forma las habilidades blandas se correlacionan con el desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022?, y los problemas específicos es como se detalla a continuación: a) ¿De qué forma el liderazgo se correlaciona con el desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022?, b) ¿De qué forma el trabajo en equipo se correlaciona con el desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022?, c) ¿De qué forma la empatía se correlaciona con el desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022?, d) ¿De qué forma la motivación se correlaciona con el desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022?

El motivo por el cual se eligió el presente tema de investigación es por la activación de las labores presenciales luego de una suspensión de dos años entre el 2020 y el 2021 a causa de esta pandemia del COVID-19, y es necesario practicar las habilidades bandas en el desempeño docente con nuestros estudiantes del nivel secundario ya que los docentes y estudiantes retornaron de manera presencial a las instituciones educativas con diferentes formas de comportamiento, secuelas y trastornos socio emocionales luego de haber atravesado estos momentos de pandemia, para el tratamiento del proyecto presente se realizó citas nacionales e internacionales deslindando las bases definibles para discutir los contenidos y fortalecer los aportes obtenidos, para así, poder superar esta problemática en la educación y sea de manera segura y de satisfacción escolar.

Se planteó el objetivo general de Identificar la correlación de las habilidades blandas en el desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022, y los objetivos específicos son: a) Identificar la correlación del liderazgo con el desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022, b) Identificar la correlación del trabajo en equipo con el desempeño docente en una institución educativa de Abancay, Apurímac, 2022, c) Identificar la correlación de la empatía con el desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022, d) Identificar la correlación de la motivación con el desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022.

De la misma forma, se proyectó la hipótesis general de la tesis: existe correlación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022, y las hipótesis específicas es como se detalla a continuación de acuerdo a las dimensiones de cada variable: a) Existe correlación entre el liderazgo y el desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022, b) Existe correlación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022, c) Existe correlación entre la empatía y el desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022, d) Existe correlación entre la motivación y el desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Se realizó estudios relacionados a la temática de investigaciones con respecto a las variables de habilidades blandas y el desempeño docente a nivel internacional, de diversas tesis de nuestro país en función a las instituciones educativas.

Para Guerra (2019), en Colombia, las escuelas superiores asumieron en la actualidad un reto primordial en la edificación de la comunidad, en cuanto están invitadas a garantizar interés en la práctica de habilidades blandas y el desempeño docente principalmente como parte de una formación integral, donde se tiene el objetivo de proporcionar al profesor una definición concisa desde una observación grandiosa de autores clásicos de la literatura, por consiguiente se precisa la conceptualización genérica de cada una de estas habilidades, la teoría de este aprendizaje social se repasa como un modelo referente para la preparación y donde se presentan las estrategias y prácticas principales a poner en práctica en los contextos de la educación superior, se finaliza enfatizando la necesidad de transformar, modificar o construir la práctica docente con el propósito de propiciar un escenario en la educación secundaria el cual está interesado en el desarrollo semejante del ser y el hacer.

Así mismo Febles et al. (2016), en Ecuador, en sus artículos detallaron los rasgos generales de estrategias para el progreso de habilidades blandas y el desempeño docente en estudiantes en la enseñanza inicial, apoyándose en referencias actualizadas y haciendo consultas en una institución educativa mediante la ejecución de encuestas, entrevistas y recopilando información favorable sobre los resultados de los docentes de estos últimos años, se logró estar al tanto del estado actual, diseñar estrategias adecuadas al objetivo y poder validarla en la institución.

En líneas generales Rodríguez (2020), en Ecuador, indicó que el objetivo en esta investigación aplicada a una institución educativa es descubrir la correlación de las habilidades blandas en el desempeño del docente, donde se usó una metodología de enfoque de manera cuantitativa, del tipo transversal no experimental, de sentido relacional, con un método de manera descriptiva

correlacional, que comprueba una directa y significativa relación ( $d = 0,601$ ) en torno a las habilidades blandas y el buen desempeño del docente, consiguiendo extender que los docentes que tienen habilidades blandas son aquellos que poseen mejor desempeño laboral.

Dentro de este marco Díaz (2019), en EE. UU. Manifestó, como son las habilidades interpersonales, habilidades para solucionar conflictos, experiencias de comunicación y de liderazgo, adaptación, entre otras. Dado a que las tics nos han concedido proveer gestiones que habitualmente necesitan de habilidades duras, donde se han convertido las habilidades blandas en el desempeño docente en uno de los criterios más significativos al momento de evaluar una forma de trabajo en equipo el cual dependerá de estas habilidades blandas, por eso es que las habilidades juegan el rol más significativo en nuestra relevancia en el desarrollo profesional.

A continuación se realizó estudios relacionados a la temática de investigación a nivel nacional.

En tal sentido Huanaco (2019), logró hallar como resultado general una correlación de 0,843 de las habilidades blandas entre los dominios en este marco del desempeño del profesor a un nivel de significado positivo de 0,01 (bilateral). Percibiendo a partir de ello que las dos variables están coligadas directamente, obteniendo a partir de ello la conclusión que si un profesor tiene una buena conducción de habilidades blandas el cual se asocia a competencias como: desplegar destrezas y actitudes que admitan, optimizar la actual realidad del desempeño docente en la I.E., su trabajo de investigación es del tipo descriptivo correlacional, el método empleado fue hipotético deductivo y es de enfoque cuantitativo.

Así pues Cárdenas (2019), de acuerdo a los resultados logrados, observó una relación de acuerdo al cumplimiento del objetivo general, se obtuvo el valor de  $p$  (Sig. 0,000) es  $< \alpha = 0,005$  lo que involucra admitir la hipótesis alterna ( $H_1$ ) y se deniega la hipótesis nula ( $H_0$ ) el cual se alinean a la hipótesis general, obteniendo la conclusión que el desarrollo del taller incidió de manera positiva en el desempeño docente. Su trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo y experimental, el

cual se basó en el diseño pre-experimental para fundamentarse en base a un nivel de control.

Asimismo Navarro (2019), en relación al objetivo general, llegó a la conclusión de la existencia entre la relación significativa y directa con estas habilidades blandas con el desempeño del docente. El cual lo demuestra con la estadística de Spearman (sig. bilateral = 0.000 < 0.01 ; Rho = 0.653 ), moderada. Su trabajo de investigación es de tipo básico, enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, diseño correlacional y no experimental.

En síntesis Barco (2021), en su tesis, de tipo básico, diseño no experimental, nivel descriptivo, correlacional y de corte transversal, cuya población censal se conformó por 70 profesores; donde se empleó cuestionarios, por cada variable un cuestionario, el uno y otro desempeñaron por decisión de expertos con la validación y la confiabilidad. Aplicó la prueba Rho Spearman para establecer la relación de las variables donde el resultado que obtuvo fue que las habilidades blandas se correlacionan con el desempeño docente en un nivel alto. Es decir que, a mayor práctica de las habilidades blandas, será mejor el desempeño docente.

De manera similar Morocho (2020), en sus evidencias descriptivas de la investigación indicó que los profesores tienen una aceptación alta en la variable de las habilidades blandas, el 0.92% se relaciona con la aceptación alta del desempeño de los docente, como también los resultados alcanzados en su Tabla 11 reconocen que sí, hay una buena relación bien significativa para admitir esta hipótesis investigada y denegar la hipótesis nula, llegando a una conclusión en donde las habilidades blandas se correlacionó de manera positiva con el desempeño docentes siendo el valor significativo la correlación.

Por consiguiente Martinez (2019), indicó que la interacción en la clase debe encuadrarse adentro de la acción didáctica por entorno profesional, y para obtener ello es que el profesor practique las habilidades blandas dentro de su contorno de enseñanza aprendizaje, mediante una correcta aplicación de destrezas y habilidades que colectivamente logre el éxito profesional con las actitudes específicas que se exige.

Por lo tanto la formación académica debe ser alineada con los presentes enfoques y tendencias, es así que se supone que el estudiante debe obtener tantas habilidades duras, pero también practicar las habilidades blandas, debe aprender a ocuparse bajo presión, ser proactivo, ser responsable con su personal, sociedad y sobre todo no debe ser muy individualizado, debe aprender a practicar el trabajo en equipo (Zepeda et al., 2018).

Asimismo Huillca (2015), evidenció en su trabajo de investigación que hay una correlación alta y positiva de  $r = 0,842$  entre sus variables en estudio en cuanto a lo que es el liderazgo transformacional y el desempeño del docente, donde al obtener el valor de  $p < 0.05$  el cual rechazó su hipótesis nula y se determinó la hipótesis alternativa en lo que concluyó que si existe una correlación significativa del liderazgo transformacional con el desempeño del docente.

Por consiguiente Gallegos (2018), en su trabajo de investigación midió la motivación laboral en el desempeño docente a 77 maestros, para poder medir la motivación elaboró 30 interrogantes a lo que comprobó la consistencia interna mediante el Alpha de Crobach de la encuesta total y a cada uno de las interrogantes con una confiabilidad de 0,82, encontró una correlación baja de Pearson de 0,271 con tendencia positiva los cuales se evidenció en la motivación el cual es alta entre 79,5% de docentes y 77,3% de los docentes se ubicaron con un buen desempeño docente, en donde los docentes tienen una manifestación satisfactoria alta y concluye que existe una relación baja pero con una tendencia de manera positiva entre las variables de la motivación laboral con el desempeño de los docentes.

Así mismo Román (2021), en su tesis indicó a cerca de su objetivo general, en donde concluyó que sobre las habilidades comunicativas que existe relación de manera significativa entre el desempeño docente en donde sus resultados que encontró fueron de manera significativa con un valor  $p = 0,000$  y  $Rho = 0,666$ , en donde concluye que a mayor aplicación de estas habilidades comunicativas de los profesores será superior el desempeño de los docentes.

De la misma manera se realizó diferentes definiciones con relación a las dos variables como habilidades blandas y en relación al desempeño docente y sus dimensiones respectivas.

Para ello Majluf (2021), las habilidades blandas son esenciales para las prácticas y programas del liderazgo en todos los espacios de conocimiento. Son multifacéticos estas habilidades blandas en una variedad de discusiones, desde la inteligencia emocional en el lugar de trabajo hasta la transición del fracaso a la felicidad, aplicaciones de salud durante pandemias en varios niveles y formatos educativos. Muestra una amplia gama de alcance y su amplia aplicabilidad.

Al respecto Ortega (2017), dedujo que estas habilidades blandas, es la acumulación de las competencias de manera individual que hace viable poder rescatar de forma clara en las recomendaciones personales y laborales, en los profesionales en la función que se desempeñan, expertos conciertan que en una formación los coadjutores que tienen buena capacidad de comunicarse con el resto, poseer destrezas y un saber negociar que ayuden a interactuar con los demás en la institución donde labore, es donde el directivo debe intervenir para impedir que no dejen la organización.

Aunado a esto Pachauri y Yadav (2014), indicaron que las habilidades blandas son rasgos personales que optimizan las interacciones, el desempeño docente y los aspectos de carrera de una persona, y las habilidades duras suelen ser específicas de un tipo particular de tareas o actividades. Las habilidades blandas están dirigidos a los rasgos de la fluidez del lenguaje, la gracia social, la personalidad, el optimismo, los hábitos personales, la amabilidad, y son más o menos prominentes. Las habilidades blandas perfeccionan las habilidades duras, los requisitos técnicos de un trabajo. También puede ser la parte importante de una organización, especialmente si es cara a cara con las personas.

