



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Habilidades blandas y desempeño docente en instituciones
educativas, Los Olivos 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Fernández Quispe, Roki (orcid.org/0000-0003-2059-8663)

ASESORAS:

Dra. Rodríguez Rojas, Milagritos Leonor (orcid.org/0000-0002-8873-1785)

Dra. Napaico Arteaga, Miriam Elizabeth (orcid.org/0000-0002-5577-4682)

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

2024

DEDICATORIA

A Dios por brindarme sabiduría y fortaleza en cada momento.

A mis padres y amigos por el apoyo emocional que me brindaron durante el proceso.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Universidad Cesar vallejo que con sus conocimientos nos motivaron en todo este tiempo para culminar la maestría, en especial a la Dra. Milagritos Rodríguez Rojas y la Dra. Miriam Elizabeth Napaico Arteaga quienes fueron mis guías y orientadoras en este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.2 Variables y operacionalización	21
3.3 Población, muestra y muestreo	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
4.1. Análisis descriptivo	26
4.2. Análisis inferencial	29
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
Referencias	42
Anexos	48

Índice de tablas

		Pag
Tabla 1	Tabla cruzada habilidades blandas y desempeño docente	26
Tabla 2	Tabla cruzada habilidades blandas y preparación para el aprendizaje de los estudiantes	27
Tabla 3	Tabla cruzada habilidades blandas y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	27
Tabla 4	Tabla cruzada habilidades blandas y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	28
Tabla 5	Tabla cruzada habilidades blandas y desarrollo profesional y la identidad del docente	29
Tabla 6	Nivel de correlación entre habilidades blandas y desempeño docente	30
Tabla 7	Nivel de correlación entre habilidades blandas y las dimensiones de la variable desempeño docente	21

Resumen

La presente investigación, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre las Habilidades blandas y el Desempeño docente en Instituciones educativas, Los Olivos 2023.

Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables Habilidades blandas y el desempeño docente. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios tienen validez y confiabilidad. El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población censal estuvo conformada por 120 docentes de instituciones educativas de Los Olivos. La técnica empleada fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach. En el resultado se observa una correlación significativa muy buena entre habilidades blandas y el desempeño docente en Instituciones educativas, Los Olivos 2023, ("Tau_b" = 0,684, Sig = 0,000 < 0.05) en donde su significancia fue de $p < 0.05$, en tanto, es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.

Palabras clave: blandas, habilidades, desempeño, docente.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship that exists between soft skills and teaching performance in educational institutions, Los Olivos 2023.

The instruments used were questionnaires on a Likert scale for the variables Soft skills and teaching performance. These instruments were subjected to the respective reliability and validity analyses, which determined that the questionnaires have validity and reliability. The method used was hypothetical deductive, the type of research was basic, correlational level, quantitative approach; non-experimental design. The census population was made up of 120 teachers from educational institutions in Los Olivos. a survey and the data collection instruments were questionnaires that were duly validated through expert judgments and their reliability through the Cronbach's Alpha reliability statistic. The result shows a very good significant correlation between soft skills and teaching performance in educational institutions, Los Olivos 2023, ("Tau_b" = 0.684, Sig = 0.000 < 0.05) where its significance was $p < 0.05$, while , the null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted.

Keywords: soft, skills, performance, teacher.

I. INTRODUCCIÓN

Respecto a las habilidades blandas y desempeño docente hoy en día enfrentan requerimientos diferentes. En el sector educación en el Perú dependen mucho de las habilidades que manejan los integrantes del conjunto educativo principalmente el docente de aula ya que es necesario que tengan capacitaciones y actualización personal con el propósito de adquirir conocimientos esperados por el estudiante de la IE. Entonces podemos decir que fomentar el crecimiento personal se convierte en una actividad crucial para alcanzar objetivos en roles que requieren comunicación efectiva y colaboración en equipo. Por esta razón Bendezú (2023) menciona que las organizaciones como índole industrial o educativa, se promueve la creación de una comunidad, cultivando así el buen trato y compañerismo; decir aborda elementos con el propósito de permitir que el docente en un entorno laboral mejore sus aspectos personales que beneficien la interacción social con su entorno inmediato. En última instancia, este esfuerzo está dirigido a desarrollar tanto la personalidad como las habilidades de diálogo.

ONU (2018), menciona que es importante que los buenos docentes se mantengan en desarrollar sus habilidades interpersonales y relaciones con la enseñanza, lo que aumentará su competitividad es decir a nivel global se enfatiza como elemento fundamental para facilitar el proceso de obtención de saberes de calidad de parte de los alumnos; por lo tanto los docentes altamente calificados no sólo deben tener un conocimiento profundo de las materias que imparten, sino que también que cuenten con estrategias de enseñanza efectivas y técnicas de motivación que involucren a los estudiantes que priorizan en promover y desarrollar sus habilidades.

En nuestro país la adquisición de habilidad blanda es compleja porque se encuentra implementada un sistema educativo convencional, en otras palabras, pues se busca que estas habilidades desarrollen gradualmente (Diario Gestión, 2018). Asimismo, Gómez y Valdés (2019), propone reforzar la autovaloración y destrezas sociales dado que son fundamentales en las cooperaciones; por otro lado, un estudio de Manpower, además siete de cada diez gerentes en nuestro país no encuentran muchachos con las destrezas fundamentales del cual permitirá crecer en dicha organización.

Según MINEDU (2012), a nivel nacional e internacional, se requiere que el maestro se adecue continuamente a la actualidad. En cuanto a la armonización, la labor docente ha estado sujeta a un modelo educativo con una conexión desprovista de crítica o reflexión sobre el conocimiento, dando lugar a actitudes y pensamientos dogmáticos. Es decir, se trataba de una IE donde predominaba una formación sumisa y obediente.

En la actualidad, es necesario que los educadores estén capacitados tanto intelectual y emocional para abordar los problemas que surgen en las clases. Deben poseer la destreza de relacionarse con estos desafíos de manera excelente y empático. En los centros educativos de Los Olivos, se pudo observar falta de comunicación y coordinación, así como una poca disposición para colaborar en grupo y participar en labor pedagógica, administrativa e institucional. Según Barrero (2020), es necesario realizar cambios en los métodos de evaluación que incluyan la evaluación de habilidades blandas. Actualmente, las evaluaciones institucionales están estandarizadas y se centran en medir asignaturas de cada materia, sin abordar el rendimiento del estudiante, así como el desarrollo de cada habilidad.

Expresado en el análisis de la situación en diversos ámbitos, este estudio presenta la siguiente cuestión: ¿Qué relación hay entre las habilidades blandas y el desempeño docente en instituciones educativas, Los Olivos 2023? Los problemas específicos que se plantean son: ¿Qué relación hay entre las habilidades blandas y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas, Los Olivos 2023? ¿Qué relación hay entre las habilidades blandas y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas, Los Olivos 2023?,

¿Qué relación hay entre las habilidades blandas y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones educativas, Los Olivos 2023?, ¿Qué conexión hay entre las habilidades blandas y el desarrollo profesional y la identidad del docente en instituciones educativas, Los Olivos 2023?

Teóricamente, este estudio se respalda en la idea de que el desarrollo de habilidades blandas, según Raciti et al. (2015), influye positivamente en las técnicas y actitudes de los docentes, contribuyendo a una educación de alta calidad, según lo establece MINEDU (2012). Este enfoque teórico subraya la importancia de

evaluar el desempeño docente como un aspecto tangible, medible y fundamental en la competencia profesional.

Desde una perspectiva práctica, la justificación se fundamenta en la utilidad de utilizar el conocimiento sobre las habilidades blandas y el desempeño docente para desarrollar estrategias que mejoren las interacciones sociales y la calidad de la enseñanza. En el ámbito metodológico, se plantea la aplicación de métodos y técnicas efectivos para recopilar información pertinente, que luego será analizada y utilizada en la validación de conjetura sobre la posible asociación entre estas variables. Este enfoque científico permitirá un análisis riguroso y la generación de conclusiones sólidas, proporcionando pautas para futuros estudios educativos y programas.

El objetivo general de la investigación consistió en determinar la asociación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en las instituciones educativas Los Olivos en 2023. Los objetivos específicos fueron: determinar la asociación entre HB y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Los Olivos en 2023; determinar la asociación entre HB y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas, Los Olivos 2023; determinar la asociación entre las HB y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones educativas, Los Olivos 2023; determinar la asociación entre las HB y el desarrollo profesional y la identidad del docente en instituciones educativas, Los Olivos 2023.

Respecto a la hipótesis general: existe asociación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en Instituciones Educativas, Los Olivos 2023. Adicionalmente se plantearon específicamente las hipótesis: existe asociación entre las HB y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas, Los Olivos 2023; existe asociación entre las habilidades blandas y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas, Los Olivos 2023; existe asociación entre las habilidades blandas y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones educativas, Los Olivos 2023; existe asociación entre las habilidades blandas y el desarrollo profesional y la identidad del docente en instituciones educativas, Los Olivos 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes internacionales tenemos a Suleman et al. (2021) investigó sobre el desempeño de los docentes y las habilidades blandas en centros educativos de secundaria en Pakistán, basándose en la aplicación de cuestionario de 117 educadores. El resultado hallado fue que existe una correlación de $r = 0.898$ entre las variables. Concluyendo una fuerte relación socioemocional y éxito académico. Evidentemente muestra que a medida que aumenta el nivel inteligencia emocional mayor tendrá logro educativo.

Del mismo modo, Pérez y Soto (2021) realizaron su trabajo acerca de las habilidades blandas como un recurso competitivo en la época pos pandemia en Panamá. El trabajo se distinguió por su enfoque cuantitativa con nivel descriptivo, mediante la evaluación de datos recopilados en área y la revisión de documentos, concluyendo una interconexión entre dichas variables. Además, se podría agregar habilidades específicas podrían potenciar el rendimiento en el trabajo, facilitar la progresión dentro de la organización, impulsar el desarrollo profesional y anticipar el éxito en el ámbito laboral.

Asimismo, Pinos (2022) en su estudio sobre habilidad blanda y la relación interpersonal de los maestros en Ecuador, basándose en la aplicación de cuestionario de 60 educadores y de muestra 46 participantes. Se usó muestreo no aleatorio por conveniencia. Con resultado de correlación de $R = 0.727$. Las conclusiones que se llegaron que existe conexión directa y altamente relevante.

Por su parte, Farias y Méndez (2023) en su trabajo habilidades blandas para el perfeccionamiento del desempeño docente sobre las deficiencias de los maestros en un centro de estudio en Ecuador, basándose en la encuesta de 63 educadores usando metodología de enfoque cuantitativo. Los resultados fueron de $r = 0.526$. concluyendo la existencia correlativa socioemocional. Esto implica integrar las habilidades interpersonales como un criterio ponderado crucial en el proceso de contratación de educadores.

De igual forma, Gafardo, et al. (2023) en su trabajo relaciones entre las actitudes del desempeño docente en Chile, basándose el estudio en dos momentos diferentes, utilizando cuestionarios de 812 y 827 docentes respectivamente. La investigación de fue naturaleza cuantitativa. Se llegó a la conclusión que existe una correlación $r = 0.567$ y $r = 0.373$ respectivamente. Además, esta investigación

contribuyó al establecimiento de un conjunto de información que será útil para dar seguimiento a los progresos y retrocesos en las políticas gubernamentales relacionadas con el sistema educativo. Esto subraya análisis investigativo en el enfoque de la revisión del rendimiento del profesor y su relación política para América latina.