Por lo tanto para Sánchez et al. (2018), indicaron que las escuelas de manera tradicional se han centrado primordialmente en el conocimiento académico, como la escritura, lectura, matemáticas, ciencias y estudios sociales, además las habilidades para solucionar problemas y del pensamiento crítico. Por lo tanto, un aumento en la investigación en disciplinas como la psicología, la neurociencia, la economía y la educación aporta no solo el conocimiento de las habilidades blandas y contenido de pensamiento crítico al éxito, sino también para que los alumnos aprendan el potencial para el éxito. También sugieren estrategia y personalidad en

la escuela y la vida. Intuitivamente esto tiene sentido y el tema realmente no es reciente.

Por lo tanto para Smith et al. (2019), las habilidades humanas son habilidades blandas únicas que pueden tener éxito en la escuela o en el trabajo. Las habilidades blandas promueven una variedad de interacciones y actitudes educativas, profesionales y personales. Dependiendo de la fuente, a veces se denominan habilidades emocionales y sociales y de empleabilidad, como habilidades de un siglo XXI o interpersonales, donde en este comentario, "habilidades blandas" se describe a todo lo anterior.

Aunado a esto Gómez y Gamero (2019), manifestaron que las instituciones educativas son los proveedores más grandes en los mercados laborales, el cual le permite desarrollar habilidades blandas, por cual, es necesario actualmente para llegar al estudiante es cada vez más positivo, su permanencia también ha alcanzado un paso importante donde también las personas consideran que la formación profesional es un requisito previo e importante para un buen trabajo, y cabe señalar que cada vez más alumnos están finalizando sus estudios debido a esta situación.

Al mismo tiempo Espinoza y Gallegos (2020), indicaron que la buena actitud, de las habilidades comunicativas, el pensamiento crítico, la gestión del tiempo, etc. no solo inciden en los aspectos cognitivos de los estudiantes, sino que también forman parte de las habilidades blandas asociadas a ellos, estas son habilidades que aprueban interactuar con sus compañeros en el entorno laboral y funcionar en el entorno de la sociedad. El propósito de estos estudios es brindar una visión general de los aspectos que actualmente se necesitan con urgencia tanto a nivel escolar e institucional. Se ha realizado un mapeo sistemático y se han extraído estudios que permiten saber si dados los conceptos, estas habilidades se implementan en la actual educación y son las más necesarias para poder llegar al estudiante.

Así mismo Robles (2012), indicó que son habilidades duras las habilidades técnicas y el conocimiento requerido para un trabajo, las habilidades blandas son cualidades personales, también se conocen como las habilidades sociales y los rasgos personales que posee una persona. Los directivos consideran que las

habilidades blandas son una característica muy importante de un desempeño laboral. En su investigación identificó 10 importantes habilidades blandas como la comunicación, integridad, amabilidad, responsabilidad, habilidades interpersonales, comportamiento positivo y profesionalismo

La agenda más próxima para la mejora de la acción de la dirección, de acuerdo con las pautas más sólidas en la práctica de gestión, es el liderazgo direccionado en el aprendizaje; es decir, relacionar el liderazgo con lo que aprende el alumno. El liderazgo en el aprendizaje está centrada en la calidad de una buena educación proporcionada y los resultados de los aprendizajes logrados por los estudiantes (Bolívar, 2010).

Por otro lado Villa (2015), dedujo que el liderazgo de la educación como parte de la tendencia de liderazgo general. Por ejemplo, hoy en día se regula la formación dirigida a los docentes que realmente quieren un puesto de liderazgo y quieren ejercer. Para ello, se deben regular a nivel de normas las competencias y habilidades que se debe tener. Pero todo esto fue posible gracias a los resultados de algunos estudios e investigaciones realizadas en la OCDE. Este estableció que para adquirir las habilidades y destrezas como requisito del puesto, primero se necesita capacitarse para poder ser un líder aceptable, para ello se tiene que formar. Del mismo modo, el liderazgo ha cambiado a lo largo de los años incluyendo los matices del liderazgo democrático compartido, lo que lleva al liderazgo educativo.

Asimismo Weinstein (2016), indicó que el liderazgo viene a ser un proceso de influencia que dirige al producto de las metas deseadas. Los líderes desarrollan visiones escolares basadas en los valores profesionales y personales. Articulan esa visión en cada ocasión, influyen en los equipos y otras partes interesadas, y comparten esa visión. La filosofía, la estructura y las actividades de la institución están dirigidas a hacer realidad esta visión compartida.

De manera similar Weinstein (2017), manifestó que este modelo de liderazgo es necesario especialmente en las instituciones que educan a los educandos más desfavorecidos, primordialmente en naciones con alta desigualdad socioeconómica. La estimulación laboral surge allí a través del desarrollo de una comprensión

consecuente de la necesidad del estudiante y sus desventajas en la estructura social y a través de un servicio ético y bienestar sobresaliente.

En ese mismo contexto Gandolfi y Stone (2018), expresaron que es el liderazgo y las formas de liderazgo, descubrir las características clave del liderazgo efectivo y mostrar que un liderazgo por servicio plasma con los criterios para un buen liderazgo efectivo. Un mal liderazgo implica a todos los posibles interesados, tanto fuera como dentro de la organización. Esta realidad está poniendo en peligro el liderazgo global. Por lo tanto, existe una necesidad urgente de encontrar el método más conveniente y efectivo para las organizaciones más importantes.

Al mismo tiempo Barry et al. (2016), indicaron que los descubrimientos recientes con relación a la ejecución de prácticas en educación demostraron una necesidad de la aplicación del liderazgo efectivo en la atención de la educación, se necesita que los docentes resalten un liderazgo como parte de su trabajo en la educación para así viabilizar el aprendizaje en los estudiantes, además los docentes tienen que ser los responsables para poder desarrollar las habilidades de liderazgo de manera efectiva en sus estudiantes, de los cuales se espera la demostración de sus habilidades, donde se ofrezca consejos para los docentes en relación a los dominios y la obtención de resultados de estándares para desarrollar el aprendizaje y una evaluación respectiva en relación a la práctica del liderazgo.

Además Arrea (2016), expresó que la ventaja es que este método de trabajo, brinda a todos los integrantes la oportunidad de sumar en su conocimiento al momento de compartirlos con expertos profesionales en otras disciplinas que no se tiene dominio. El trabajo en equipo es una característica no natural y su mecanismo es algo por lo que se debe aprender. Hay reglas que debes conocer y algunas disfunciones que, si están presentes, provocan discrepancias y disfonías dentro del grupo, lo que hace que el equipo sea ineficiente.

Así pues Aristizabal et al. (2018), manifestaron el término de trabajo en equipo, está centrado en la interdependencia activa en el proceso de la comunicación a través de la escucha y el diálogo, con responsabilidad personal para desempeñar los roles y las tareas, en donde los equipos en procesos de toma de sus decisiones desde el análisis y la observación tienen diferentes soluciones para

expresar una acción colaborativa, y en definitiva la conexión de este grupo de trabajo para el logro de los objetivos, apoyando y aportando con el equipo en diferentes actividades hechas en el marco de la intervención educativa.

Si bien es cierto que Fernández (2015), indicó que el trabajo en equipo es la capacidad de trabajar profesionalmente con un equipo de compañeros para alcanzar objetivos comunes que van más allá de los objetivos individuales. Requiere coordinación y por tanto dirección, el trabajar en equipo para regular y encauzar el trabajo y el esfuerzo a la consecución de objetivos clave. El trabajo de un gerente es aburrido si se trata de lograr metas a través del esfuerzo y trabajo de un grupo de personas. Cuanto más liderazgo desarrolle, más éxito tendrá en el logro de sus objetivos finales y mayores serán los resultados.

Es así como París et al. (2016), comentaron que la capacidad de trabajar en equipo tiene más significado que el simple conocimiento para trabajar en equipo. Como toda habilidad, poder ponerla en práctica que requiere de una transferencia imprescindible para poder movilizar los conocimientos adquiridos a lo largo del periodo. Por ello, el trabajo en equipo implica la adquisición de conocimientos, habilidades y comportamientos específicos.

Al mismo tiempo Carpena (2016), indicó sobre la empatía que es la capacidad de concebir lo que los demás piensan y necesitan, y aunque no es lo mismo que pensar o sentir en la misma situación, son tus sentimientos y la verdad como si fuera tuya, definida como la capacidad de conducir. Al mismo tiempo, el deseo de consuelo y ayuda. Significa abrirse a los demás, más allá del enfoque en uno mismo. Esta capacidad no sólo provoca sufrimiento, sino que también predispone a compartir la felicidad y la alegría de los demás.

Es así como Álvarez et al. (2014), manifestaron que la empatía, contribuirá a mejorar la interacción, contribuye a la preservación de la identidad cultural local, especialmente en relación con los escenarios de aprendizaje en las zonas rurales, lo que lleva al desarrollo de la práctica del aprendizaje.

Además, Universia (2017), indicó que la empatía del maestro es la clave para el triunfo de los alumnos. Esto no solo crea un excelente ambiente educativo, sino que también motiva a los estudiantes y los ayuda a realizar sus habilidades de

manera positiva. La investigación muestra que la empatía del maestro es aún más significativo que la disposición de materiales y las salas en las que se imparten las lecciones. Cuando se habla de innovación educativa, no hace falta decir que Finlandia es el país con mejor rendimiento académico y con un adecuado sistema educativo en el mundo. El estudio en cuestión se desarrolla allí y certifica que la empatía por los docentes es importante para formar a los jóvenes no solo en los inicios del sistema educativo sino también en el nivel secundario.

En ese mismo contexto Llanga et al. (2019), en este artículo, discutieron la motivación como un factor de aprendizaje. Su objetivo primordial es explicar el rol de la motivación en el aprendizaje de nuestros estudiantes. Resulta que es esencial que los estudiantes estén motivados en el recorrido de su ruta académica, ya que es el eje que los impulsa decidirse a participar en actividades que los ayuden a alcanzar las metas previstas. Principalmente en qué son las motivaciones, cómo se desarrollan, sus tipos, teorías, las diversas técnicas realizadas para mejoramiento de los aprendizajes, los casos que influyen en los individuos durante el impacto del aprendizaje y el proceso, tanto docentes y estudiante. La motivación también está fuertemente asociada con el proceso cognitivo de investigación, un factor interno y externo que conduce a la comprensión de que su uso conduce a resultados beneficiosos en todas las áreas de la vida, primordialmente en el aprendizaje.

De igual manera Turienzo (2016), manifestó que esta teoría es rara, pero sigue siendo un poco vaga acerca de lo que es analizar los distintos aspectos que determinan la conducta y motivación de todos los empleados el cual nos ayuda a centrar nuestra motivación en el comportamiento a corto plazo y crear homogeneidad. Definir buenos y malos comportamientos, establecer sistemas de medición y definir procedimientos, requisitos y resultados para cada puesto entre los miembros del equipo. Esto significa que los docentes no están motivados por sus necesidades o satisfacción con las oportunidades de crecimiento educativo, sino por los resultados negativos o positivos de sus acciones.