En cuanto a los antecedentes nacionales tenemos a Rodríguez (2020) investigó la habilidad blanda como base del desempeño docente universitario en Lima del cual se identificó con una correlación de $r=0,601$; de enfoque cuantitativa transversal así como descriptivo. Se concluyó que el nivel de asociación entre las dos variables que a mayores habilidades socioemocionales mayor será desempeño tendrá los maestros.

Igualmente, Baca (2023) en su estudio HB y la gestión educativa en una IE de Ayacucho, usando como instrumento cuestionario que permitió obtener datos sobre profesores. Este estudio fue descriptivo de nivel correlacional. Se los resultados hallados fueron de nivel de asociación de ($T_b= 0,894$; $p=0,000 < 0,05$). Se concluyó que existe conexión directa entre dichas variables.

Bendezú (2023) utilizó un método de investigación básico, cuantitativo y correlacional en su estudio sobre las habilidades blandas y la práctica docente en instituciones educativas ubicadas en el distrito de Puente Piedra de Lima. La población estaba compuesta por 100 profesores. Como nivel de asociación se determinó $r = 0,751$. Se encontró una correlación positiva entre las variables.

El estudio realizado por Vásquez, et al. (2021) sobre HB con el rendimiento del maestro buscaron evaluar su significancia de las variables de estudio. Optaron por seleccionar y escrutar tesis y artículos científicos, realizando una revisión profunda de las lecturas antes de desarrollar un cuerpo teórico que abarcó diversos aspectos, como las definiciones, la relevancia, los planes de crecimiento y los aspectos relevantes. Los hallazgos de la investigación condujeron a la deducción de que la figura del docente representa a un individuo dedicado a alcanzar logros, y cuyas habilidades docentes son altamente valoradas tanto por los estudiantes como por la dirección de la institución y la comunidad escolar en general. En otras palabras, aquellos docentes que aplican las habilidades blandas logran, a través de su humanidad y competencia emocional, liderar con éxito en la dinámica educativa de transmitir y adquirir conocimientos.

Lozano (2022) en su trabajo sobre acompañamiento pedagógico y el DD en centros educativos de Ucayali, fue de tipo de aplicado y de diseño no experimental de nivel correlacional. La población fue 101 maestros con muestreo no probabilístico. Los resultados hallados fueron de asociación de $r=0.829$. Se llegó a la conclusión que a mayor acompañamiento pedagógico se asocia mayor desempeño docente.

Carderas, et al. (2022) en su trabajo influencia de la rúbrica en el desarrollo del DD fue de tipo aplicada, con método descriptivo y estadístico. La población y muestra incluyeron a los docentes mencionados. Se usó técnica de observación y encuesta. Tuvo una asociación fue de $r=0.473$. Se llegó a la culminación que se halla conexión buena en los componentes, encontrando un nivel satisfactorio.

Vite (2023) en su trabajo sobre la HB y DD en un centro de estudios de Piura, fue enfoque cuantitativo de diseño no experimental con nivel correlacional, además se usó encuesta y cuestionario conformado por 52 profesores. Los resultados hallados fueron que el nivel de asociación fue de $r=0.770$. Concluyó una conexión fuerte y significativa en las variables.

Morante (2023) en su trabajo práctica de habilidad blanda y desempeño docente aconteció de método cuantitativa, del tipo fundamental así como descriptivo. Los resultados hallados fueron de $r=0,631$. Concluyendo Los educadores que hayan cultivado eficientemente habilidades blandas pueden lograr éxito en su rol de líderes educativos, desempeñándose de manera efectiva en sus labores docentes.

Ccoto (2023) en su trabajo desempeño docente y la calidad educativa del cual se hizo una consulta bibliográfica. En el proceso de investigación, se exploraron diversas fuentes de investigación relevante y páginas reconocidas. Tuvo como resultado una asociación de $r=0.513$. Se concluyó conexión positiva en las 2 variables de estudio.

Con respecto a la variable habilidades blandas, fue esencial contextualizar el concepto donde se aplica. Según Raciti et al. (2015), se refiere a la colección de rasgos y características socioemocionales que posibilitan a una persona establecer de manera efectiva y eficiente con los demás integrantes de un grupo o comunidad. Singer et al. (2009) las caracterizan como la conexión de destrezas no relacionadas de gran importancia para aprender y prosperar en el ámbito laboral.

A partir de la investigación mencionada, se deduce que estos investigadores señalan como el producto de la combinación de habilidades socioemocionales, comunicativas, rasgos de personalidad y competencia emocional, las cuales facilitan la conexión precisa entre los integrantes de una comunidad educativa. En la actualidad, estas habilidades son de gran relevancia y valor, ya que facilitan el funcionamiento eficaz de las entidades y grupos laborables. Entonces podemos decir que la HB es una colección de competencias relacionadas que se aplican al interactuar con otras personas, permitiéndoles afrontar situaciones complicadas, desafiantes y estimulantes.

Según Espinoza y Gallegos (2020), mencionan que en el ámbito de la educación y del trabajo en la época actual, se están aplicando esquemas, procedimientos y tácticas con el propósito de cultivar y fortalecer las HB en las personas. Se busca la formación de sujetos con una gran destreza de adaptabilidad, flexibilidad y habilidad de reacción de manera positiva ante desafíos y situaciones inesperadas. No obstante, aún no se ha logrado establecer de manera definitiva evidencias sólidas para su evaluación, y es incierto si los métodos y esfuerzos actuales para medir las habilidades blandas serán los más adecuados y definitivos en los años que vienen. Según UNESCO (2020), examinó a las naciones latinoamericanas, donde la desigualdad y aislamiento se agravaron de manera preocupante debido a los desafíos presentados por el covid 19. En diversos países, la educación se detuvo, lo que puso en constante riesgo la perspectiva educativa convencional de los estudiantes, ya que no se contaba con las habilidades socioemocionales adecuadas para enfrentar la nueva realidad. Es decir, la situación de pandemia ha provocado estrés tanto personal como profesional en la población. Las habilidades interpersonales fueron las más afectadas, lo que dio lugar a acontecimientos inesperados. Está claro que la capacidad de adaptarse a escenarios cambiantes es importante. Las personas necesitaban practicar la automotivación para trabajar de forma remota de manera responsable y lograr objetivos sin necesidad de supervisión.

En cuanto CEPAL (2021) conocida como la Comisión Económica para América Latina muestra que la demanda de empleados certificados de lugares de trabajo está aumentando, pero es difícil evaluar y desarrollar efectivamente su potencial y cualidades positivas, se ha señalado que es difícil reconocer las

habilidades blandas asociadas a él para realizar tareas específicas; es decir las restricciones de movimiento están creando desafíos físicos, mentales y emocionales para las personas, así mismo el uso excesivo de la tecnología en el día a día, en el entorno laboral, educación y las actividades de ocio ha provocado inconvenientes en la rutina cotidiana del hombre.

En su investigación en la variable Habilidades blandas Huanaco (2019), Bendezú (2023) y Vite (2023), considerando como base a Raciti, et al. (2015), se tomó 4 dimensiones, mencionadas a las más importantes para las organizaciones y son: trabajo en equipo; liderazgo; negociación y empatía.

Raciti, et al. (2015) trabajo en equipo se define como un conjunto de tareas llevadas a cabo por varias personas con el objetivo de lograr un objetivo compartido mediante la colaboración, coordinación y adaptación mutua. Según Aparicio et al. (2021) menciona que implica un incremento progresivo de las habilidades de los participantes, ya que se construye a través de actividades colaborativas, y los empleados tienden a desempeñar sus responsabilidades de manera parcial. Esto, a su vez, brinda a las organizaciones la oportunidad de perfeccionar gradualmente sus métodos de trabajo a medida que avanzan en la realización de sus actividades. Por último, Dieste (2019) considera como la capacidad el intercambio de ideas trabajando recíprocamente en diálogo con nuestros semejantes.

Según Rodríguez et al. (2019) menciona que, en estos cambios de la globalización, la educación desempeña un papel fundamental en abordar y cambiar situaciones en beneficio de todos. Pues este propósito abarca en la formación integral de las personas dotándoles de competencia intelectual, moral, ético y habilidad de convivencia, entre otros semejantes. Además, busca transmitir conocimientos de diversas áreas, que sirvan como cimiento para su desarrollo académico y profesional. Estas responsabilidades no solo incumben a los estudiantes, sino también a los educadores y demás agentes integrantes de la comunidad educativa.

Siguiendo la investigación de Guzmán (2019), según los resultados recopilados en el cuestionario sobre Habilidades al Trabajo (ENHAT), las corporaciones ahora valoran las habilidades socioemocionales al momento de seleccionar personal. Estas capacidades esenciales posibilitan que el individuo desarrolle una conexión asertiva y establezca relaciones efectivas con sus

semejantes. En consecuencia, las corporaciones que llevan a cabo el proceso de contratación han cambiado a través del tiempo. Es decir, haber completado una profesión ya no es suficiente, ya que actualmente se requiere más para ajustarse a los perfiles demandados por las corporaciones y destacar entre los demás candidatos. Esta perspectiva, respaldada por información del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), menciona la dificultad para ocupar ciertos puestos de trabajo pues se atribuye principalmente a la falta de competencias emocionales.

Raciti, et al. (2015), el liderazgo como la habilidad de las personas para persuadir y motivar a un grupo de individuos hacia la consecución de metas y objetivos comunes predefinidos. De acuerdo con Tolentino (2020), el núcleo del liderazgo radica en la consecución de metas significativas con la colaboración conjunta de otros. Por tanto, se destaca la importancia de contar con sólidas aptitudes de liderazgo. Por último, Barry, et. al. (2016), nos indica que esta habilidad es esencial porque permite una conexión clara y efectiva en la transmisión de información y logro las metas establecidas.

En consecuencia, a Raciti, et al. (2015), negociación, como parte de las competencias interpersonales, está vinculada a la habilidad de afrontar y solventar situaciones diversas que surgen en relaciones de diversa índole en un grupo. Por lo general, estas habilidades son de naturaleza no técnica e involucran aptitudes como la comunicación, la persuasión, la planificación, la formulación de estrategias y la colaboración. Adquirir un entendimiento profundo de estas competencias constituye el punto de partida para mejorar las habilidades de negociación. Entonces podemos decir que la negociación es una característica que posibilita que dos o más partes lleguen a un acuerdo.

Para terminar Raciti, et al. (2015), empatía, como otro aspecto de las competencias interpersonales, se define como la habilidad de una persona para interactuar con otras personas de manera que comprenda la perspectiva del otro. Entonces podemos mencionar que la empatía se describe como la capacidad de comprensión y respuestas analíticas, permitiendo que un individuo se sitúe en la posición de otra persona basándose en sus observaciones, comunicación y la información almacenada en su memoria vista desde una perspectiva. Podemos agregar que la empatía ofrece la posibilidad de entender y apreciar los sentimientos de nuestros semejantes en un entorno de respeto y tolerancia. Al ser respetuosos

hacia los sentimientos de la otra persona, se logra un respaldo emocional satisfactorio mediante un apoyo adecuado y asertivo cuando sea necesario, permitiendo así resolver cualquier circunstancia desfavorable.

En la segunda variable desempeño docente, MINEDU (2012) define como el control de cada competencia y desempeño del maestro en las aulas de EBR; mejor dicho, que se espera del profesor para que logre las habilidades requeridas por todos los educadores. Por su parte Guzmán (2016), menciona que consiste en el logro de las labores y deberes del maestro en el desarrollo educativo, y está relacionado al logro que alcanzan los estudiantes. Por otro lado, Martínez y García (2017) menciona que es una acción que se deriva como resultado de la ejecución de una labor; en este entorno específico, se refiere a las actividades emprendidas por los maestros a lo largo del desarrollo del proceso de enseñanza. En cambio, Vergara (2016) define como el procedimiento de aprendizaje en otros individuos y en un contexto específico, utilizando de manera estratégica una variedad de recursos y herramientas. De lo mencionado podemos decir entonces que es la suma de tareas o eventos específicos que se originan a partir del cumplimiento de sus responsabilidades o funciones, involucrando diversos factores relacionados con el maestro, estudiante y el contexto. Se observó que, en el ejercicio de su labor varía en distintos niveles, vinculándose al entorno cultural, social e institucional, tanto en su aula como en su relación con otros pares, mediante una acción reflexiva.