Para Montenegro (2003), se convirtió el desempeño docente en un tema de política prioritaria para los profesores en muchos de los países, especialmente en los países desarrollados. Esto puede explicarse por diversas razones, algunos de

los cuales están directamente relacionadas con las necesidades de realizar mejoramientos en los resultados de estos aprendizajes en el sistema educativo y la suposición de que los docentes juegan un papel importante para el logro de los resultados. Durante mucho tiempo se ha argumentado que se ha aceptado que los profesores sean independientes en la misión de la clase, sin considerar estas razones, o más bien complementándolas. Una forma de lograr esto es mediante la evaluación de su desempeño.

En tal sentido Yulianti et al. (2021), indicaron que los desempeños de los docentes no se obtienen automáticamente, pero deben identificarse, promoverse, mantenerse y desarrollarse para alcanzar las metas escolares. Por lo consiguiente, como líder supremo el director de una institución escolar requiere saber los determinantes de los desempeño del docente para promover e incluso maximizar estos desempeños.

Para empezar Gómez y Valdés (2019), expusieron que la intención de esta investigación es proveer una visión general importante de cómo se tiende a evaluar el desempeño docente. Por regla general, una institución educativa establece el propósito de la evaluación, que tiende a ser inconsistente con el tema que se evalúa y la manera de usar los resultados. Se inserta revisiones de varios modelos de evaluación, mostrando la brecha entre prácticas y objetivos, por decir, una relación inadecuada entre lo que se está haciendo y el modelo que se describe, los objetivos de la evaluación tienden a ser el ascenso continuo. Uno de los instrumentos más utilizados es el cuestionario. Esto tiene como objetivo proporcionar una evaluación exacta, pero generalmente no valora el desempeño de la educación, sino en la mayor cantidad de los casos es el sentir del estudiante. Cuando la evaluación debe ayudar en la mejora de la práctica del docente, conviene ennoblecere el modelo constructivista, mediante la reflexión, que resulta de la hetero-evaluación, auto-evaluación y la co-evaluación, será posible sustentar diversos cambios.

Por otra parte, Acevedo et al. (2017), manifestaron a cerca de la dimensión institucional que se centran en estudios de los elementos que se desarrollan dentro de la institución, constatan la jerarquía de la gestión de una institución y del aprendizaje en la clase para un buen logro de buenos resultados en la educación

de manera general para de esta manera poder aminorar los impactos negativos del factor socio económico. En este estudio se da realce a la importancia, a la capacidad de la institución para definir unos proyectos de la educación consensuada, el trabajo colegiado y el uso de una información como los compromisos de los docentes en el proceso didáctico.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

Menciona Hernández (2018), que es un proyecto no experimental porque no se buscará calcular efectos de una variable sobre la otra, porque se buscó evaluar los niveles de una correlación con las variables habilidades blandas con el desempeño docente, por lo tanto es de enfoque cuantitativo.

Tiene un nivel correlacional según Sánchez et al. (2018), ya que el estudio pretendió determinar el grado de la correlación estadística con las dos variables que son el objeto de estudio. Fundamentalmente, permitió monitorear en el grado de la correlación entre este par de variables en estudio.

Es así como la investigación es de tipo aplicada por que se resuelve en forma objetiva los problemas de un proceso de producción, circulación, distribución y consumo de un bien y servicio de las actividades humanas (Ñaupas et al., 2014).

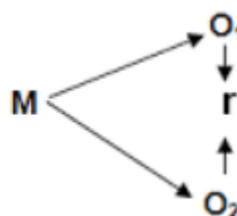
En tal sentido el diseño es no experimental, por lo tanto Rodríguez (2011), manifestó que esto se observa puesto que las variables no son controladas de manera intencional, el propósito es analizarlos y observar los fenómenos.

M: docentes

O<sub>1</sub>: habilidades blandas

O<sub>2</sub>: desempeño docente

r: relación



#### 3.2 Variables y operacionalización

##### Variable 1: Habilidades blandas

Es una forma de relación con diferentes personas, utilizando emociones, y solucionando dificultades de manera creativa, a continuación Morocho (2017), manifestó sobre las capacidades que poseen las personas para dar frente a muchos contextos cotidianos, ya sea en la vida personal como en la vida profesional donde contiene aspectos relacionados a la capacidad de poder liderar relaciones con otros y la manera auténtica frente a los infortunios.

Se operacionalizó la variable con el cuestionario de Huanaco, el cual se adaptó en esta investigación y que se consideró con 28 ítems los cuales están

distribuidos en cuatro dimensiones, posee la escala de la dimensión, rangos o niveles de Likert (Ver anexo 2).

### **Variable 2: Desempeño docente**

Según al marco de este buen desempeño de los docentes lo definió Bobadilla (2017), que es la calidad que alcanza un profesor en el progreso de sus responsabilidades, es el resultado que consigue lograr realizar en el momento de su jornada de trabajo y las metas obtenidas, en el sector de la educación, es la forma de desenvolverse del docente para obtener los objetivos en la educación de calidad, asentado en sus capacidades pedagógicas.

Se operacionalizó con el cuestionario adaptado del investigador Barco, el cual se formuló con 28 ítems relacionados con sus cuatro dimensiones, el que cuenta con la escala de Likert, rangos y niveles (Ver anexo 2).

### **3.3 Población, muestra, muestreo**

Se trabajó con toda la población de la institución educativa secundaria en el distrito de Abancay de la región de Apurímac el cual está conformada por 25 docentes por lo tanto no se calculó la muestra y no se realizó el muestreo.

### **3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos**

Se utilizó en la técnica una encuestas por intermedio de un cuestionario a las variables, donde la variable habilidades blandas y desempeño docente están conformada por 4 dimensiones cada una el cual constó con 28 preguntas para cada variable, con las escalas de evaluación de Likert es “siempre” (5), “casi siempre” (4), “a veces (3), “casi nunca” (2) y “nunca” (1), estos cuestionarios están conformadas por diversas interrogaciones las cuales tienen concordancia con la problemática que se ha investigado, Otzen (2017), indica que la técnica para el recojo de la información es un mecanismo que se ha utilizado en la investigación para poder recolectar y realizar el registro de toda la información.

El instrumento que permitió medir el resultado de las variables fue un cuestionario, el cual fue adaptado de los investigadores Huanaco y Barco, por tratarse de escalas politómicas, se usó el Alfa de Cronbach, compuestas por 28 interrogantes o ítems, y los cuales se fundamentó a base de cada dimensión de ambas variables de estudio. Se ejecutó el análisis de confiabilidad con el Alfa de

Cronbach donde se halló para la variable habilidades blandas una confiabilidad alta de 0,941 y para la variable desempeño docente también una confiabilidad alta de 0,920 (ver anexo 5).

### **3.5 Procedimientos**

Se diseñó este estudio, primeramente con la adaptación respectiva de los cuestionarios para ambas variables, con la debida revisión y validación por tres experto (un doctor y dos magisteres) como se indica en los anexos (ver anexo 4) y se solicitó la respectiva autorización a la institución educativa mediante una solicitud dirigida al director y visado por el especialista encargado del la UGEL-A, quien autorizó la aplicación de las encuestas relacionados a las habilidades blandas y a los desempeños del docente los cuales se aplicaron a 25 profesores, en seguida se les indicó el sentido de la investigación como la importancia de la aplicación de la encuesta en forma anónima indicando que se le de las facilidades necesarias para la aplicación respectiva de las encuestas el cual sirvió para la recaudación y procesamiento de los datos mediante el programa SPSS 21, para poder realizar el análisis correspondiente en el razonamiento descriptivo. La encuesta se realizó de manera virtual mediante el aplicativo del Google Formato, el cual se distribuyó mediante un Link, a través de sus correos electrónicos o mediante el Whatsap a cada docente.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se hizo el análisis de forma descriptiva de los datos, en primera instancia se realizó la prueba de la normalidad de todos los datos obtenidos, para después de aplicar la prueba de la normalidad se establezca y se utilice para el respectivo análisis de correlación mediante la prueba de Rho de Spearman, en donde se organizó la información recolectada y analizada de manera metodológica donde los resultados que se lograron recolectar fueron tabulados con el uso de la hoja de cálculo del Microsoft Excel y se ingresó en el IBM SPSS 21, donde se generó figuras y tablas estadísticas como para el análisis de manera descriptiva y de forma inferencial porque el enfoque que se empleó es cuantitativo. Se efectuó la prueba de la normalidad y se empleó la prueba de correlación de Rho de Spearman para los datos que no tienen distribución normal.

### **3.7 Aspectos éticos**

En la siguiente investigación se respetó los códigos de ética que se establece en la reglamentación de propiedad intelectual de la Universidad César Vallejo, donde se consideró los aspectos éticos siguientes para la ejecución de las encuestas a los profesores, evitando así el plagio y similitud de la propiedad intelectual, también para la aplicación de la encuesta se pidió el consentimiento de los 25 docentes que se encontraban laborando en la institución, se respetó y protegió los datos que se obtuvieron de parte de los encuestados, donde los datos obtenidos solo se utilizó para la investigación, se dio a conocer de manera directa a todos los docentes las pautas relacionadas a las encuesta y el adecuado uso en esta correspondiente investigación, respetando la libre participación de manera autónoma no registrando los datos de los encuestados.

## IV. RESULTADOS

### Prueba de la normalidad

En la Tabla 1, se muestran los resultados de la prueba de la normalidad de Shapiro-Wilk (<50 datos), en donde se ha encontrado que la variable desempeño docente no presentó distribución normal por lo que se utilizó la prueba de correlación de Rho de Spearman para todas las correlaciones.

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad para la variable habilidades blandas y sus dimensiones en relación a la variable desempeño docente.*

Variable	Shapiro-Wilk			Distribución normal
	Estadístico	gl	p valor	
Habilidades blandas	0.979	25	0.866	Si
Liderazgo	0.948	25	0.223	Si
Trabajo en equipo	0.931	25	0.094	Si
Empatía	0.921	25	0.053	Si
Motivación	0.893	25	0.013	No
Desempeño docente	0.888	25	0.010	No

\*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Se utilizó la tabla de Bisquerra (1987), para determinar el nivel de correlación entre las variables y dimensiones (ver anexo 8).