La variable desempeño docente utiliza como dimensiones los cuatro dominios del marco de buen desempeño docente establecido por el MINEDU (2012), el cual indica: preparación para el aprendizaje de los estudiantes; enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; desarrollo profesional y la identidad del docente.

Primer dominio: Preparar a los estudiantes para el aprendizaje. Esto incluye la organización de actividades educativas mediante la elaboración de planes de estudio, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e integrador. En este sentido, López et al (2021) enfatizan que la formación de los alumnos para el estudio incluye una variedad de influencias que se llevan a cabo de forma sistemático y deliberado. Estas medidas tienen como objetivo fomentar la adquisición de conocimientos, talentos y disposiciones específicas para que los estudiantes puedan participar activamente en los procesos

importantes de su carrera. Estas prácticas proporcionan la base necesaria para que los estudiantes se preparen adecuadamente y aporten sus perspectivas a la evaluación de los programas académicos.

En ese contexto, es necesario promover el desarrollo de destrezas por parte de los maestros para elevar los estándares de enseñanza, ante las deficiencias observadas en el proceso de instrucción. En consecuencia, resulta esencial que la preparación sea completa, abarcando tanto aspectos teóricos como prácticos, con el propósito de fomentar la independencia y la creatividad.

Segundo dominio: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Involucra la dirección del proceso educativo a través de una perspectiva que aprecie la inclusión y la diversidad en todas sus manifestaciones. De acuerdo con Rochina et al. (2020) el desarrollo académico para la asimilación de los alumnos se configura como un entramado complejo y polifacético. En esta dinámica, se despliegan diversas interacciones entre los elementos involucrados, y las condiciones que rodean dicho proceso son cruciales. Dichas condiciones actúan como factores determinantes que pueden potenciar o dificultar tanto el propio desarrollo del proceso como los resultados que se obtienen al finalizar.

Esta perspectiva resalta la interdependencia de los elementos clave, evidenciando cómo las interacciones entre el educador, el estudiante y el entorno formativo son fundamentales para la efectividad de la enseñanza. Además, pone con claridad la obligación de considerar la complejidad inherente a estas relaciones para diseñar estrategias pedagógicas que no solo se enfoquen en la transmisión de conocimientos, habilidades y actitudes, sino que también aborden las condiciones que favorecen un aprendizaje significativo y duradero. En última instancia, esta conceptualización destaca la importancia de un enfoque holístico y contextualizado en el ámbito educativo. Asimismo, Guerrero (2011), menciona que se trata de establecer la orientación del proceso educativo durante el progreso de clase, estimulando un ámbito favorable de adquisición de conocimiento. Esto implica la aplicación de tácticas y pruebas previamente seleccionadas, adaptadas a la diversidad cultural de un puñado de estudiantes.

Tercer dominio: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad implica sumergirse en la administración de la IE o la red académica con una perspectiva democrática para modelar un grupo educativo. Es esencial

comprometerse participando activamente en la formulación, progresión y supervisión del plan anual de trabajo, mientras se colabora de manera constante para mejorar las relaciones y la armonía en el entorno educativo. Yela et al. (2014) subrayan la necesidad de fomentar formas diversas de participación en la institución escolar, yendo más allá de lo estipulado por las leyes y respondiendo a las auténticas necesidades de la comunidad. Para lograr una participación sostenida de la comunidad como actor clave, resulta imperativo abandonar el paradigma del líder que impone metas y construir un liderazgo colectivo basado en el consenso, actuando como guía que acompaña todos los procesos comunitarios hacia la consecución de objetivos arraigados en toda la población como valores fundamentales.

Por último el cuarto dominio: El desarrollo profesional y la identidad del docente abarcan tanto el desarrollo como las acciones que delinean la instrucción y progresión del grupo de educadores. El crecimiento del profesionalismo docente debe comenzar con la reflexión personal y la contribución dinámica al proceso de aprendizaje, con el fin de alcanzar niveles sobresalientes de rendimiento en la excelencia académica y demostrar dedicación ocupacional y compromiso vocacional. Según Venegas et al. (2019), el desarrollo profesional y la identidad del docente constituyen un grupo interrelacional de habilidades cognitivas y afectivas que generan transformaciones en los protagonistas y entornos, emergiendo de problemáticas experimentadas. Estos procesos facilitan la creación de circunstancias compartidas y reales mediante la atención consciente a reflexiones y acciones, la deliberación constante y persistente de creencias, y el cuestionamiento de supuestos y prácticas que parecen naturalmente cómodas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación se clasificó como tipo de investigación básica. Esto implica que se centró en adquirir conocimiento de investigaciones previas, teorías y datos de primera mano con el fin de analizar y comprender un fenómeno o hecho. Sin embargo, no tenía como objetivo la implementación de acciones prácticas inmediatas. En cambio, se orientó a la ampliación de las explicaciones y la búsqueda de soluciones para abordar una problemática específica (Hernández y Mendoza, 2018).

Enfoque. El estudio fue de enfoque cuantitativo. Según Hernández, et. al (2014), consiste en probar hipótesis planteados de manera numérica, estableciendo fundamentos y contrastando teorías. Por esta razón se usó instrumentos para comprobar las hipótesis en dicha investigación.

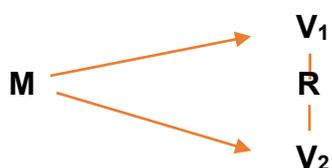
Método. El método es hipotético-deductivo, donde se plantearon suposiciones tanto generales como específicas. Estas hipótesis se sometieron a prueba, se discutieron y se evaluaron utilizando un razonamiento lógico y deductivo. Esto condujo a la formulación de conclusiones estructuradas sobre los eventos examinados. (Rodríguez y Pérez, 2017).

Nivel. El nivel de estudio es correlacional. En relación a los niveles considerados, este estudio se definió como un estudio descriptivo correlacional, lo que permitió la identificación de las conexiones entre las variables analizadas, como se sugiere en la investigación de (Osada y Salvador, 2021). Es por ello que en este trabajo se identificó la conexión entre HB y DD.

3.1.2. Diseño de la investigación

El diseño es de tipo no experimental con enfoque transversal. Siguiendo la perspectiva de Hernández et al. (2014), una de las características distintivas es describir la ocurrencia después de analizar la investigación necesaria, incorporando la aplicación de encuestas que facilitarán la comprensión en términos del control documental.

Dado lo anterior, la representación del nivel y tipo de investigación puede ser ilustrada a través del esquema:



Donde:

M: Instituciones educativas de Los Olivos

V₁: Habilidades blandas

V₂: Desempeño docente

R: coeficiente de correlación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Habilidades blandas

Definición conceptual. Raciti, et al. (2015) se refiere a la colección de rasgos y características socioemocionales que posibilitan a una persona establecer de manera efectiva y eficiente con los demás integrantes de un grupo o comunidad.

Definición operacional. Esta variable se compone de cuatro dimensiones específicas: trabajo en equipo, liderazgo, negociación y empatía. El cuestionario asociado incluyó 20 ítems evaluados en función de las siguientes puntuaciones: nunca=1, casi nunca=2, a veces=3, casi siempre=4, siempre=5. A través de una escala ordinal de tipo Likert, se estableció la conexión entre los maestros, definiendo niveles y rangos como inadecuada (1-33), poco adecuada (34-67) y adecuada (68-100) (consultar anexo 2).

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual. En la variable se fundamentó con el Minedu (2012) definiendo como las habilidades y rendimientos del maestro en EBR lo cual anticipa que los maestros logren culminar sus competencias.

Definición operacional. La variable comprende cuatro ejes, que son: eje 1(preparación para el aprendizaje de los estudiantes),eje 2(enseñanza para el aprendizaje los estudiantes),eje 3(participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad) y por último eje 4(desarrollo profesional e identidad del docente). El cuestionario constaba de 40 ítems y las puntuaciones eran: nunca=1, casi nunca=2, a veces=3, casi siempre=4, siempre=5. La conexión entre docentes se estableció mediante una escala ordinal tipo Likert que identificó niveles y rangos definidos como deficiente (1-66), poco eficiente (67-133) y eficiente (134-200) (consultar anexo 1).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Ventura (2017) menciona que es un grupo de casos o individuos que poseen particularidades o aspectos similares y son elegidos para el estudio debido a estas cualidades compartidas.

En el contexto de esta investigación, se adoptó un enfoque de población completa, lo que se conoce como un enfoque de población censal, siguiendo la definición de Bernal (2016) que se refiere a un conjunto reducido y limitado de individuos con características comparables dentro del marco investigativo.

Con respecto a la población se tomó como encuestados a 120 maestros de tres centros educativos según la localidad de Los Olivos tanto de los niveles de educación secundaria, primaria e inicial. Para esto primero se pidió autorización a los directores de dichas instituciones, luego se le pidió el WhatsApp de los maestros del cual se le envió un link de cuestionario formulario Google. Algunos maestros tuvieron dificultades ya que pedía correo electrónico obligatorio, pero se pudo modificar en el transcurso del tiempo establecido. Al final toda la población de los 120 encuestados tuvieron acceso libre y pudieron responder los cuestionarios de dicho estudio.

Criterio de inclusión. En el estudio participaron docentes de tres IE del distrito de Los Olivos, que se encuentran laborando con una antigüedad un año ininterrumpidamente.

Criterios de exclusión. En el trabajo de excluyeron a los docentes que no pertenecen al distrito de Los Olivos, así como aquellos maestros que no cumplan con dicho requisito como los directivos, auxiliares u otros integrantes de la comunidad educativa.

3.3.2. Muestra

En estudio se trabajó con todos los 120 docentes provenientes del distrito de los Olivos lo implica que no hay muestra. Según Hayes (1999) argumenta que la muestra censal es aquella donde la población es similar por ser grupo pequeño del cual permite conocer opiniones.

3.3.3. Muestreo

El trabajo aplicado fue por conveniencia en las IE de Los Olivos. Según Otzen (2017) el muestreo fue por conveniencia permite la seleccionar de participantes según la disponibilidad del explorador, lo que facilita el análisis del trabajo.

3.3.4. Unidad de análisis

Los 120 docentes encuestados tanto del nivel inicial, primaria y secundaria de 3 centros educativos de la localidad de Los Olivos durante el periodo 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica ejecutada fue la encuesta. Según Fera et al. (2020), es comúnmente utilizada en estudios dentro del ámbito de las ciencias sociales. Esta técnica se emplea para la recopilación de datos relacionados con diversas cualidades que se agrupan en aspectos conocidos como variables y que sirven para caracterizar a los individuos. Estas cualidades pueden comprender opiniones, posturas, convicciones, afinidades, prácticas, selecciones y propósitos tal como se describe en el trabajo de Arias (2020).

El instrumento que se uso fue el cuestionario. Así mismo Katz, et. al (2019) define como un conjunto de preguntas diseñadas para reunir información de estudio de un conjunto representativo de factores.

En el proceso de investigación, se usó 2 cuestionarios, uno para cada variable. El cuestionario que aborda las habilidades blandas que fueron desarrollado por (Bendezú, 2023) en su estudio llevado a cabo en puente piedra. El cuestionario incluía un total de 20 preguntas que abordaban los indicadores correspondientes a las cuatro dimensiones. Por otro lado, el cuestionario destinado a la variable desempeño docente fue diseñado por (Minedu, 2012) y adaptado en esta investigación llevada a cabo en el Distrito de los Olivos y estaba compuesto por 40 ítems, evaluados en función de sus cuatro dimensiones. (Ver anexo 2)

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez. En relación con la validez, según Hernández et al. (2014) se describe similar a la legitimidad establecido mediante la evaluación de expertos, siendo un método preciso para validar instrumentos. (ver anexo 3).

Confiabilidad. De la misma manera, se efectuó el análisis de fiabilidad de los instrumentos con un experimento piloto conformada por 10 participantes, del cual se pudo evaluar el grado de certeza. Según López y Sandoval (2016) detallan en cuanto al grado de certeza se evalúa para corroborar que tan fiable es el instrumento que se utilizará en un estudio. (Ver anexo 4)

3.5. Procedimientos

Con el fin de trabajar la siguiente investigación, se tomó en cuenta primero los permisos a los directivos respectivos para la aplicación de las encuestas. También se tomó en cuenta las teorías y los instrumentos por los docentes validadores del cual indicaron confiabilidad alta. Se coordinó con cada director de las 3 IE de la localidad de Los Olivos, pidiendo el número de WhatsApp de los maestros en el periodo 2023. El cuestionario se envió digitalmente por WhatsApp a cada uno de los maestros. Los docentes demoraron en responder con un plazo máximo de 5 días; siendo en su totalidad 120 docentes cuyos datos obtenidos se ingresaron automáticamente formulario Google y a una plantilla de Excel descargable. (observar anexo 5)

3.6. Método de análisis de datos

En se empleó un estadístico descriptivo, que, como menciona Sánchez et al. (2018), tiene la responsabilidad de estructurar y examinar la información de manera jerarquizada con el propósito de presentar información sobre las variables

estudiadas. Para comenzar el procedimiento de análisis de los datos, primero se creó un archivo de data en una hoja de estimación de Excel, en la cual se exportó al software SPSS versión 25. El propósito consistió en exhibir los resultados a través de tablas cruzadas, lo que simplifica la comprensión y la representación de las conclusiones obtenidas en la investigación. (Ver anexo 6)

Por último, para el análisis inferencial tal como define Sánchez et al. (2018), permite derivar características de un grupo de personas a través de exámenes llevados a cabo en conjuntos representativos, lo que posibilita obtener conclusiones generales, hacer predicciones y prever el comportamiento de diversos fenómenos. Para el procesamiento de datos se empleó Tau-b de Kendall con tablas cruzadas, debido a que la data recopilada es de escala de orden y permitió reconocer la asociación en dichas variables.

3.7. Aspectos éticos

Según Husserl (2020) menciona el inicio de mantener en secreto la singularidad de cada integrante de los datos de estudio. Todo el proceso de estudio se realizó con comportamiento ético. En esta investigación me base en las normas establecidas por UCV posgrado, es decir basándome en la verdad y honestidad. Se respetó la elección libre y voluntaria de los docentes para participar en el cuestionario; además se obtuvo el permiso de los directores de tres centros educativos de Los Olivos, garantizando la confidencialidad y transparencia en el análisis de los datos extraídos a través de cuestionarios empleados. Así mismo el reporte de indagación ha sido recabado de muchas procedencias bibliográficas usando correctamente los criterios según APA.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

Según lo que muestra tabla cruzada entre habilidades blandas y desempeño docente

		Desempeño docente				
		Deficiente	Poco Eficiente	Eficiente	Total	
Habilidades blandas	Inadecuada	recuento	33	7	1	41
		% total	27,5%	5,8%	0,8%	34,2%
	Poco adecuada	recuento	8	28	10	46
		% total	6,7%	23,3%	8,3%	38,3%
	Adecuada	recuento	0	4	29	33
		% total	0,0%	3,3%	24,2%	27,5%
Total	recuento	41	39	40	120	
	% total	34,2%	32,5%	33,3%	100,0%	

Nota: Elaborado por Roki Fernández Quispe, de la data

De este modo en la tabla 1 que presenta los valores cruzados entre habilidades blandas y desempeño docente, se ha encontrado en el nivel inadecuado y nivel de deficiente un 27,5 %; entre el nivel poco adecuada y nivel en poco eficiente 23,3%; finalmente en el nivel adecuada y nivel eficiente 24,2%. Esto significa que los niveles más sobresalientes están entre el nivel inadecuada y deficiente con un 27,5%, y el nivel que menos sobresalió está entre el nivel poco adecuada y el nivel poco eficiente con el 23,3%.

Tabla 2

Según lo que muestra tabla cruzada entre habilidades blandas y preparación para el aprendizaje de los estudiantes

		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes				
		Deficiente	Poco eficiente	Eficiente	Total	
Habilidades blandas	Inadecuada	Recuento	38	3	0	41
		% del total	31,7%	2,5%	0,0%	34,2%
	Poco adecuada	Recuento	6	33	7	46
		% del total	5,0%	27,5%	5,8%	38,3%
	Adecuada	Recuento	0	16	17	33
		% del total	0,0%	13,3%	14,2%	27,5%
Total	Recuento	44	52	24	120	
	% del total	36,7%	43,3%	20,0%	100,0%	

Nota: Elaborado por Roki Fernández Quispe, de la data

De este modo en la tabla 2 que presenta los valores cruzados entre habilidades blandas y la dimensión preparación para el aprendizaje de los docentes, se ha encontrado en el nivel inadecuado y nivel de deficiente un 31,7 %; entre el nivel poco adecuada y nivel en poco eficiente 27,5%; finalmente en el nivel adecuada y nivel eficiente 14,2%. Esto significa que los niveles más sobresalientes están entre el nivel inadecuada y deficiente con un 31,7%, y el nivel que menos sobresalió está entre el nivel adecuada y el nivel eficiente con el 14,2%.

Tabla 3

Según lo que muestra tabla cruzada habilidades blandas y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes				
		Deficiente	Poco eficiente	Eficiente	Total	
Habilidades blandas	Inadecuada	Recuento	32	8	1	41
		% del total	26,7%	6,7%	0,8%	34,2%
	Poco adecuada	Recuento	9	27	10	46
		% del total	7,5%	22,5%	8,3%	38,3%
	Adecuada	Recuento	0	9	24	33
		% del total	0,0%	7,5%	20,0%	27,5%
Total	Recuento	41	44	35	120	
	% del total	34,2%	36,7%	29,2%	100,0%	

Nota: Elaborado por Roki Fernández Quispe, de la data

De este modo en la tabla 3 que presenta los valores cruzados entre las HB y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, se ha encontrado en el nivel inadecuada y nivel de deficiente un 26,7 %; entre el nivel poco adecuada y nivel en poco eficiente 22,5%; finalmente en el nivel adecuada y nivel eficiente 20,0%. Esto significa que los niveles más sobresalientes están entre el nivel inadecuada y deficiente con un 26,7%, y el nivel que menos sobresalió está entre el nivel adecuada y el nivel eficiente con el 20, %.

Tabla 4

Según lo que muestra tabla cruzada habilidades blandas y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad			Total	
		Deficiente	poco eficiente	Eficiente		
Habilidades blandas	Inadecuada	Recuento	29	11	1	41
		% del total	24,2%	9,2%	0,8%	34,2%
	Poco adecuada	Recuento	14	26	6	46
		% del total	11,7%	21,7%	5,0%	38,3%
	Adecuada	Recuento	0	14	19	33
		% del total	0,0%	11,7%	15,8%	27,5%
Total		Recuento	43	51	26	120
		% del total	35,8%	42,5%	21,7%	100,0%

Nota: Elaborado por Roki Fernández Quispe, de la data

De este modo en la tabla 4 que presenta los valores cruzados entre habilidades blandas y la dimensión participación en la dirección de la escuela articulada a la comunidad, se ha encontrado un nivel inadecuada y nivel de deficiente un 24,2 %; entre el nivel poco adecuada y nivel en poco eficiente 21,7%; finalmente en el nivel adecuada y nivel eficiente 15,8%. Esto significa que los niveles más sobresalientes están entre el nivel inadecuada y deficiente con un 24,2%, y el nivel que menos sobresalió está entre el nivel adecuada y el nivel eficiente con el 15,8%.

Tabla 5

Según lo que muestra tabla cruzada habilidades blandas y desarrollo profesional y la identidad del docente

		Desarrollo profesional y la identidad del docente			Total	
		Deficiente	Poco eficiente	Eficiente		
Habilidades blandas	Inadecuada	Recuento	30	10	1	41
		% del total	25,0%	8,3%	0,8%	34,2%
	Poco adecuada	Recuento	13	21	12	46
		% del total	10,8%	17,5%	10,0%	38,3%
	Adecuada	Recuento	0	12	21	33
		% del total	0,0%	10,0%	17,5%	27,5%
Total	Recuento	43	43	34	120	
	% del total	35,8%	35,8%	28,3%	100,0%	

Nota: Elaborado por Roki Fernández Quispe, de la data

De este modo en la tabla 5 que presenta los valores cruzados entre Habilidades blandas y la dimensión desarrollo profesional y la identidad del docente, se ha encontrado en el nivel inadecuada y nivel de deficiente un 25,0 %; entre el nivel poco adecuada y nivel en poco eficiente 17,5%; finalmente en el nivel adecuada y nivel eficiente 17,5%. Esto significa que los niveles más sobresalientes están entre el nivel inadecuada y deficiente con un 25,0%, y el nivel que menos y sobresalió está entre el nivel adecuada y el nivel eficiente con el 17,5% igualando al nivel poco adecuada y poco eficiente.

4.2. Análisis inferencial

Contrastación de la hipótesis

Hipótesis General.

Ha: Existe relación entre las Habilidades blandas y la Desempeño docente

Ho: No existe relación entre las Habilidades blandas y la Desempeño docente

Tabla 6

Nivel de Correlación entre habilidades blandas y desempeño docente

		Habilidades blandas	Desempeño docente
Tau b de Kendall	Habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,684**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120

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

Nota: Elaborado por Roki Fernández Quispe, de la data

De acuerdo con los datos presentados en la tabla 6, se afirma una conexión estadísticamente relevante rodeado de habilidades blandas y el desempeño docente. Se observa un valor de Tau b de Kendall de 0.684, con una significancia de 0.000, respaldando así la aceptación de la hipótesis alternativa **Tabla 7**

Nivel de Correlación entre habilidades blandas y las dimensiones de la variable desempeño docente

Tabla 7 Nivel de correlación entre habilidades blandas y las dimensiones de la variable desempeño docente

Tabla 7

Nivel de correlación entre habilidades blandas y las dimensiones de la variable desempeño docente

		Habilidades blandas	Preparación Para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo profesional y la identidad del docente	
Tau b de Kendall	Habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1,000	,708**	,629**	,568**	,566**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	120	120	120	120	120
	Preparación Para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de correlación	,708**	1,000	,695**	,574**	,568**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000
		N	120	120	120	120	120
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de correlación	,629**	,695**	1,000	,642**	,635**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	120	120	120	120	120
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coefficiente de correlación	,568**	,574**	,642**	1,000	,703**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000
		N	120	120	120	120	120
	Desarrollo profesional y la identidad del docente	Coefficiente de correlación	,566**	,568**	,635**	,703**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
	N	120	120	120	120	120	

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

Nota: Elaborado por Roki Fernández Quispe, de la data

Hipótesis Específica 1.

Ha: Existe relación entre las habilidades blandas y preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Ho: No existe relación entre las habilidades blandas y preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Según el resultado reflejado en la Tabla 7, se evidencia una correlación estadísticamente significativa entre las HB y la preparación para el aprendizaje de los alumnos. La medida de Tau b de Kendall alcanza el valor de 0.708, con una significancia de 0.000, respaldando la aceptación de la hipótesis alternativa.