## Relación entre las Habilidades Blandas y el Desempeño Docente

*Objetivo General: Identificar la correlación de las habilidades blandas en el desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022.*

En la Tabla 2, se revelan los resultados del análisis de correlación de Rho de Spearman en la que se confirma que existe una correlación directa alta ( $R=0,727$ ) entre ambas variables y altamente significativa ( $p<0,01$ ). Por lo que podemos concluir que hay relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente. Asimismo, en la figura 2, se aprecia que las habilidades blandas explican al desempeño docente en 51,9%, mediante la siguiente ecuación:

$$\text{Desempeño docente} = 46.673 + 0.5482 \text{ Habilidades blandas}$$

**Tabla 2**

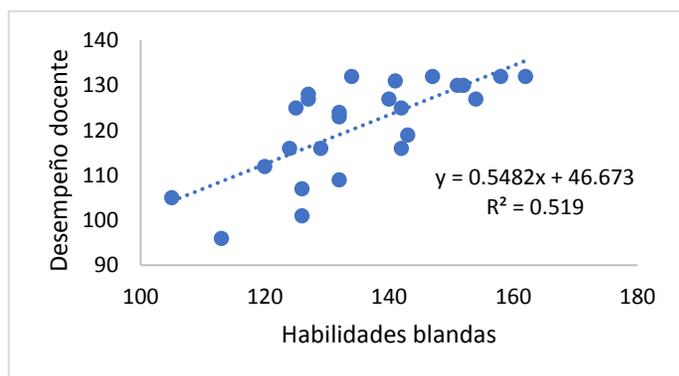
*Relación entre las Habilidades Blandas y el Desempeño Docente*

Variable 1	Variable 2	Correlación Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
Habilidades blandas	Desempeño docente	0,727**	0.000

*\*\*.* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Figura 1**

*Gráfico de dispersión de los puntajes de habilidades blandas y el desempeño docente.*



## Relación entre la dimensión del liderazgo y el desempeño docente

*Objetivo Específico 01: Identificar la correlación del liderazgo con el desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022.*

En la Tabla 3, se revelan los resultados del análisis de correlación de Rho de Spearman en la que se confirma que existe una correlación directa moderada ( $R=0,428$ ) entre la dimensión liderazgo de las habilidades blandas con el desempeño docente y altamente significativa ( $p<0,05$ ). Por lo que podemos concluir que hay relación entre la dimensión liderazgo y el desempeño docente. Asimismo, en la figura 3 se aprecia que la dimensión del liderazgo explica al desempeño docente en 12,19%, mediante la siguiente ecuación:

$$\text{Desempeño docente} = 101,42 + 0.4607 \text{ Liderazgo}$$

**Tabla 3**

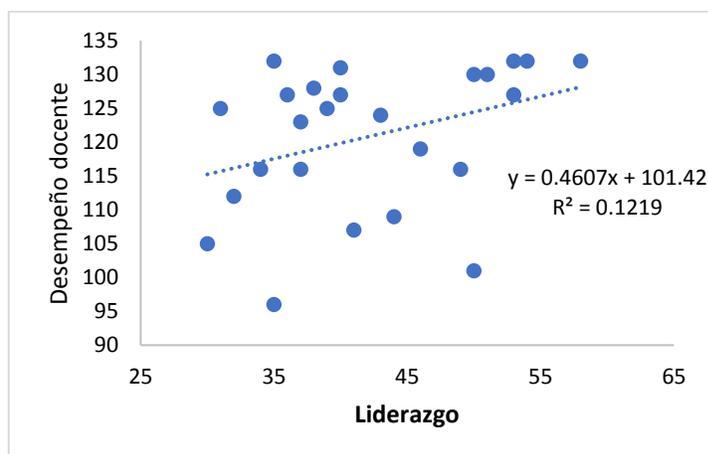
*Relación entre la dimensión del liderazgo y el desempeño docente*

Dimensión 1	Variable 2	Correlación Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
Liderazgo	Desempeño docente	0,428**	0.033

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**Figura 2**

*Gráfico de dispersión de los puntajes de la dimensión liderazgo y el desempeño docente.*



## Relación entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño docente

*Objetivo Específico 02: Identificar la correlación del trabajo en equipo con el desempeño docente en una institución educativa de Abancay, Apurímac, 2022.*

En la Tabla 4, se revelan los resultados del análisis de correlación de Rho de Spearman en la que se confirma que existe una correlación directa alta ( $R=0,757$ ) entre la dimensión trabajo en equipo de las habilidades blandas con el desempeño docente y altamente significativa ( $p<0,01$ ). Por lo que podemos concluir que hay relación entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño docente. Asimismo, en la figura 4 se aprecia que la dimensión trabajo en equipo explica al desempeño docente en 67,93%, mediante la siguiente ecuación:

$$\text{Desempeño docente} = 36,324 + 2,7347 \text{ Trabajo en equipo}$$

**Tabla 4**

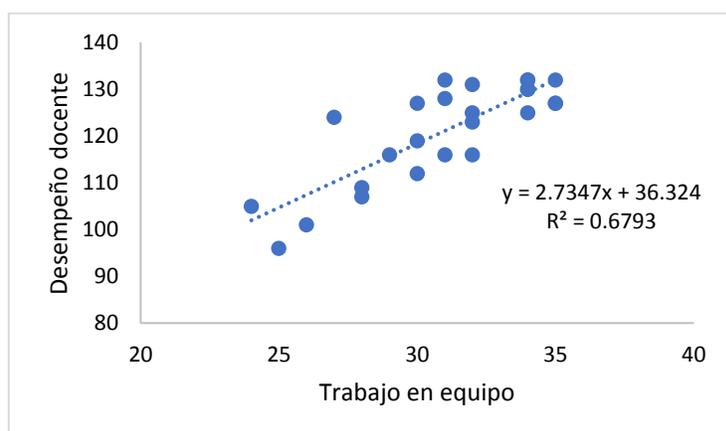
*Relación entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño docente*

Dimensión 2	Variable 2	Correlación Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
trabajo en equipo	Desempeño docente	0,757**	0.000

*\*\*.* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Figura 3**

*Gráfico de dispersión de los puntajes de la dimensión trabajo en equipo y el desempeño docente.*



## Relación entre la dimensión empatía y el desempeño docente

*Objetivo Específico 03: Identificar la correlación de la empatía con el desempeño docente en una institución educativa de Abancay, Apurímac, 2022.*

En la Tabla 5, se revelan los resultados del análisis de correlación de Rho de Spearman en la que se confirma que existe una correlación directa alta ( $R=0,763$ ) entre la dimensión de la empatía de las habilidades blandas con el desempeño docente y altamente significativa ( $p<0,01$ ). Por lo que podemos concluir que hay relación entre la dimensión empatía y el desempeño docente. Asimismo, en la figura 5 se aprecia que la empatía explica al desempeño docente en 58,17%, mediante la siguiente ecuación:

$$\text{Desempeño docente} = 47,347 + 2,4062 \text{ Empatía}$$

**Tabla 5**

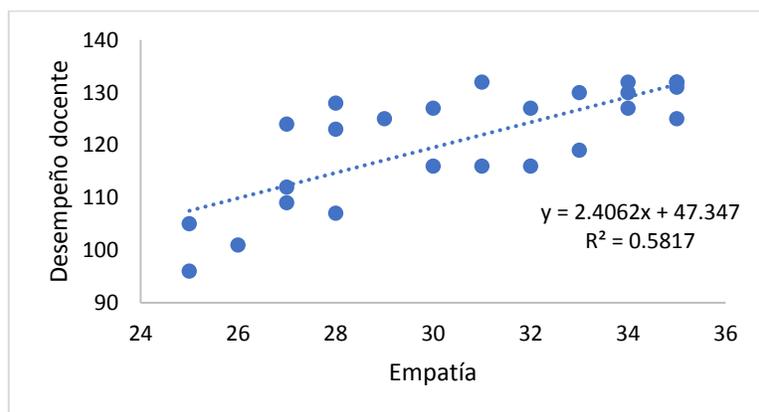
*Relación entre la dimensión empatía y el desempeño docente*

Dimensión 3	Variable 2	Correlación Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
Empatía	Desempeño docente	0,763**	0.000

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Figura 4**

*Gráfico de dispersión de los puntajes de la dimensión trabajo en equipo y el desempeño docente.*



## Relación entre la dimensión motivación y el desempeño docente

*Objetivo Específico 04: Identificar la correlación de la motivación con el desempeño docente en una institución educativa de Abancay, Apurímac, 2022.*

En la Tabla 6, se revelan los resultados del análisis de correlación de Rho de Spearman en la que se confirma que existe una correlación directa moderada ( $R=0,518$ ) entre la dimensión motivación de las habilidades blandas con el desempeño docente y altamente significativa ( $p<0,01$ ). Por lo que podemos concluir que hay relación entre la dimensión motivación y el desempeño docente. Asimismo, en la figura 6 se aprecia que la motivación explica al desempeño docente en 47,96%, mediante la siguiente ecuación:

$$\text{Desempeño docente} = 41,852 + 2,4977 \text{ Motivación}$$

**Tabla 6**

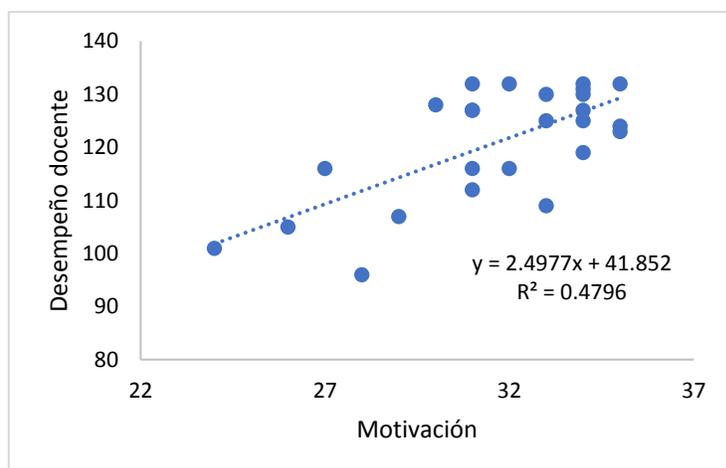
*Relación entre la dimensión motivación y el desempeño docente*

Dimensión 3	Variable 2	Correlación Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
Motivación	Desempeño docente	0,518**	0.008

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Figura 5**

*Gráfico de dispersión de los puntajes de la dimensión motivación y el desempeño docente.*



## V. DISCUSIÓN

Se demuestra que existe correlación de las habilidades blandas con el desempeño docente, en ese mismo contexto se revelan los resultados del análisis de correlación de Rho de Spearman en la que se confirma que existe una correlación directa alta ( $R=0,727$ ) entre ambas variables y altamente significativa ( $p<0,01$ ). Por lo que podemos ver que hay relación con respecto a la plana docente que considera la práctica de las habilidades blandas para el logro positivo del desempeño docente. Los resultados obtenidos son concordantes con la investigación de Barco (2021), quien también encontró una correlación de las habilidades blandas con el desempeño docente, donde demuestra una correlación alta (Rho 0,741% y p-valor 0,000). Donde afirma que a mayor uso y dominio de las habilidades blandas en sus dimensiones, existe un alto desempeño de los docentes y sugiere que se debe fortificar el desarrollo de habilidades blandas en la plana docente realizando talleres mediante ponencias en donde intervengan profesionales coaching en la conducción de las emociones, para poder realizar trabajos remotos y en cualquier ámbito laboral para así mejorar una serie de estrategias de inter aprendizaje y poder obtener un desempeño docente favorable, refuerza a estos resultados también Huanaco (2019), que sus evidencias localizadas en su hipótesis principal le permitieron reconocer que las habilidades blandas en el desempeño de los docentes alcanzaron una correlación significancia (bilateral) $=0,000<p=0.01$  (bilateral); por lo que, señaló que existe una correlación significativa directa y fuerte. También Navarro (2019), encontró una correlación directa (Rho = 0,653) y significativa con el desempeño docente con una relación moderada. Por consiguiente Martínez (2019), indica que la interacción en la clase debe encuadrarse adentro de la acción didáctica por entorno profesional, y para obtener ello es que el profesor practique las habilidades blandas dentro de su contorno de enseñanza aprendizaje, mediante una correcta aplicación de destrezas y habilidades que colectivamente logre el éxito profesional con las actitudes específicas que se exige y Morocho (2020), en sus evidencias descriptivas de la investigación indicó que los profesores tienen una aceptación alta en la variable de las habilidades blandas, el

0.92% se relaciona con la aceptación alta del desempeño de los docente, como también los resultados alcanzados en la Tabla 11 reconocen que sí, hay una buena relación bien significativa para admitir esta hipótesis investigada y denegar la hipótesis nula, llegando a una conclusión en donde las habilidades blandas se correlacionará de manera positiva con el desempeño docentes siendo el valor significativo la correlación. Rodriguez (2020), en su trabajo de investigación indicó que el objetivo en esta investigación en una institución educativa es descubrir la correlación de las habilidades blandas en el desempeño del docente, donde usó una metodología de enfoque de manera cuantitativa, del tipo transversal no experimental, de sentido relacional, con un método de manera descriptiva correlacional, donde comprobó una directa y significativa relación ( $d = 0,601$ ) en torno a las habilidades blandas y el buen desempeño del docente, consiguiendo extender que los docentes que tienen habilidades blandas son aquellos que poseen mejor desempeño laboral. También Ramos (2021), indicó a cerca de su objetivo general, en donde concluyó que sobre las habilidades comunicativas que existe relación de manera significativa entre el desempeño docente en donde sus resultados que encontró fueron de manera significativa con un valor  $p = 0,000$  y  $Rho = 0,666$ , en donde concluye que a mayor aplicación de estas habilidades comunicativas de los profesores será superior el desempeño de los docentes y finaliza indicando que se debe incluir en los programas de acompañamiento y fortalecimiento a los docentes, la aplicación de manera crítica y reflexiva en cuanto a las competencias comunicativas relacionados a las habilidades blandas para una buena mejora del desempeño de los docentes y todo esto dentro de los espacios comunales, sociales y escolares.