Hipótesis Específica 2.

Ha: Existe relación entre las habilidades blandas y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Ho: No existe relación entre las habilidades blandas y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Según la información presentada en la Tabla 7, se observa una correlación significativa entre las habilidades blandas y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. El coeficiente Tau b de Kendall alcanza el valor de 0.629, con una significancia de 0.000, respaldando la aceptación de la hipótesis alternativa.

Hipótesis Específica 3.

Ha: Existe relación entre las habilidades blandas y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Ho: No existe relación entre las habilidades blandas y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Según los datos presentados en la tabla 7 se demuestra una conexión significativa entre las HB y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. El coeficiente tau b de Kendall muestra un valor de 0.568, con una significancia de 0.000, respaldando así la aceptación de la hipótesis alternativa.

Hipótesis Específica 4

Ha: Existe relación entre las habilidades blandas y el desarrollo profesional y la identidad del docente.

Ho: No existe relación entre las habilidades blandas y el desarrollo profesional y la identidad del docente.

Según la información proporcionada en la Tabla 7, se observa una conexión significativa entre las HB y el desarrollo profesional junto con la identidad del

docente. Coeficientemente el valor de Tau b de Kendall es 0.566, y la significancia es de 0.000, respaldando la aceptación de la hipótesis alternativa.

V. DISCUSIÓN

Este estudio investigó la asociación entre habilidad blanda y el desempeño del maestro en centros educativos de Los Olivos en el año 2023. La muestra consistió en 120 maestros, y los resultados estadísticos revelaron una relevancia de 0.000 así como factor de correlación (r) de Tau b de Kendall de 0.684, según se presenta en la tabla 6, con el propósito de determinar la existencia de una conexión entre ambas variables. Esto implica que a medida que aumenta la habilidad blanda del maestro se mejora su desempeño en el lugar de trabajo, respaldando la hipótesis alterna. Estos hallazgos coinciden con la investigación de Pinos (2022) quien buscó la asociación entre habilidad blanda y relación interpersonal en maestros ecuatorianos, que encontró una correlación de 0.727, indicando una asociación directa y altamente significativa. Además, Rodríguez (2020) en Lima concluyó que, a mayores habilidades blandas, hay un mayor desempeño docente, con un nivel de asociación de 0,601. También en esa línea, Baca (2023), encontró la asociación entre habilidad blanda y dirección educativa en Ayacucho, también respalda estos resultados al encontrar una correlación de ($T_b = 0,894$; $p = 0,000 < 0,05$), encontrando asociación entre las variables investigadas. Por otro lado Bendezú (2023), al estudiar habilidades blandas y práctica docente en Lima, obtuvo un resultado de $r = 0.751$, con una relevancia de 0.000, indicando una asociación destacada y positiva. Este estudio no solo proporciona conocimientos cruciales sobre cómo las HB influyen en el desempeño del maestro, sino que también plantea preguntas intrigantes sobre cómo estas habilidades pueden cultivarse y fortalecerse en el ámbito educativo. La identificación de una conexión sustancial entre habilidades blandas y desempeño docente subraya la necesidad de considerar estas habilidades en la instrucción y mejora profesional de los educadores. Entonces teóricamente, este estudio se respalda en la idea de que el desarrollo de habilidades blandas, según Raciti et al. (2015), influye positivamente en las técnicas y actitudes de los docentes, contribuyendo a una educación de alta calidad, según lo establece MINEDU (2012). Este enfoque teórico subraya la importancia de evaluar el desempeño docente como un aspecto tangible, medible y fundamental en la competencia profesional.

En cuanto al análisis descriptivo de la tabla 1, que presenta los valores cruzados entre habilidades blandas y desempeño docente, se observa que el 27,5%

se encuentra en los niveles inadecuado y deficiente, el 23,3% en poco adecuado y poco eficiente, y el 24,2% en adecuado y eficiente. Estos datos subrayan la diversidad en los niveles de habilidades blandas entre los docentes y su correlación directa con el desempeño. La concentración más significativa en los niveles inadecuado y deficiente sugiere áreas de mejora que podrían abordarse mediante estrategias de desarrollo profesional enfocadas en el fortalecimiento de habilidades blandas específicas. Por otro lado, la proporción sustancial en los niveles poco adecuado y poco eficiente indica la importancia de considerar intervenciones que apunten a mejorar estas áreas intermedias de desempeño.

Como se menciona a las Habilidades blandas y Desempeño docente hoy en día enfrentan requerimientos diferentes. En el distrito de los tres colegios encuestados los maestros dependen mucho de las habilidades que manejan los integrantes del conjunto educativo principalmente el docente de aula ya que es necesario que tengan capacitaciones y actualización personal con el propósito de adquirir conocimientos esperados por el estudiante de la IE. Entonces podemos decir que fomentar el crecimiento personal se convierte en una actividad crucial para alcanzar objetivos en roles que requieren comunicación efectiva y colaboración en equipo. Por esta razón Bendezú (2023) cuando menciona que las organizaciones como índole industrial o educativa, debe promover la creación de una comunidad, cultivando así el buen trato y compañerismo; decir aborda elementos con el propósito de permitir que el docente en un entorno laboral mejore sus aspectos personales que beneficien la interacción social con su entorno inmediato. En última instancia, este esfuerzo está dirigido a desarrollar tanto la personalidad como las habilidades de diálogo.

Además la ONU (2018), no se equivoca pues menciona que es importante que los buenos docentes se mantengan en desarrollar sus habilidades interpersonales y relaciones con la enseñanza, lo que aumentará su competitividad es decir a nivel global se enfatiza como elemento fundamental para facilitar el proceso de obtención de saberes de calidad de parte de los alumnos; por lo tanto los docentes altamente calificados no sólo deben tener un conocimiento profundo de las materias que imparten, sino que también que cuenten con estrategias de enseñanza efectivas y técnicas de motivación que involucren a los estudiantes que priorizan en promover y desarrollar sus habilidades.

Respecto a la primera hipótesis, según la tabla siete se encontró la asociación relevante entre HB y la dimensión preparación para el aprendizaje de los alumnos, con un Tau b de Kendall de 0.708 y una significancia de 0.000. Esto respalda la hipótesis alterna, y estos resultados son consistentes con la indagación de Lozano (2022), que halló la asociación directa y positiva entre el supervisión educativa y el desarrollo maestro, con un índice de $r=0.829$.

Carderas et al. (2022), en su investigación sobre la influencia de la rúbrica en el desarrollo docente, encontraron una asociación en dichas variables, con un resultado de 0.473. Por otro lado en el análisis descriptivo de la tabla 2, que presenta los valores cruzados entre HB y la formación para el aprendizaje de los alumnos, se observa que el 31,7% se encuentra en los niveles inadecuado y deficiente, el 27,5% en poco adecuado y poco eficiente, y el 14,2% en adecuado y eficiente. La identificación de porcentajes en los diferentes niveles ofrece una instantánea valiosa de la diversidad de habilidades blandas presentes entre los docentes y su correlación con la calidad de la preparación para el aprendizaje. Es decir, no solo enriquecen la comprensión de la relación, sino que también plantean interrogantes significativos sobre cómo las estrategias de desarrollo profesional pueden ser adaptadas para abordar áreas específicas de potenciar y generar un impacto positivo en la experiencia educativa de los alumnos

. Entonces según la dimensión estas prácticas proporcionan la base necesaria para que los estudiantes se preparen adecuadamente y aporten sus perspectivas a la evaluación de los programas académicos. En ese contexto, es necesario promover el desarrollo de destrezas por parte de los maestros para elevar los estándares de enseñanza, ante las deficiencias observadas en el proceso de instrucción. En consecuencia, resulta esencial que la preparación sea completa, abarcando tanto aspectos teóricos como prácticos, con el propósito de fomentar la independencia y la creatividad.

Respecto a la segunda hipótesis , se encontró asociación relevante entre HB y la dimensión enseñanza para la formación de los alumnos, con un Tau b de Kendall de 0.629 y una significancia de 0.000. Esto respalda la hipótesis alterna, y estos resultados son respaldados por el Minedu (2012), que enfatiza la importancia de una enseñanza centrada en la inclusión y la diversidad.

Además Gafardo et al. (2023), al estudiar las relaciones entre las actitudes del desempeño docente en Chile, encontraron correlaciones de $r=0.567$ y $r=0.373$ en dos momentos diferentes. Por otro lado en el análisis descriptivo de la tabla 3, que presenta los valores cruzados entre HB y la enseñanza para la formación de los alumnos, se observa que el 26,7% se encuentra en los niveles inadecuado y deficiente, el 22,5% en poco adecuado y poco eficiente, y el 20,0% en adecuado y eficiente. Estos porcentajes subrayan la variabilidad en los niveles de habilidades blandas entre los docentes y su asociación inmediata con la calidad de educar para la asimilación de los alumnos. Este análisis no solo refuerza la relevancia de considerar la habilidad blanda para formarse como maestro, sino que también sugiere áreas específicas de mejora que podrían abordarse para optimizar la calidad educativa. En consecuencia en esta dinámica, se despliegan diversas interacciones entre los elementos involucrados, y las condiciones que rodean dicho proceso son cruciales. Dichas condiciones actúan como factores determinantes que pueden potenciar o dificultar tanto el propio desarrollo del proceso como los resultados que se obtienen al finalizar. Esta perspectiva resalta la interdependencia de los elementos clave, evidenciando cómo las interacciones entre el educador, el estudiante y el entorno formativo son fundamentales para la efectividad de la enseñanza. Además, destaca la importancia de la complejidad inherente a estas relaciones para diseñar estrategias pedagógicas que no solo se enfoquen en la transmisión de conocimientos, habilidades y actitudes, sino que también aborden las condiciones que favorecen un aprendizaje significativo y duradero. En última instancia, esta conceptualización destaca la importancia de un enfoque holístico y contextualizado en el ámbito educativo. Asimismo, Guerrero (2011), menciona que se trata de establecer la orientación del proceso educativo durante el progreso de clase, estimulando un ámbito favorable de adquisición de conocimiento.

Respecto a la tercera hipótesis, se encontró una asociación relevante entre HB y la participación en la administración educativa, con un Tau b de Kendall de 0.568 y una significancia de 0.000. Esto respalda la hipótesis alterna, y estos logros son comparables según Suleman et al. (2021), que encontraron una correlación alta entre inteligencia emocional y éxito académico en Pakistán.

Analizando la parte descriptiva en la tabla 4, que presenta los valores cruzados entre HB y involucramiento en la administración de la escuela articulada

a la comunidad, se observa que el 24,2% se encuentra en los niveles inadecuado y deficiente, el 21,7% en poco adecuado y poco eficiente, y el 15,8% en adecuado y eficiente. Estos porcentajes no solo reflejan la distribución de los niveles de habilidades blandas entre los docentes, sino que también señalan áreas específicas que podrían beneficiarse de intervenciones destinadas a fortalecer las habilidades blandas para mejorar la gestión educativa y la conexión con la comunidad escolar. La interrelación de estas habilidades con la participación activa en la gestión destaca su relevancia en la construcción de un entorno educativo más efectivo y colaborativo. Yela et al. (2014) subraya la necesidad de fomentar formas diversas de participación en la institución escolar, yendo más allá de lo estipulado por las leyes y respondiendo a las auténticas necesidades de la comunidad. Para lograr una participación sostenida de la comunidad como actor clave, resulta imperativo abandonar el paradigma del líder que impone metas y construir un liderazgo colectivo basado en el consenso, actuando como guía que acompaña todos los procesos comunitarios hacia la consecución de objetivos arraigados en toda la población como valores fundamentales.