Se demuestra que existe correlación del liderazgo con el desempeño docente, en ese mismo contexto se revelaron los resultados del análisis de correlación de Rho de Spearman en la que se confirma que existe una correlación directa moderada ( $R=0,428$ ) entre la dimensión liderazgo de las habilidades blandas con el desempeño docente y moderadamente significativa ( $p<0,05$ ). Por lo que podemos ver que hay relación con respecto a la plana docente que considera la práctica entre la dimensión liderazgo y el desempeño docente. Los resultados

obtenidos son concordantes con los resultados de Morocho (2020), quien estableció en su trabajo de investigación realizado que existe una correlación del liderazgo con el desempeño de los docentes de manera positiva alta ( $p = 0,00$  menor a  $0,01$ ) (Rho de  $0,835$ ). También Huillca (2015), evidenció en su trabajo de investigación que hay una correlación alta y de forma positiva de  $r = 0,842$  entre sus variables en estudio en cuanto a lo que se relaciona el liderazgo transformacional y el desempeño del docente, donde al obtener el valor de  $p < 0.05$  el cual rechazó su hipótesis nula y se determinó la hipótesis alternativa en lo que concluyó que si existe una correlación significativa del liderazgo transformacional con el desempeño del docente.

Se demuestra que existe correlación del trabajo en equipo con el desempeño docente, en ese mismo contexto se revelan los resultados del análisis de correlación de Rho de Spearman en la que se confirma que existe una correlación directa alta ( $R=0,757$ ) entre la dimensión trabajo en equipo de las habilidades blandas con el desempeño docente y altamente significativa ( $p<0,01$ ). Por lo que podemos ver que hay relación con respecto a la plana docente que considera la práctica entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño docente. Los resultados obtenidos en la investigación de Navarro (2019), encontró también una correlación directa significativa moderada entre el trabajo en equipo con el desempeño del docente (Rho =  $0.639$ ) lo que indica que existe una relación moderada aceptando su hipótesis alterna, también recomendó la sensibilización de los docentes para poder realizar trabajos en equipo de manera planificada, considerando las dificultades y necesidades que puedan tener los alumnos de la comunidad estudiantil y se debe de realizar capacitaciones con profesionales idóneos, planificar trabajos en equipos para el bienestar de la comunidad educativa.; en cambio Castañeda (2019), llegó a las conclusiones siguientes en su trabajo realizado donde indicó que existe correlación considerable positiva (Rho =  $0,780$ ) y significativa entre el acompañamiento pedagógico con el desempeño del docente, Por lo tanto la formación académica debe ser alineada con los presentes enfoques y tendencias, es así que se supone que el estudiante debe obtener tantas habilidades duras, pero también practicar las habilidades blandas, debe aprender a ocuparse bajo presión, ser proactivo, ser responsable con su personal, sociedad y sobre todo no debe ser

muy individualizado, debe aprender a practicar el trabajo en equipo (Zepeda et al., 2018).

Se demuestra que existe correlación de la empatía con el desempeño docente, en ese mismo contexto se revelan los resultados del análisis de correlación de Rho de Spearman en la que se confirma que existe una correlación directa alta ( $R = 0,763$ ) entre la dimensión de la empatía de las habilidades blandas con el desempeño del docente y altamente significativa ( $p < 0,01$ ). Por lo que podemos ver que hay relación con respecto a la plana docente que considera la práctica entre la dimensión empatía y el desempeño docente. Los resultados obtenidos son concordantes con la investigación de Barco (2021), indicó que la empatía con el desempeño docente tienen un nivel de correlación alto donde mostró que la empatía del docente con los estudiantes se refuerza mediante eventos y charlas las cuales promueven la educación ( $Rho = 0,700$  y  $p = 0,000$ ) y sugiere a las instituciones que se siga fortificando en relación a la empatía mediante un proceso de identificar los problemas para poder proponer diferentes formas de solución en base a casuísticas planteadas a los profesores, en donde se proponga la misma empatía con los estudiantes en el desarrollo de su labor académica. Mientras que Orellana (2019), encontró una correlación moderada directa y muy significativa entre la inteligencia emocional con el desempeño laboral, quien utilizó el coeficiente de Rho de Spearman, encontrando una correlación significativa y directa con las diferentes dimensiones de la inteligencia emocional con el desempeño laboral ( $Sig < 0.05$ ), y utilizó los resultados obtenidos para determinar la existencia de una relación directa con bastante significancia entre las variables empatía y el desempeño laboral y sugirió desarrollar una serie de talleres relacionados a la empatía en donde el docente que dé el apoyo respectivo, pueda relacionarse en el lugar de la persona que adquiera la administración, en donde estos talleres deben de proponer formas empáticas las cuales promuevan una calidad de instrucción, en cambio Palomino (2017), encontró una relación positiva media con un valor  $r = 0,704$  y  $p$  de  $0,000$  inferior a  $0,05\%$  que indicó un nivel de significado positivo, llegando a concluir que hay una correlación directa y positiva media con la inteligencia emocional con el desempeño del docente, y concluye que la mayoría de los profesores poseen una

inteligencia emocional baja , en la manera de interactuar en su entorno, e indica que no toma en cuenta las emociones, no tiene control de sí mismo y sugirió que se realicen talleres relacionados al desarrollo de las inteligencias emocionales en los alumnos y se pueda mejorar en relación a las socializaciones interpersonales.

Existe correlación de la motivación con el desempeño docente, en ese mismo contexto se revelan los resultados del análisis de correlación de Rho de Spearman en la que se confirma que existe una correlación directa moderada ( $R=0,518$ ) entre la dimensión motivación de las habilidades blandas con el desempeño docente y moderadamente significativa ( $p<0,01$ ). Por lo que podemos concluir que hay relación con respecto a la plana docente que considera la práctica entre la dimensión motivación y el desempeño docente. Los resultados obtenidos en la investigación de Aguilar (2020), determinó en su trabajo que si existe una correlación entre la motivación con el desempeño del docente de un determinado instituto en Arequipa donde quedó su hipótesis planteada probado con una correlación significativa, con un nivel medio de manera directa y con una confiabilidad al 95%, por lo que concluye que a mayor motivación hay mayor desempeño laboral del docente y de forma viceversa, también, indica que se demostró de manera estadística que entre la motivación y el desempeño docente existe una relación consistente y sugiere que esto no determina que este desempeño del docente dependa solo de la motivación, sino que existen diferentes factores que nos falta identificar, en tal sentido, también indica a los investigadores, indagar diferentes tentativas relacionadas al desempeño laboral., en cambio Gallegos (2018), en este trabajo de investigación midió la motivación laboral en el desempeño docente a 77 maestros, para poder medir la motivación elaboró 30 interrogantes a lo que comprobó la consistencia interna mediante el Alpha de Crobach de la encuesta total y a cada uno de las interrogantes con una confiabilidad de 0,82, encontró una correlación baja de Pearson de 0,271 con tendencia positiva los cuales se evidenció en la motivación el cual es alta entre 79,5% de docentes y 77,3% de los docentes se ubicaron con un buen desempeño docente, en donde los docentes tienen una manifestación satisfactoria alta y concluye que existe una

relación baja pero con una tendencia de manera positiva entre las variables de la motivación laboral con el desempeño de los docentes.

## VI. CONCLUSIONES

### **Primera:**

Se identificó la correlación de las habilidades blandas con el desempeño docente en la institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022, donde se revelaron los resultados del análisis de correlación de Rho de Spearman en la que se confirma que existe una correlación directa alta ( $R=0,727$ ) entre ambas variables y altamente significativa ( $p<0,01$ ). Por lo que podemos concluir que hay relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente.

### **Segunda:**

Se identificó la correlación del liderazgo con el desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022. Se revelan los resultados del análisis de correlación de Rho de Spearman en la que se confirma que existe una correlación directa moderada ( $R=0,428$ ) entre la dimensión liderazgo de las habilidades blandas con el desempeño docente y altamente significativa ( $p<0,05$ ). Por lo que podemos concluir que hay relación entre la dimensión liderazgo y el desempeño docente.

### **Tercera:**

Se identificó la correlación del trabajo en equipo con el desempeño docente en una institución educativa de Abancay, Apurímac, 2022. Se revelan los resultados del análisis de correlación de Rho de Spearman en la que se confirma que existe una correlación directa alta ( $R=0,757$ ) entre la dimensión trabajo en equipo de las habilidades blandas con el desempeño docente y altamente significativa ( $p<0,01$ ). Por lo que podemos concluir que hay relación entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño docente.

### **Cuarta:**

Se identificó la correlación de la empatía con el desempeño docente en una institución educativa de Abancay, Apurímac, 2022. Se revelan los resultados del análisis de correlación de Rho de Spearman en la que se confirma que existe una correlación directa alta ( $R=0,763$ ) entre la dimensión de la empatía de las habilidades blandas con el desempeño docente y altamente significativa ( $p<0,01$ ).

Por lo que podemos concluir que hay relación entre la dimensión empatía y el desempeño docente.

**Quinta:**

Se identificó la correlación de la motivación con el desempeño docente en una institución educativa de Abancay, Apurímac, 2022. Se revelan los resultados del análisis de correlación de Rho de Spearman en la que se confirma que existe una correlación directa moderada ( $R=0,518$ ) entre la dimensión motivación de las habilidades blandas con el desempeño docente y altamente significativa ( $p<0,01$ ). Por lo que podemos concluir que hay relación entre la dimensión motivación y el desempeño docente.

## VII. RECOMENDACIONES

### **Primera:**

Se recomienda a los directivos, docentes y auxiliares de educación poner en práctica y difundir estos resultados obtenidos ya que podemos ver que en este trabajo de investigación hay correlación entre las habilidades blandas y el desempeño docente.

### **Segunda:**

Se recomienda gestionar capacitaciones relacionados al liderazgo y al desempeño docente ya que existe una correlación directa moderada entre la dimensión y la variable.