Respecto a la cuarta hipótesis, se encontró asociación significativa entre HB y el desarrollo profesional docente, con un Tau b de Kendall de 0.566 y una significancia de 0.000. Esto respalda la hipótesis alterna, y estos resultados son respaldados por Vite (2023), que encontró una asociación significativa entre habilidad blanda y desarrollo profesional del maestro, con un valor de 0.770 y una significancia de (0.000).

Así mismo Farias y Méndez (2023), encontro asociación sobre habilidad blanda para el perfeccionamiento del desempeño del maestro en Ecuador, encontraron una correlación de $r=0.526$, indicando una relación significativa. En el análisis de los educadores de la tabla 5 de los valores cruzados el nivel sobresaliente es 25,0% tanto del nivel inadecuada como deficiente. Podemos decir que el crecimiento del profesionalismo docente debe comenzar con la reflexión personal y la contribución dinámica al proceso de aprendizaje, con el fin de alcanzar niveles sobresalientes de rendimiento en la excelencia académica y demostrar dedicación ocupacional y compromiso vocacional. Según Venegas et al. (2019), el desarrollo profesional y la identidad del maestro constituyen un grupo interrelacional de funciones cognitivas y emocionales que generan

transformaciones en los actores y contextos, emergiendo de problemáticas experimentadas. Estos procesos facilitan la creación de condiciones colectivas mediante la atención consciente a pensamientos y acciones, la consideración activa y persistente de creencias, y el cuestionamiento imaginario y ejercicios que parecen naturalmente cómodas.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La conclusión derivada de la hipótesis general indicó existencia de una asociación significativa entre las HB y desempeño docente, evidenciada por un valor de Tau b de Kendall de 0.684 y una significancia de 0.01, que es inferior a 0.05, señalando así una correlación moderada y directa.

Segunda: El resultado obtenido en la hipótesis específica 1 lleva a la conclusión de que las habilidades blandas guardan una relación relevante con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, ya que se observa un Tau b de Kendall de 0.708 y una significancia de 0.01, menor a 0.05; indicando, por ende, una correlación fuerte y directa.

Tercera: La conclusión extraída de la hipótesis específica 2 indica que las habilidades blandas mantienen una relación significativa con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, demostrado por un Tau b de Kendall de 0.629 y una significancia de 0.01, inferior a 0.05; lo que sugiere una correlación moderada y directa.

Cuarto: El análisis de la hipótesis específica 3 revela que las habilidades blandas están significativamente relacionadas con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, ya que se obtiene un nivel de "Tau-b" de 0.568, con una significancia de 0.01, menor a 0.05; indicando así una correlación moderada y directa.

Quinto: La conclusión derivada de la hipótesis específica 4 establece que las Habilidades blandas están significativamente relacionadas con el desarrollo profesional y la identidad del docente, evidenciado por un nivel de "Tau-b" de 0.566 y una significancia de 0.01, inferior a 0.05; indicando una correlación moderada y directa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Los profesores, en el cumplimiento de su deber como educadores, tienen el compromiso de participar activamente en la creación y aplicación de planes de mejora. Esto implica ser líder, trabajar como equipo, ser empático con demás y saber negociar en conflictos inesperados. Además los maestros deben estar debidamente preparados para adaptarse a los cambios que surgen en su rol, lo que contribuirá a establecer un ambiente propicio para el beneficio de los educandos y el logro de los metas educativas.

Segunda: Los directores de los centros educativos deben generar espacios abiertos para relacionarse tanto con los docentes para que trabajen conjuntamente, así como cada miembro del conjunto educativo.

Tercera: Con respecto de entidades como la UGEL de gestión 02 deben generar espacios de confraternidad entre los maestros ya sea reuniéndose de manera virtual o presencial, esto ayudará para que los maestros puedan sociabilizar por consiente tendrán mayor desempeño docente.

Cuarto: El MINEDU en nuestro país debe implementar talleres socioemocionales para mejorar las interrelaciones humanas pues esto va generar que los maestros sepan que hacer frente a un problema no solo con sus estudiantes sino con todo los que integran la comunidad educativa.

Quinto: Es esencial promover la colaboración entre docentes, directivos y entidades educativas. La participación activa, la apertura a cambios y el fortalecimiento socioemocional son clave para mejorar el ambiente educativo y alcanzar metas de aprendizaje.

REFERENCIAS

- Aparicio, J., Velázquez, C., y Fraile, A. (2021). El trabajo en equipo en la formación inicial del profesorado. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 16(49). 455-464.
<https://doi.org/10.12800/ccd.v16i49.1548>
- Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica | Repositorio CONCYTEC.
<http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>.
- Baca Quiñones, B. (2023). *Habilidades blandas y gestión educativa en la Institución Educativa "La Victoria" de Pichari, Cusco, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]. Repositorio institucional. <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/5663>
- Barrero, D. (2020). *La importancia de las habilidades blandas en la docencia universitaria* [Tesis de maestría, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/10654/37270>
- Barry, D., Houghton, T., & Warburton, T. (2016). Supporting students in practice: leadership. *Nursing Standard*, 31(4). 46-53.
<https://doi.org/10.7748/ns.2016.e9669>
- Bendezu, M. (2023). *Habilidades blandas y la práctica docente en las instituciones Educativas de puente Piedra, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/107079>
- Cárdenas, J., Flores, I., Quispe, C. Y Gavidia, J. (2022). *Rúbricas para el fortalecimiento del desempeño docente*. Instituto universitario de innovación ciencia y tecnología.
<https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/42/38/60>
- CIEC (2020, 06 de julio). *Un nuevo Informe de la UNESCO resalta la magnitud de las desigualdades mundiales en la educación*. Pedagogía e innovación.
<https://ciec.edu.co/ciec-new/observatorio/pedagogia-e-innovacion/un-nuevo-informe-de-la-unesco-resalta-la-magnitud-de-las-desigualdades-mundiales-en-la-educacion/>
- Dieste et al. (2019) Percepciones de Estudiantes Universitarios sobre una Evaluación Formativa en el Trabajo en Equipo. *Revista Iberoamericana De Evaluación Educativa*, 12(1). <https://doi.org/10.15366/riee2019.12.1.010>

- Espinoza, M. y Gallegos, D. (2020). Soft skills and their importance of application in the work environment.. *Revista Espacios*, 41(23), 110-120. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n23/a20v41n23p10.pdf>
- Farías, C. & Méndez, J. (2023). Desarrollo de las habilidades blandas para el mejoramiento del desempeño docente. *Revista Social Fronteriza*, 3(3), 171-184. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7998873>
- Feria, H., Matilla, M. y Mantecón, S. (2020). *The interview and the survey: methods or techniques of empirical inquiry*. *Revista Didáctica y educación*, 11(3), 62-9. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>
- Gajardo, Luis, & González, Daniel. (2023). La actitud del profesorado hacia la evaluación del desempeño profesional docente: estudio longitudinal en Chile. *Información tecnológica*, 34(1), 59-70. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642023000100059>
- Gómez, L. y Valdés, M. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479–515. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- CEPAL (2021). *El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina*. Naciones Unidas. <https://repositorio.cepal.org/items/af8df1bc-da87-4131-9e4c->
- Guzmán, C. (2019, 09 de setiembre). *Habilidades blandas: ¿Cuáles son las más difíciles de encontrar en el mundo laboral?*. PQS. <https://pqs.pe/aprendemas/habilidades-blandas-cuales-son-las-mas-dificiles-de-encontrar-en-el-mundo-laboral/>
- Guzman, J. (2016). What and how to evaluate teaching performance? A proposal based on the factors that favor learning *Revista Propósitos y Representaciones*, 4(2), 285-358. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.124>
- Hayes, B. (2002). *Como medir la satisfacción del cliente: desarrollo y utilización de cuestionarios*. Editorial Gestión 2000.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial Mc Graw – Hill.

[https://www.academia.edu/32697156/Hern%C3%A1ndez_R_2014_Metodologia de la Investigacion](https://www.academia.edu/32697156/Hern%C3%A1ndez_R_2014_Metodologia_de_la_Investigacion)

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.

<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Huanaco, K. (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, Lima-2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37022>

Husserl, E. (2020). Introducción a la ética. *Estudios de Filosofía*, (67), 173-179, Trotta. <https://www.redalyc.org/journal/3798/379874255009/html/>

Katz, M., Seid, G. y Abiuso, F. (2019). *La técnica de encuesta: Características y aplicaciones*. Metodología de la Investigación.

<http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>

López, M., Fuentes, I. y Sánchez, Katia. (2021). La preparación de los estudiantes para el proceso de evaluación y acreditación. *Conrado*, 17(79), 157-162.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000200157&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000200157&lng=es&tlng=es)

López, N. y Sandoval, I. (2016). Métodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa. *UDG virtual*.

[http://recursos.udgvirtual.udg.mx/biblioteca/bitstream/20050101/1103/1/Metodos y tecnicas de investigacion cuantitativa y cualitativa.pdf](http://recursos.udgvirtual.udg.mx/biblioteca/bitstream/20050101/1103/1/Metodos_y_tecnicas_de_investigacion_cuantitativa_y_cualitativa.pdf)

López, M., Fuentes, I. y Sánchez, Katia. (2021). La preparación de los estudiantes para el proceso de evaluación y acreditación. *Conrado*, 17(79), 157-162.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000200157&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000200157&lng=es&tlng=es)

Lozano, C. R. (2022). *Acompañamiento pedagógico y el desempeño docente de Pucallpa* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76765?show=full>

- Martínez, S., García, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. Congreso Nacional de Investigación Educativa.
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.p>
- MINEDU (2012). *Manual del buen desempeño docente*.
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Morante, J. (2023). *Habilidades blandas y desempeño docente en las instituciones públicas Lima, 2023* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/125097>
- Osada, J. y Salvador, J. (2021). Estudios “descriptivos correlacionales”: ¿término correcto?. *Revista médica de Chile*, 149(9), 1383-1384.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872021000901383>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
<https://doi.org/10.4067/s0717-95022017000100037>
- Pérez, E., y Soto, M. (2021). Soft skills as a competitive tool for intelligent management in times of covid-19. Case study. *Revista Plus Economía*, 9(2), 30-42.
<http://revistas.unachi.ac.pa/index.php/pluseconomia/article/view/500>
- Pinos, J. (2022). *Habilidades blandas en las relaciones interpersonales de los docentes de una institución educativa Santo Domingo – Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95112>
- Raciti, P., Milioni, M., Uribe, L.G., Vecchio, G., Villate, C.I., & Vera, P.V. (2015). The measurement of transversal competencies in Colombia: a methodological proposal. EUROsociAL Program.
<https://sia.eurosocijal.eu/files/docs/1444897404-DT34.pdf>
- Redacción, D. G. (2018, enero 15). Habilidades blandas: ¿qué necesitan los jóvenes para tener éxito dentro de las empresas?. *Diario Gestión*.
<https://gestion.pe/tendencias/habilidades-blandas-necesitan-jovenes-exito-empresas-224917-noticia/>
- Rodríguez, A. y Pérez, O. (2017). Scientific methods of inquiry and

- knowledge construction. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 82, 175-195. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rodríguez, J. (2020). Soft skills as the basis for good performance of university teachers. *INNOVA Research Journal*, 5(2), 186–199. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>
- Rodríguez, J., Rodríguez, R. y Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos Y Representaciones*, 9(1), e1038. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>
- Rochina, S., Ortiz, J. y Paguay, L. (2020). La metodología de la enseñanza aprendizaje en la educación superior: algunas reflexiones. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 386-389. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100386&lng=es&tlng=es.
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo palma. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1480>
- Singer, M., Ricardo Guzmán, R. y Donoso, P. (2009). Training soft skills in young people. Duoc Observatory. <http://observatorio.duoc.cl/node/240>
- Suleman, Q., Hussain, I., Makhoom, A., Siddiq, I., & Mahmood, Z. (2021). Association between emotional intelligence and academic success among undergraduates: A cross-sectional study in KUST, Pakistan. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 15(7). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0219468>
- Tacusi, T. F. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(29), 1361–1373. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.597>
- Tolentino, H. (2020). Social skills and teaching strategies for leadership training from basic education. *Revista Educación*, 44(2), 651–665. <https://doi.org/10.15517/revedu.v44i2.40270>
- ONU (2018). *Resumen del informe de seguimiento de la educación en el mundo, 2019: Migración, desplazamiento y educación: construyendo*

puentes, no muros. UNESDOC.

<https://www.refworld.org/es/docid/5bf43c254.html>

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*. UNESDOC

<https://es.unesco.org/news/GEM-Report-202>

Vanegas, I. y Fuente, A. (2019). Identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores. *Perspectiva Educacional*, 58(1), 115-138.

<https://dx.doi.org/10.4151/07189729-vol.58-iss.1-art.780>

Vásquez, S., y Vásquez, C. (2021). Habilidades blandas: Su importancia para el desempeño docente.

<https://educas.com.pe/index.php/paidagogo/article/view/63/271>

Ventura-Leon, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4).

<https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/906/948>

Vergara, M. (2016). La práctica docente. Un estudio desde los significados. *Cumbres*, 2(1), 73-99. <https://doi.org/10.48190/cumbres.v2n1a5>

Vite, E. (2023). *Habilidades blandas y desempeño docente en un instituto de educación superior, Piura, 2023* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120192>

Yela, B., Pérez, Grijalba, R., Achicaiza, N. y Ramírez, B. (2014). Características de la gestión con la comunidad para una institución educativa que atienda la diversidad. *Plumilla educativa*, 13(1), 230-249. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5920285>

ANEXOS

ANEXO N°1: Matriz de operacionalización de variables

Habilidades blandas y Desempeño docente en instituciones educativas, Los Olivos 2023.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	Items	ESCALA /Niveles
Habilidades blandas	Es el conjunto de atributos y cualidades socioemocionales que a una persona le permite interactuar de manera efectiva y eficiente con los demás miembros del colectivo, esenciales para un desempeño eficaz en el mundo laboral y en cualquier entorno de convivencia colectiva. (Raciti, et al., 2015)	Operacionalmente la variable en mención se constituye en el conjunto de recursos que permiten optimizar las relaciones interpersonales y fortalecer el desempeño de las personas en cualquier contexto colectivo, para efectos de la presente investigación se considera 4 dimensiones: el trabajo en equipo, liderazgo, negociación y empatía, la información se recoge mediante el cuestionario de 20 ítems con respuesta tipo.	Trabajo en equipo	-Participa en el logro de metas comunes	1,2,3,	Escala Ordinal de tipo Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Liderazgo	-Cumple responsablemente dentro de su grupo.	4,5	
				-Habilidad para motivar al grupo	6,7	
			Negociación	-Habilidad para dirigir al grupo	8,9,10	
				-Habilidad para mantener el control emocional frente a un conflicto.	11,12,13	
			Empatía	-Habilidad para solucionar conflictos.	14,15	Niveles -Rango -Inadecuada(1-33) -Poco adecuada(34-67) -Adecuada(68-100)
				-Habilidad de colocarse en lugar de sus semejantes.	16,17	

				-Habilidad de escuchar y comprender las emociones de los demás.	18,19,20.	
Desempeño docente	Desempeño docente: Minedu (2012), es el dominio de las competencias y desempeños del docente en las aulas de Educación Básica Regular; es decir lo que se espera del docente en lograr las competencias de todos los discentes.	El cuestionario de la Variable Desempeño Docente está compuesto de 4 dimensiones que son Preparación y desarrollo de la enseñanza, creación de ambientes favorables para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y profesionalismo docente. Consta de 40 preguntas. El objetivo de esta medición es conocer la percepción de los docentes sobre el desempeño docente.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral -Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión. -Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	1,2,3 4,5,6,7,8,9,10	Escala Ordinal de tipo Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre Niveles-Rango -Deficiente(1-66) -Poco eficiente (67-133) -Eficiente(134-200)

			<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>-Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.</p> <p>-Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.</p>	<p>11,12,13,14,15,16,17</p> <p>18,19,20,21 22,23,24</p>	
			<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<p>-Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.</p>	<p>25,26,27,28,29</p>	

			<p>Desarrollo profesional y la identidad del docente</p>	<p>-Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados</p> <p>- Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</p> <p>- Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p>	<p>30,31,32</p> <p>33,34,35</p> <p>36,37,38</p> <p>39,40</p>	
--	--	--	---	--	--	--

ANEXO N°2: INSTRUMENTOS PARA RECOJO DE INFORMACIÓN

Cuestionario sobre Habilidades blandas

Reciba nuestro cordial saludo. En esta ocasión le presentamos un cuestionario con preguntas para medir las habilidades blandas de los docentes con el objetivo de determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en instituciones educativas, Los Olivos 2023.

Instrucciones: Estimados docentes marcar con un aspa (x), las presentes respuestas son anónimas y pedimos total honestidad con las respuestas.

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Dimensión 1: Trabajo en equipo	N	CN	AV	CS	S
	1	2	3	4	5
1. Los docentes de la institución educativa participan activamente en la planificación de metas institucionales					
2. Los docentes cuando se realizan trabajos en equipo muestran predisposición en lograr resultados					
3. El trabajo en equipo en la institución educativa ha aportado en la mejora del servicio educativo.					
4. Los docentes cuando realizan trabajo en equipo asumen responsabilidades de las funciones otorgadas.					
5. Los docentes con regularidad finalizan las tareas dentro del plazo establecido.					
Dimensión 2: Liderazgo	N	CN	AV	CS	S
	1	2	3	4	5
6. Los docentes de la institución educativa respaldan y fomentan la consecución de los objetivos establecidos					
7. Los docentes de la institución educativa practican valores en su vida cotidiana					
8. En la institución educativa cuando se forma equipos de trabajo los docentes asumen su grado de función.					
9. Los docentes de la institución educativa esperan que sus compañeros de trabajo cooperen cuando necesitan orientación para completar una tarea asignada.					
10. Los docentes de la institución educativa desarrollan proactivamente estrategias para mejorar la implementación de actividades grupales.					

Dimensión 3: Negociación	N	CN	AV	CS	S
	1	2	3	4	5
11.Los docentes de la institución educativa Cuando se generan situaciones difíciles regulan y controlan sus emociones					
12.Los docentes de la institución educativa generan intercambios de opiniones y debates.					
13.Los docentes de la institución educativa cuando hay inconvenientes en el entorno laboral se propone un mediador para dar solución pacífica entre los involucrados.					
14.Los docentes de la institución educativa practican la escucha activa, respeto y tolerancia en la solución de conflictos.					
15.Los docentes de la institución educativa en situaciones en las que se han experimentado tensiones en el lugar de trabajo, las partes implicadas han logrado alcanzar acuerdos en el período posterior a los conflictos					
Dimensión 4: Empatía	N	CN	AV	CS	S
	1	2	3	4	5
16.Los docentes de la institución educativa demuestran empatía con sus compañeros de trabajos cuando tienen algún problema personal.					
17.Los docentes de la institución educativa gestionan de la mejor manera las necesidades de los demás.					
18.Los docentes de la institución educativa pueden identificar con facilidad las emociones de los demás					
19.Los docentes de la institución educativa cuando se presentan problemas personales, les brindan el soporte emocional correspondiente a los demás.					
20.Los docentes de la institución educativa se respeta las opiniones de los demás					

Gracias

Cuestionario sobre Desempeño docente

Reciba nuestro cordial saludo. En esta ocasión le presentamos un cuestionario con preguntas para medir las habilidades blandas de los docentes con el objetivo de determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en instituciones educativas, Los Olivos 2023.

Instrucciones: Estimados docentes marcar con un aspa (x), las presentes respuestas son anónimas y pedimos total honestidad con las respuestas.

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	N	CN	AV	CS	S
	1	2	3	4	5
1.Los docentes de la institución educativa demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.					
2.Los docentes de la institución educativa demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
3.Los docentes de la institución educativa demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
4. Los docentes de la institución educativa elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
5.Los docentes de la institución educativa Seleccionan los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
6.Los docentes de la institución educativa diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					

7. Los docentes de la institución educativa Contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.					
8. Los docentes de la institución educativa Crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
9. Los docentes de la institución educativa diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
10. Los docentes de la institución educativa diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	N	CN	AV	CS	S
	1	2	3	4	5
11. Los docentes de la institución educativa Construyen de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
12. Los docentes de la institución educativa Orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
13. Los docentes de la institución educativa promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
14. Los docentes de la institución educativa generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15. Los docentes de la institución educativa resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
16. Los docentes de la institución educativa organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
17. Los docentes de la institución educativa Reflexionan permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					

18. Los docentes de la institución educativa Controlan permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.					
19. Los docentes de la institución educativa Propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20. Los docentes de la institución educativa Constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
21. Los docentes de la institución educativa desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
22. Los docentes de la institución educativa desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
23. Los docentes de la institución educativa utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.					
24. Los docentes de la institución educativa manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
25. Los docentes de la institución educativa utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
26. Los docentes de la institución educativa elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
27. Los docentes de la institución educativa sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28. Los docentes de la institución educativa evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					

29. Los docentes de la institución educativa Comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	N	CN	AV	CS	S
	1	2	3	4	5
30. Los docentes de la institución educativa Interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
31. Los docentes de la institución educativa Participan en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.					
32. Los docentes de la institución educativa desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela					
33. Los docentes de la institución educativa Fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
34. Los docentes de la institución educativa Integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
35. Los docentes de la institución educativa Comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
Dimensión 4: Desarrollo profesional y la identidad del docente	N	CN	AV	CS	S
	1	2	3	4	5
36. Los docentes de la institución educativa reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
37. Los docentes de la institución educativa participan en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
38. Los docentes de la institución educativa participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					

39. Los docentes de la institución educativa actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.					
40. Los docentes de la institución educativa actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Gracias

ANEXO N° 03.