### **Tercera:**

Se sugiere fomentar el trabajo en equipo con toda la comunidad educativa ya que podemos afirmar que existe correlación directa alta entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño docente.

### **Cuarta:**

Implementar práctica constante de la empatía entre pares en la comunidad educativa para una correcta relación afectiva en un determinado espacio ya que podemos afirmar que hay correlación directa alta entre la dimensión empatía y el desempeño docente.

### **Quinta:**

Motivar constantemente a toda la comunidad educativa para que tengan una razón o motivo que provoque una educación adecuada ya lo que podemos concluir que hay relación entre la dimensión motivación y el desempeño docente.

## REFERENCIAS

- Acevedo, C., Valenti, G., & Aguiñaga, E. (2017). Gestión institucional, involucramiento docente y de padres de familia en escuelas públicas de México. *Calidad en la Educación*, (46), 53-95. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-45652017000100053>
- Aguilar Escobedo, F. D. (2020). *Relación entre la motivación y el desempeño docente en docentes de un instituto de educación superior privado de Arequipa, 2018-2019*.
- Álvarez Cabrera, P., Carrasco Gutiérrez, M., & Fustos Mutis, J. (2014). Relación de la empatía y género en la conducta prosocial y agresiva, en adolescentes de distintos tipos de establecimientos educacionales. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 3(2), 27-36. doi:<https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.3203>
- Aristizabal Almanza, J., Ramos Monobe, A., & Chirino Barceló, V. (2018). Aprendizaje activo para el desarrollo de la psicomotricidad y el trabajo en equipo. *Revista Electrónica Educare*, 22(1), 319-344.
- Arrea Baixench, C. (2016). Más sobre el trabajo en equipo. *Acta Médica Costarricense*, 58(3), 96-99.
- Barco. (2021). *Habilidades Blandas y Desempeño Docente en una Institución Educativa, Ventanilla, 2021*. Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69740>
- Barry, D., Houghton, T., & Warburton, T. (2016). Supporting students in practice: leadership. *Nursing Standard*, 31(4).
- Bisquerra, R. (1987). *Introducción a La Estadística Aplicada a La Investigación Educativa: Un Enfoque Informático Con Los Paquetes BMDP y SPSSX*. Obtenido de <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbvb&AN=edsbvb.BV009193562&lang=es&site=eds-live>.
- Bobadilla, C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo. (Tesis para optar el grado de magister en educación mención: gestión educativa)*. Universidad Nacional del Centro del Perú Escuela de Posgrado.
- Bolívar, A. (2010). *El Liderazgo Educativo y su Papel en la Mejora: Una Revisión Actual de sus Posibilidades y Limitaciones*. *Psicoperspectivas*. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-112>
- Cárdenas. (2019). *Taller de habilidades blandas en el desempeño docente en una escuela de educación general básica de Guayas 2018*. Tesis de maestría,

- UCV, Piura, Piura. Recuperado el 16 de abril de 2022, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35628>
- Carpena, A. (2016). La empatía es posible. E. Obtenido de <https://www.edescler.com/img/cms/pdfs/9788433028228.pdf>
- Castañeda Mejía, W. (2019). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31717>
- Dávila Merino, L. E. (2022). *La recreación infantil en el retorno seguro a clases presenciales en el nivel inicial*. Ambato-Ecuador: Carrera de Educación Inicial. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/34476>
- Díaz. (2019). *Habilidades "blandas"*. Estados Unidos. Obtenido de <https://www.proquest.com/newspapers/habilidades-blandas/docview/2322348918/se-2?accountid=37408>
- Espinoza Mina, M. A., & Gallegos Barzola, D. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático. *Revista Científica UISRAEL*, 7(2), 39-56.
- Estrada. (2016). FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO-METODOLÓGICA DE UNA ESTRATEGIA PARA DESARROLLAR HABILIDADES BLANDAS DESDE LA ENSEÑANZA INICIAL. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 17. Recuperado el 30 de abril de 2016, de <https://www.proquest.com/scholarly-journals/fundamentación-teórico-metodológica-de-una/docview/1826744654/se-2>
- Febles Rodríguez, J., Ortega Santos, C. E., & Estrada Sentí, V. (2016). Fundamentación Teórica-Metodológica de una Estrategia para Desarrollar Habilidades Blandas desde la Enseñanza Inicial. *Revista Científica ECOCIENCIA*. Obtenido de <https://www.proquest.com/openview/bc74b2d32c557a2c3b6616bc5428d33e/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2043236>
- Fernández Ballón, M. (2015). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Ediciones Paraninfo, SA.
- Gallegos, Z. E. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA-Puno. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado de la UNA PUNO*, 7(2), 592-597. doi:<https://doi.org/10.26788/riepg.v7i2.312>
- Gandolfi, F., & Stone, S. (2018). Leadership, leadership styles, and servant leadership. *Journal of Management Research*, 261-269.

- Gómez, L. F., & VALDES, M. G. (2019). *La evaluación del desempeño docente en la educación superior. Propós. represent. [online].* , vol.7, n.2, pp.. ISSN 2307-7999. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- Gómez-Gamero. (2019). Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio. *Divulgare Boletín Científico de la Escuela Superior de Actopan*, 6(11).
- Guerra. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*, 11. Obtenido de <https://doi.org/10.1590/2175-35392019016464>
- Hernández, Sampieri, & Torres. (2018). *Metodología de la investigación (Vol. 4, pp. 310-386). México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.* México: McGraw-Hill Interamericana.
- Huanaco. (2019). *Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E. "Casa Blanca de Jesús" de S.J.L.-2019.* Tesis de maestría, UCV, Lima, San Juan de Lurigancho. Recuperado el 16 de abril de 2022, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37022>
- Huilca Condori, B. J. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico-sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.* Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/4616>
- Llanga Vargas, E. F., Murillo Pardo, J. J., & Panchi Moreno, K. P. (2019). La motivación como factor en el aprendizaje. . *Revista Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo.*
- Majluf, N. (2021). *Soft Skills for Human Centered Management and Global Sustainability.* M. T. Lepeley, N. J. Beutell, & N. Abarca (Eds.). US: Routledge. Obtenido de [file:///C:/Users/User/Downloads/10.4324\\_9781003094463\\_previewpdf.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/10.4324_9781003094463_previewpdf.pdf)
- Martinez. (2019). *La evaluación de la calidad de los sistemas educativos: la propuesta de un modelo, en Avances y desafíos en la evaluación educativa.* Madrid: Santillana.
- MINEDU. (2022). *Marco normativo para el Retorno seguro 2022.* Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minedu/colecciones/5182-marco-normativo-para-el-retorno-seguro-2022>
- Montenegro, I. A. (2003). *Evaluación del desempeño docente.* Coop. Editorial Magisterio.
- Morocho. (2020). *Habilidades Blandas Y Desempeño Laboral En Los Docentes De Una Institución Educativa De Durán, 2019.* Piura. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51784>

- Morocho, A. (2017). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Habilidades Blandas en Personal Administrativo de la Ugel Ayabaca. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Escuela Académico Profesional de Psicología, Piura, Perú.* Obtenido de Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10665>
- Navarro. (2019). *Habilidades blandas en el desempeño docente de la institución educativa 6088 de Rosa de santa María Cieneguilla Tambo Viejo.* Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54079>
- Ñaupas, H., Mejía, E. M., Ramírez, E. N., & Paucar, A. V. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U.*
- Orellana Loor, R. S. (2019). *La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo, Guayaquil, 2018.* Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42899>
- Ortega. (2017). *Desarrollo de habilidades blandas desde edades temprana. Habilidades blandas. Artes Gráficas: Senefelder. Guayaquil, Ecuador. Recuperado.* Obtenido de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/desarrollo-habilidades.pdf>
- Otzen, T. &. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pachauri, D., & Yadav , A. (2014). Importance of soft skills in teacher education programme. *International journal of educational research and technology.* 5(1), 22-25. Obtenido de <http://educatorsresource.in/wp-content/uploads/2015/10/Importance-of-Soft-Skills-in-Teacher-Education-Programme.pdf>
- Palomino Ramos, N. (2017). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la Red educativa Anchonga–2015.* Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32996>
- París Mañas, G., Torrelles Nadal, C., & Torello, O. (2016). La evaluación de la competencia'trabajo en equipo'de los estudiantes universitarios. . *Revista d'Innovació Docent Universitària num. 8,* 86-97.
- Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business communication quarterly*, 75(4), 453-465. Obtenido de <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>

- Rodriguez. (2020). *Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario*. Ecuador. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>
- Rodríguez, W. (2011). *Guía de investigación científica*. Lima - Perú: UCH.
- Román Bullón, I. I. (2021). *Habilidades comunicativas y desempeño docente en la Institución Educativa N° 1199 Mariscal Ramón Castilla-Chaclacayo, 2020*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58881>
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Sánchez, O. , M., Amar, R. , M., & Triadú, J., X. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Científica Ecociencia*, 5, 1-18.
- Smith, E., Tsin, D., & Rogers, E. (2019). (2019). Who Will Succeed in Tomorrow's Job Market? Obtenido de [https://www.hireopportunitycoalition.org/wp-content/uploads/2020/12/UA\\_WP2019\\_Who\\_Will\\_Succeed\\_in\\_Tomorrows\\_Job\\_Market.pdf](https://www.hireopportunitycoalition.org/wp-content/uploads/2020/12/UA_WP2019_Who_Will_Succeed_in_Tomorrows_Job_Market.pdf)
- Turienzo, R. (2016). El pequeño libro de la motivación.
- Unesco. (2020). *Un nuevo Informe de la UNESCO resalta la magnitud de las desigualdades mundiales en la educación y hace un llamado a una mayor inclusión tras la reapertura de las escuelas*. Obtenido de <https://es.unesco.org/news/GEM-Report-2020>
- Universia. (2017). La importancia de la empatía en la docencia, Portal web Universia. Obtenido de <https://www.universia.net/mx/actualidad/habilidades/importancia-empatia-docencia->
- Villa Sánchez, A. (2015). Importancia e impacto del liderazgo educativo. Padres Y Maestros. *Journal of Parents and Teachers*, (361), 6-11. Obtenido de <https://doi.org/10.14422/pym.i361.y2015.001>
- Weinstein, J. (2016). Liderazgo educativo en la escuela. *Nueve miradas*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12365/17516>
- Weinstein, J. (2017). Mejoramiento y Liderazgo en la escuela. *Once miradas*, <https://hdl.handle.net/20.500.12365/17524>.
- Yulianti, H., Prestiadi, D., & Imron, A. (2021). Implementation of Academic Supervision in Improving Teachers Teaching Performance in the Covid-19 Pandemic Era at Elementary School. In 7th International Conference on

Education and Technology. *Atlantis Press.*, 85-90. Obtenido de <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icet-21/125964526>

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

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

**TÍTULO:** Habilidades blandas y desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de dimensión	Niveles/rangos
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿De qué forma las habilidades blandas se correlacionan con el desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022?</p> <p><b>Problema específico</b></p> <p>¿De qué forma el liderazgo se correlaciona con el desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022?</p> <p>¿De qué forma el trabajo en equipo se correlaciona con el desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022?</p> <p>¿De qué forma la dimensión empatía se correlaciona con el desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general.</b></p> <p>Identificar la correlación de las habilidades blandas en el desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos.</b></p> <p>Identificar la correlación del liderazgo con el desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022.</p> <p>Identificar la correlación del trabajo en equipo con el desempeño docente con estudiantes en la institución educativa de Abancay, Apurímac, 2022.</p> <p>Identificar la correlación de la empatía con el desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022.</p> <p>Identificar la correlación de la motivación con el desempeño docente en una institución</p>	<p><b>Hipótesis general.</b></p> <p>Existe correlación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas.</b></p> <p>Existe correlación entre el liderazgo y el desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022.</p> <p>Existe correlación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022.</p> <p>Existe correlación entre la empatía y el desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022.</p> <p>Existe correlación entre la motivación y el desempeño docente en una institución</p>	<b>Variable 1: Habilidades blandas</b>				
			D1: Dimensión de liderazgo	Asertivo Realiza acciones	1 – 7	(1)Nunca (2)Casi nunca (3) A veces (4)Casi siempre (5)Siempre	Malo [28 - 65] Regular [66 - 103] Bueno [104 - 140]
			D2: Dimensión trabajo en equipo.	Planifica Cumple Ideas	8 – 14		
			D3: Dimensión empatía.	Habilidad de colocarse en lugar de sus semejantes. Buena actitud de colaboración durante la administración.	15– 21		
D4: Dimensión motivacional	Dar a conocer estrategias didácticas Analizar la información identificar	22 - 28					

¿De qué forma la motivación se correlaciona con el desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022?	educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022.	educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022.					
--	--	--	--	--	--	--	--

VARIABLES E INDICADORES				
Variable 2: desempeño docente				
Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de dimensión	Niveles/ rangos
D1: Dimensión institucional.	Planificación Colaboración	1 – 5	(1)Nunca (2)Casi nunca (3) A veces (4)Casi siempre (5)Siempre	Malo [28 - 65] Regular [66 - 103] Bueno [104 - 140]
D2: Dimensión personal.	Participación Motivar Actividad	6 – 10		
D3: Dimensión pedagógica.	Clima Estrategia Objetivo	11 – 20		
D4: Dimensión comunitaria.	Identidad Ética	21 - 28		

## Anexo 2: Operacionalización de las variables

### Operacionalización de la variable: Habilidades blandas

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de dimensión	Niveles o rangos
Liderazgo	Asertivo Realiza acciones	1 - 7	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Malo [28 - 65] Regular [66 - 103] Bueno [104 - 140]
Trabajo en equipo	Planifica Cumple Ideas	8 - 14		
Empatía	Habilidad de colocarse en lugar de sus semejantes. Buena actitud de colaboración durante la administración.	15 - 21		
Motivación	Dar a conocer estrategias didácticas Analizar la información identificar	22 - 28		

### Operacionalización de la variable: Desempeño docente

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de dimensión	Niveles o rangos
Institucional	Planificación Colaboración	1 - 5	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Malo [28 - 65] Regular [66 - 103] Bueno [104 - 140]
Personal	Participación Motivar Actividad	6 - 10		
Pedagógica	Clima Estrategia Objetivo	11 - 20		
Comunitaria	Identidad Ética	21 - 28		

## Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

### INFORMACIÓN GENERAL

**INSTRUCCIONES:** Estimado colega, se está realizando una investigación para medir las **“Habilidades blandas y el desempeño docente en una institución educativa secundaria, Abancay, Apurímac, 2022”**.

Al responder el test de habilidades blandas y el desempeño docente queda claro tu participación en este estudio es totalmente voluntaria, para lo cual debes contestar este cuestionario en forma presencial.

Los procedimientos de este estudio incluyen en primer lugar dar su consentimiento para participar, para lo cual debe elegir **doy mi consentimiento** y luego completar el cuestionario de la presente ficha el cual durará alrededor de 10 minutos. Las respuestas se manejarán de manera confidencial y se guardará en un archivo protegido con contraseña. Por favor responde con sinceridad **MUCHAS GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN**.

Consentimiento: elija por favor la opción que prefiera

Si doy mi consentimiento

No doy mi consentimiento

### CUESTIONARIO DE HABILIDADES BLANDAS

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
<b>LIDERAZGO</b>						
1	¿Animas a tus compañeros de grupo alcanzar los objetivos trazados?					
2	¿Motivas con frecuencia a los integrantes de tu grupo?					
3	¿Asumes el liderazgo de un grupo de trabajo?					
4	¿Brindas orientaciones y apoyo para que tus colegas alcancen las metas?					
5	¿Empleas un lenguaje claro para orientar y esclarecer las dudas de tus colegas?					
6	¿Maneja de forma adecuada los conflictos en equipo?					
7	¿Soy una persona que ante obstáculos sigue adelante?					
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>						
8	¿Participas de los acuerdos de tu equipo?					
9	¿Acostumbras trabajar en equipo?					
10	¿Te propones objetivos cuando trabajas con tu equipo?					
11	¿Asumes tareas dentro del equipo?					
12	¿Cumples con las responsabilidades asumidas dentro del equipo?					
13	¿Consideras que tienes una escucha activa con tu grupo?					
14	¿En su entorno laboral se genera confianza?					
<b>EMPATÍA</b>						
15	¿Entiende los puntos de vista de las personas de su entorno laboral?					

16	¿Realiza sus labores docentes teniendo en cuenta el estado de ánimo de sus alumnos, docentes y administrativos?					
17	¿Adecua la comunicación teniendo en cuenta las características particulares de cada persona con la que se relaciona?					
18	¿Es consciente del impacto de algunas decisiones o comentarios entre su población estudiantil?					
19	¿Anima y es responsable de mantener el ánimo de sus estudiantes frente a alguna tarea o exposición difícil?					
20	¿Brinda plazos de tiempo para el ingreso de estudiantes a la plataforma virtual?					
21	¿Brinda plazos para la presentación de trabajos o tareas si el alumno lo solicita con justificación?					
<b>MOTIVACIÓN</b>						
22	¿Existe motivación en el entorno laboral?					
23	¿Motivas a tus colegas en tu entorno laboral?					
24	¿Motivas a tus estudiantes en aula?					
25	¿Te sientes libre cuando enseñas?					
26	¿Te sientes feliz cuando enseñas?					
27	¿Te motivas para que tus contenidos sean importante en la vida de tus estudiantes?					
28	¿Tus palabras contribuyen a fomentar el esfuerzo y la superación?					

### CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
<b>INSTITUCIONAL</b>						
1	¿Participas en la gestión de la escuela?					
2	¿Colaboras en la mejora de los instrumento de gestión?					
3	¿Muestras una buena interacción con la familia?					
4	¿Prestas atención a los resultados de los aprendizajes?					
5	¿Participas en las actividades programadas en la I.E?					
<b>PERSONAL</b>						
6	¿Muestras vocación de servicio a la enseñanza?					
7	¿Participas y reflexionas con sentido de pertenecía en el grupo?					
8	¿Demuestras responsabilidad en la labor pedagógica?					
9	En tu labor docente ¿Respetas los derechos de los estudiantes?					
10	¿Actúas de acuerdo con los principios de la ética profesional docente?					
<b>PEDAGÓGICA</b>						
11	¿Promueves un clima propicio para el desarrollo de aprendizaje de los estudiantes?					

12	¿Haces uso pertinente de estrategias y recursos en las sesiones de aprendizaje?					
13	¿Propicias el uso de reflexión crítica durante el proceso de enseñanza?					
14	¿Haces uso de la evaluación en el desarrollo de enseñanza de aprendizaje?					
15	¿Realizas retroalimentación oportuna en los estudiantes?					
16	¿Logras percibir los estados emocionales de todos sus estudiantes?					
17	¿Utilizas adecuadamente las fases de la planificación curricular?					
18	¿Consideras los procesos pedagógicos al elaborar las sesiones de aprendizaje?					
19	¿Consideras los procesos didácticos al elaborar las sesiones de aprendizaje?					
20	¿Utilizas los enfoques de cada área en la programación de las sesiones de aprendizaje?					
<b>COMUNITARIA</b>						
21	¿Me siento nervioso cuando hablo ante personas extrañas?					
22	¿Suelo descontrolarme emocionalmente en el trabajo?					
23	¿Estoy siempre atento y dispuesto a apoyar en lo que pueda?					
24	¿Trabajo fácilmente con personas con puntos de vista diferentes al mío?					
25	¿Considero que es más fácil lograr un objetivo si se trabaja en conjunto?					
26	¿Soy una persona que respeta las opiniones de los demás?					
27	¿Cuándo me equivoco asumo responsabilidad y no culpo a nadie más?					
28	¿Promuevo y apoyo acciones de voluntariado social entre mis compañeros de trabajo?					

### **Ficha técnica 1**

Denominación: Cuestionario de Habilidades blandas

Autor: Huanaco (2019)

Tesis: Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E. "Casa Blanca de Jesús" de S.J.L.-2019.

### **Ficha técnica 2**

Denominación: Cuestionario de desempeño docente

Autor: Barco (2021).

Tesis: Habilidades blandas y desempeño docente en una institución educativa, Ventanilla, 2021

## Anexo 4: Certificados de validez de expertos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **John William Velasco Loayza**

DNI:31020378

Especialidad del validador: **Doctor en Educación**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

08 de mayo del 2022

  
-----  
**Dr. John William Velasco Loayza**  
DNI N° 31020378  
DOCTOR EN EDUCACION  
CPPN N° 8293082

-----  
Firma del Experto Informante.



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

✓ Opinión de aplicabilidad:                            **Aplicable [ X ]**                            **Aplicable después de corregir [ ]**                            **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **John William Velasco Loayza**

DNI:31020378

Especialidad del validador: **Doctor en Educación**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

08 de mayo del 2022

  
-----  
**Dr. John William Velasco Loayza**  
DNI N° 31020378  
DOCTOR EN EDUCACION  
CPPN N° 8293082

-----  
Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CERRUCHE SULCA, MARCO ANTONIO DNI 31020378	<b>CONTADOR PUBLICO</b> Fecha de diploma: 23/10/1998 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
VELASCO LOAYZA, JOHN WILLIAM DNI 31020378	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 13/11/2009 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
VELASCO LOAYZA, JOHN WILLIAM DNI 31020378	<b>LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA</b> ESPECIALIDAD EN CIENCIAS NATURALES : FISICA Y QUIMICA Fecha de diploma: 24/05/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
VELASCO LOAYZA, JOHN WILLIAM DNI 31020378	<b>MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b> Fecha de diploma: 13/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 20/06/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
VELASCO LOAYZA, JOHN WILLIAM DNI 31020378	<b>TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL CON MENCION EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO</b> Fecha de diploma: 11/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 10/07/2017 Fecha egreso: 12/02/2018	UNIVERSIDAD ANTONIO RUIZ DE MONTOYA <i>PERU</i>
VELASCO LOAYZA, JOHN WILLIAM DNI 31020378	<b>DOCTOR EN EDUCACIÓN</b> Fecha de diploma: 23/04/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 15/08/2016 Fecha egreso: 25/08/2019	UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: VICTOR RAÚL VILLEGAS SARTIENTO   DNI: 31031532

Especialidad del validador: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

08 de mayo del 2022

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANGELES

Mg. VICTOR RAÚL VILLEGAS SARTIENTO

DOCENTE FLOSOFÍA - PSICOLOGÍA

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: VICTOR RAÚL VILLEGAS SARTIENTO   DNI: 31031532

Especialidad del validador: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

08 de mayo del 2022

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANGELES

Mg. VICTOR RAÚL VILLEGAS SARTIENTO

DOCENTE FLOSOFÍA - PSICOLOGÍA

Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

<b>Graduado</b>	<b>Grado o Título</b>	<b>Institución</b>
VILLEGAS SARMIENTO, VICTOR RAUL <b>DNI 31031532</b>	<b>LIC. EN EDUC.ESP.FILOSOFIA PSICO.Y CC.SS</b> Fecha de diploma: 12/10/1994 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <b>PERU</b>
VILLEGAS SARMIENTO, VICTOR RAUL <b>DNI 31031532</b>	<b>BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION</b> Fecha de diploma: 08/09/1994 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <b>PERU</b>
VILLEGAS SARMIENTO, VICTOR RAUL <b>DNI 31031532</b>	<b>LICENCIADO EN EDUCACION</b> FILOSOFIA, PSICOLOGIA Y CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 12/10/1994 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <b>PERU</b>
VILLEGAS SARMIENTO, VICTOR RAUL <b>DNI 31031532</b>	<b>MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b> - Fecha de diploma: 31/10/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir    No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Martha Luzmila Sequeiros Pastor   DNI: 31006882

Especialidad del validador: Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

08 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir    No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Martha Luzmila Sequeiros Pastor   DNI: 31006882

Especialidad del validador: Magister en Educación con mención en docencia y Gestión Educativa

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

08 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
SEQUEIROS PASTOR, MARTHA LUZMILA DNI 31006882	<b>BACHILLER EN CIENCIAS DEL DERECHO</b> Fecha de diploma: 17/06/1994 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
SEQUEIROS PASTOR, MARTHA LUZMILA DNI 31006882	<b>BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION</b> Fecha de diploma: 03/10/1992 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
SEQUEIROS PASTOR, MARTHA LUZMILA DNI 31006882	<b>LICENCIADO EN EDUCACION</b> LENGUA LITERATURA Y COMUNICACION SOCIAL Fecha de diploma: 07/08/1993 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
SEQUEIROS PASTOR, MARTHA LUZMILA DNI 31006882	<b>BACHILLER EN DERECHO</b> Fecha de diploma: 13/06/1994 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
SEQUEIROS PASTOR, MARTHA LUZMILA DNI 31006882	<b>ABOGADO</b> Fecha de diploma: 02/11/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
SEQUEIROS PASTOR, MARTHA LUZMILA DNI 31006882	<b>LICENCIADA EN EDUCACION SECUNDARIA</b> BIOLOGÍA Y QUÍMICA Fecha de diploma: 26/06/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SEQUEIROS PASTOR, MARTHA LUZMILA DNI 31006882	<b>ABOGADA</b> Fecha de diploma: 02/10/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
SEQUEIROS PASTOR, MARTHA LUZMILA DNI 31006882	<b>MAESTRO EN DERECHO CIVIL Y COMERCIAL</b> Fecha de diploma: 29/11/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
SEQUEIROS PASTOR, MARTHA LUZMILA DNI 31006882	<b>MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA</b> Fecha de diploma: 20/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

## Anexo 5:

### Confiabilidad de la variable Habilidades blandas

\*BASE DE DATOS SPSS.sav [Conjunto\_de\_datos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 63 de 63 variables

	COD	HB1	HB2	HB3	HB4	HB5	HB6	HB7	HB8	HB9	HB10	HB11	HB12	HB13	HB14	HB15	HB16	HB17	HB18	HB19	HB20	HB21	HB22	HB23	HB24	HB25	HB26	HB27	HB28	DD1	DD2	DD3	DD4	DD5		
1	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5			
2	2	3	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5		
3	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	
4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	6	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	
7	7	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
8	8	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	
9	9	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	
10	10	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	
11	11	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	
12	12	4	4	3	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	
13	13	5	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	4	5	4	
14	14	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4
15	15	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
17	17	4	5	3	3	4	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	18	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
19	19	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
20	20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	21	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3
22	22	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
23	23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Vista de datos Vista de variables

Ir a Configuración de PC para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo

03:49 p.m. 05/06/2022

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	25	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	.0
	Total	25	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.941	28

## Confiabilidad de la variable Desempeño Docente

\*BASE DE DATOS SPSS.sav [Conjunto\_de\_datos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 63 de 63 variables

	DD1	DD2	DD3	DD4	DD5	DD6	DD7	DD8	DD9	DD10	DD11	DD12	DD13	DD14	DD15	DD16	DD17	DD18	DD19	DD20	DD21	DD22	DD23	DD24	DD25	DD26	DD27	DD28	HBT	HB...	HB...	HB...	HB...	DDT	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	2	5	4	4	5	5	5	134	35	34	34	31	132
2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	2	5	4	5	5	5	4	125	31	32	29	33	125	
3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	5	4	4	129	34	31	32	32	116	
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	2	2	5	3	5	4	5	3	120	32	30	27	31	112	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	1	1	5	5	5	5	5	4	142	39	34	35	34	125	
6	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	1	2	4	3	5	5	5	5	132	37	32	28	35	123	
7	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	105	30	24	25	26	105	
8	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	140	40	35	34	31	127	
9	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	1	5	4	5	5	5	5	127	36	30	30	31	127	
10	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	3	2	5	3	5	5	4	3	124	37	29	31	27	116	
11	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	4	5	5	5	4	127	38	31	28	30	128	
12	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	5	3	5	5	5	5	141	40	32	35	34	131	
13	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	5	4	4	4	132	44	28	27	33	109	
14	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	113	35	25	25	28	96
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	126	41	28	28	29	107	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	1	5	4	5	5	5	5	152	50	34	34	34	130	
17	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	3	3	3	5	143	46	30	33	34	119
18	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	2	4	3	5	5	4	4	132	43	27	27	35	124	
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	2	5	4	5	4	5	4	5	151	51	34	33	33	130	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	158	54	34	35	35	132	
21	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	3	3	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	3	142	49	32	30	31	116	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	4	147	53	31	31	32	132	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	162	58	35	35	34	132	

Vista de datos Vista de variables

Ir a Configuración de PC para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo

03:50 p.m.  
05/06/2022

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	25	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	.0
	Total	25	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

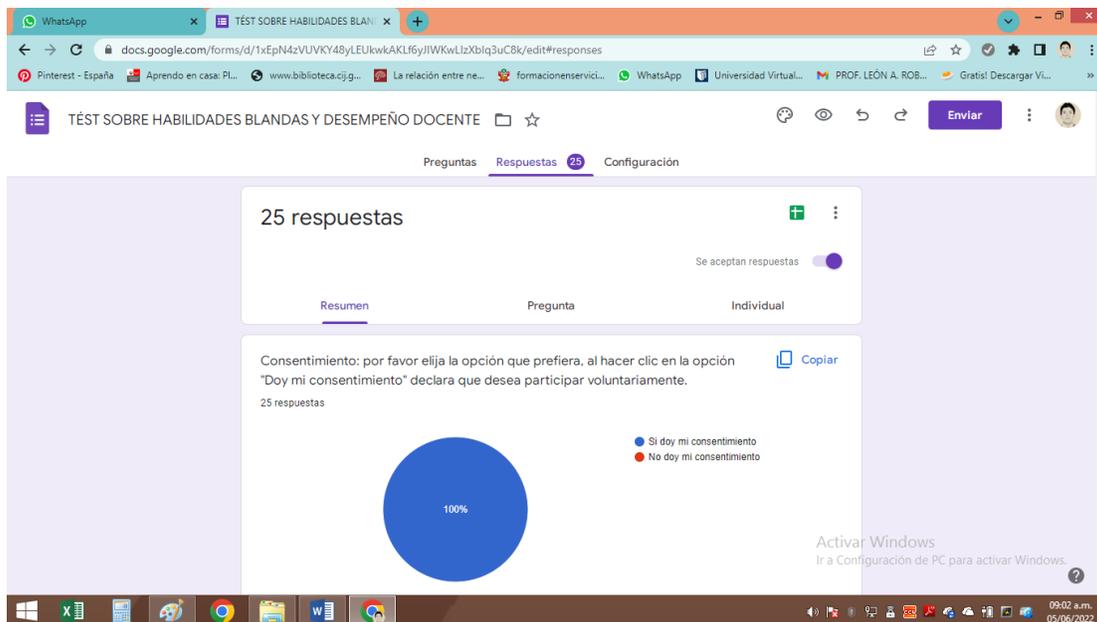
Alfa de Cronbach	N de elementos
.920	28

## Anexo 6: Rangos de correlación de Bisquerra

Rango	Tipo de correlación
$r = 1$	Correlación perfecta
$0,8 < r < 1$	Correlación muy alta
$0,6 < r < 0,8$	Correlación alta
$0,4 < r < 0,6$	Correlación moderada
$0,2 < r < 0,4$	Correlación baja
$0 < r < 0,2$	Correlación muy baja
$0,8 < r < 5$	Correlación nula

## Anexo 7: Evidencias

### Prueba de la respuesta de los 25 docentes



## Anexo 8: Carta solicitud de permiso al director de la institución educativa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 18 de mayo de 2022

**Carta P. 0289-2022-UCV-EPG-SP**

Licenciado  
LEÓN ALBERTO ROBLES TELLO  
DIRECTOR  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA CÉSAR ABRAHAM VALLEJO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ROBLES TELLO LEON ALBERTO**; identificado(a) con DNI/CE N° 31039838 y código de matrícula N° 7002671964; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**Habilidades Blandas y Desempeño Docente en una Institución Educativa Secundaria, Abancay, Apurímac, 2022**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

**MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra**  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

## Anexo 9: Constancia de haber aplicado el instrumento



INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL SECUNDARIO  
"CESAR A. VALLEJO" DE ABANCAY  
*Comprometidos con la educación de la juventud apurimeña*



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Abancay, 23 de mayo de 2022.

OFICIO N° 045-2022-ME-GR-A-DRE-A-UGEL-A-IE."CAV"-AB.

Señor : MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales.  
UCV FILIAL LIMA NORTE  
C I U D A D.-

Asunto : Respuesta a la Carta P. 0289-2022-UCV-EPG-SP

Me es grato dirigirme a Ud. Para saludarle en nombre de la comunidad educativa "César Abraham Vallejo"

Por la presente doy respuesta a la Carta P. 0289-2022-UCV-EPG-SP por lo cual se le AUTORIZA a don ROBLES TELLO, LEÓN ALBERTO; identificado con DNI N° 31039838 y con código de matrícula N° 7002671964; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en la modalidad semipresencial del semestre 2022-I, para que pueda desarrollar su investigación, extrayendo información necesaria de los docentes en nuestra Institución Educativa, con el compromiso de que hará llegar al despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado con la encuesta a nuestros docentes.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y deferencia personal.

Atentamente.

*U.B.*  
  
J.C. Hipólito Anviz Rayán  
Especialista Secretaría de Comunicación  
C.M. 1041032447

Mr. León Alberto Robles Tello  
C.M. 31039838  
DIRECTOR (e)



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades Blandas y Desempeño Docente en una Institución Educativa Secundaria, Abancay, Apurímac, 2022", cuyo autor es ROBLES TELLO LEON ALBERTO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 04 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO <b>DNI:</b> 22973751 <b>ORCID</b> 0000-0002-7543-2495	Firmado digitalmente por: CALBORNOZJ el 10-08- 2022 06:39:32

Código documento Trilce: TRI - 0389944