Validez por juicio de expertos

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento Habilidades blandas

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Ulises Córdova García	Suficiencia y aplicable
2	Magister	Raquel Susana, Callata Mamani	Suficiencia y aplicable
3	Magister	Aníbal Castañeda Meza	Suficiencia y aplicable

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento Desempeño docente

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Ulises Córdova García	Suficiencia y aplicable
2	Magister	Raquel Susana, Callata Mamani	Suficiencia y aplicable
3	Magister	Aníbal Meza Castañeda	Suficiencia y aplicable

Significación:	El cuestionario de la Variable habilidades blandas está compuesto de 4 dimensiones que son: trabajo en equipo, liderazgo, negociación y empatía. Consta de 20 preguntas. El objetivo de esta medición es conocer la percepción de los docentes sobre las habilidades blandas.
----------------	---

4. Soporte teórico:

Habilidades blandas: Es el conjunto de atributos y cualidades socioemocionales que a una persona le permite interactuar de manera efectiva y eficiente con los demás miembros del colectivo, esenciales para un desempeño eficaz en el mundo laboral y en cualquier entorno de convivencia colectiva. (Raciti, et al., 2015)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Habilidades blandas	Trabajo en equipo	Según Raciti, et al. (2015), Según Trabajo en equipo, es una serie de actividades realizadas por dos o más docentes para lograr una meta en común a través del mecanismo de interacción, coordinación y ajuste mutuo.
	Liderazgo	Siguiendo a Raciti, et al. (2015), el liderazgo se refiere a la habilidad de las personas para influir y movilizar a un grupo de individuos hacia la consecución de metas y objetivos comunes predefinidos. De acuerdo con Tolentino (2020), el núcleo del liderazgo radica en la consecución de metas significativas con la colaboración conjunta de otros. Por tanto, se destaca la importancia de contar con sólidas aptitudes de liderazgo.
	Negociación	Según Raciti, et al. (2015), Negociación, como dimensión de las habilidades blandas es la capacidad para afrontar y resolver diferentes situaciones derivadas de diferentes tipos de relaciones en un grupo, lo que se manifiesta en la capacidad de llegar a acuerdos de paz a través de la negociación y el consenso ante los desacuerdos o conflictos que se presenten.
	Empatía	Según Raciti, et al. (2015), Empatía, como dimensión de las habilidades blandas se la consideró como la capacidad que posee y practica una persona en su interacción con otra u otras para entender la posición de otra persona, siendo capaz de percibir el estado anímico de los demás, comprendiendo sentimientos, emociones, necesidades, demandas y expectativas, asumiendo un vínculo de confianza y armonía emocional.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Habilidades blandas elaborado por Bendezú López Mónica Mirian en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Trabajo en equipo
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el Nivel de las habilidades blandas de los docentes sobre el trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participa en el logro de metas comunes	1. Los docentes de la institución educativa participan activamente en la planificación de metas institucionales	4	4	4	
	2. Los docentes cuando se realizan trabajos en equipo muestran predisposición en lograr resultados	4	4	4	
	3. El trabajo en equipo en la institución educativa ha aportado en la mejora del servicio educativo.	4	4	4	
Cumple responsablemente dentro de su grupo	4. Los docentes cuando realizan trabajo en equipo asumen responsabilidades de las funciones otorgadas.	4	4	4	
	5. Los docentes con regularidad finalizan las tareas dentro del plazo establecido.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Liderazgo
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el Nivel de las habilidades blandas de los docentes sobre el liderazgo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidad para motivar al grupo	6. Los docentes de la institución educativa respaldan y fomentan la consecución de los objetivos establecidos	4	4	4	
	7. Los docentes de la institución educativa practican valores en su vida cotidiana	4	4	4	
Habilidad para	8. En la institución educativa cuando se forma equipos de trabajo los docentes asumen su grado de función.	4	4	4	

dirigir al grupo	9.Los docentes de la institución educativa esperan que sus compañeros de trabajo cooperen cuando necesitan orientación para completar una tarea asignada.	4	4	4	
	10.Los docentes de la institución educativa desarrollan proactivamente estrategias para mejorar la implementación de actividades grupales.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Negociación

- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el Nivel de las habilidades blandas de los docentes sobre la negociación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidad para mantener el control emocional frente a un conflicto	11.Los docentes de la institución educativa Cuándo se generan situaciones difíciles regulan y controlan sus emociones	4	4	4	
	12.Los docentes de la institución educativa generan intercambios de opiniones y debates.	4	4	4	
Habilidad para solucionar conflictos.	13.Los docentes de la institución educativa cuándo hay inconvenientes en el entorno laboral se propone un mediador para dar solución pacífica entre los involucrados.	4	4	4	
	14.Los docentes de la institución educativa practican la escucha activa, respeto y tolerancia en la solución de conflictos.	4	4	4	
	15.Los docentes de la institución educativa en situaciones en las que se han experimentado tensiones en el lugar de trabajo, las partes implicadas han logrado alcanzar acuerdos en el periodo posterior a los conflictos	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Empatía**
- **Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de las habilidades blandas de los docentes sobre la empatía.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidad de colocarse en lugar de sus semejantes.	16.Los docentes de la institución educativa demuestran empatía con sus compañeros de trabajos cuando tienen algún problema personal.	4	4	4	
	17.Los docentes de la institución educativa gestionan de la mejor manera las necesidades de los demás.	4	4	4	
Habilidad de escuchar y comprender las emociones de los demás.	18.Los docentes de la institución educativa pueden identificar con facilidad las emociones de los demás	4	4	4	
	19.Los docentes de la institución educativa cuando se presentan problemas personales, les brindan el soporte emocional correspondiente a los demás.	4	4	4	
	20.Los docentes de la institución educativa se respeta las opiniones de los demás	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia en los ítems producto de los indicadores y sus respectivas dimensiones.

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

FIRMA DE EXPERTO 1

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Córdova García Ulises**
DNI: **06658910**
Cel: **996 969 772**
Fecha :**11 de noviembre el 2023.**

Especialidad del validador: Docente de Investigación Científica

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado .

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Ulises Córdova García
DOCTOR EN INVESTIGACIÓN

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

FIRMA DE EXPERTO 2

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg.Callata Mamani, Raquel Susana**
Cel: **977 758 236**
DNI: **48319156**
Fecha :**20 de septiembre el 2023.**



Firma de experto 3

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Meza Castañeda, Anibal
DNI: 10453595
Cel: 994 352 336
Fecha :12 de noviembre del 2023



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir la Variables "Desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Dr. Ulises Córdova García		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)	
Área de formación académica:		Social ()	
	Clínica () Educativa (x)		Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de investigación		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de la variable Desempeño docente
Autor:	MINEDU (2012),marco del buen desempeño docente
Procedencia:	Cuestionario adaptado por Roki Fernández Quispe
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de instituciones educativas de Los Olivos 2023

Significación:	El cuestionario de la Variable Desempeño Docente está compuesto de 4 dimensiones que son: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo profesional y la identidad del docente que consta de 40 preguntas. El objetivo de esta medición es conocer la percepción de los maestros sobre el desempeño docente.
----------------	---

4. Soporte teórico:

Desempeño docente: Minedu (2012), es el dominio de las competencias y desempeños del docente en las aulas de Educación Básica Regular; es decir lo que se espera del docente en lograr las competencias esperadas.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Según MINEDU (2012) con respecto del marco del buen desempeño docente menciona que la preparación del desarrollo de la enseñanza, es el dominio de teoría y práctica pedagógica según su área. También, la formación integral como mediación del docente en la motivación a estudiantes, desarrollo de estrategias, evaluación y metodologías; además, el uso de recursos didácticos, digitales, incluso los procesos pedagógicos, construir los instrumentos y criterios para identificar los logros, desafíos y retos.
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Según MINEDU (2012), comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Según MINEDU (2012) define como la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

	Desarrollo profesional y la identidad del docente	Así mismo Según MINEDU (2012) tomando en cuenta el marco del buen desempeño docente considera que es el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional.
--	--	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Desempeño docente elaborado por MINEDU (2012), tomando en cuenta el marco del buen desempeño docente de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que consider e pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el Nivel de desempeño de los Docentes sobre preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1.- Los docentes de la institución educativa demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	4	4	4	
	2.- Los docentes de la institución educativa demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	4	4	4	
	3.- Los docentes de la institución educativa demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	4	4	4	
Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia	4. Los docentes de la institución educativa elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las	4	4	4	

entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.				
	5.- Los docentes de la institución educativa seleccionan los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	4	4	4	
	6.- Los docentes de la institución educativa diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	
	7. Los docentes de la institución educativa contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	4	4	4	
	8. Los docentes de la institución educativa crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	4	4	4	
	9. Los docentes de la institución educativa diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	
	10. Los docentes de la institución educativa diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de desempeño de los docentes sobre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	11. Los docentes de la institución educativa Construyen de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	
	12. Los docentes de la institución educativa Orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	4	4	4	
	13. Los docentes de la institución educativa promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	4	4	4	
	14. Los docentes de la institución educativa generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	15. Los docentes de la institución educativa resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	
	16. Los docentes de la institución educativa organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el	4	4	4	

	trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				
	17. Los docentes de la institución educativa Reflexionan permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	4	4	4	
<p>Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.</p>	18.- Los docentes de la institución educativa Controlan permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	4	4	4	
	19. Los docentes de la institución educativa Propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	4	4	4	
	20. Los docentes de la institución educativa Constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	4	4	4	
	21. Los docentes de la institución educativa desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	4	4	4	
	22. Los docentes de la institución educativa desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el	4	4	4	

	pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.				
	23. Los docentes de la institución educativa utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	
	24. Los docentes de la institución educativa manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.	25. Los docentes de la institución educativa utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	26. Los docentes de la institución educativa elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	
	27. Los docentes de la institución educativa sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	
	28. Los docentes de la institución educativa evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	4	4	4	

	29. Los docentes de la institución educativa Comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

- **Tercera dimensión:** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de desempeño de los docentes sobre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.	30. Los docentes de la institución educativa Interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	4	4	4	
	31. Los docentes de la institución educativa Participan en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.	4	4	4	
	32. Los docentes de la institución educativa desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela	4	4	4	
Establece relaciones de	33. Los docentes de la institución educativa Fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con	4	4	4	

respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
	34. Los docentes de la institución educativa integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	4	4	
	35. Los docentes de la institución educativa Comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Desarrollo profesional y la identidad del docente
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de desempeño de los docentes sobre el desarrollo profesional y la identidad del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	36. Los docentes de la institución educativa reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	4	4	4	
	37. Los docentes de la institución educativa participan en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	4	4	4	
	38. Los docentes de la institución educativa participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y	4	4	4	

	actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.				
Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	39. Los docentes de la institución educativa actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	4	4	4	
	40. Los docentes de la institución educativa actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia en los ítems producto de los indicadores y sus respectivas dimensiones.

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

FIRMA DE EXPERTO 1

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Córdova García Ulises**

DNI: **06658910**

Cel: **996 969 772**

Fecha : **11 de noviembre del 2023**

Especialidad del validador: Docente de Investigación Científica

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado . **²Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3

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

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Ulises Córdova García
 DOCENTE EN INVESTIGACIÓN

FIRMA DE EXPERTO 2

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Callata Mamani, Raquel Susana**

Cel: **977 758 236**

DNI: **48319156**

Fecha :**20 de septiembre el 2023.**



FIRMA DE EXPERTO 3

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Meza Castañeda, Anibal**

DNI: **10453595**

Cel: **994 352 336**

Fecha :**12 de noviembre del 2023**



ANEXO N°4: Prueba de confiabilidad

Instrumento	Alpha de Cronbach	N.º Ítems
Cuestionario - Habilidades blandas	.945	20
Cuestionario – Desempeño docente	.967	40

Base de datos de la variable habilidades blandas

Encuestado	Ítems de la escala sobre Habilidades blandas																						
	Trabajo en equipo					Liderazgo					Negociación					Empatía							
	i1	i2	i3	i4	i5	D1	i6	i7	i8	i9	i10	D2	i11	i12	i13	i14	i15	D3	i16	i17	i18	i19	i20
E1	1	4	3	3	3	14	4	4	3	4	3	18	4	3	4	4	3	18	4	4	4	3	3
E2	1	3	3	4	3	14	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	3	3	3	4	4
E3	2	3	3	3	4	15	4	3	3	4	4	18	3	4	4	4	4	19	4	3	3	3	4
E4	2	3	3	3	3	14	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	3	16	3	3	3	4	3
E5	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4
E6	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	5
E7	5	4	4	5	4	22	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	5	23	5	5	5	4	4
E8	1	3	3	3	3	13	3	4	3	4	3	17	3	3	3	3	3	16	4	4	3	4	3
E9	5	5	4	5	4	23	5	4	4	4	4	21	4	4	5	5	4	22	5	4	5	4	5
E10	1	4	3	3	5	16	4	4	4	4	4	20	5	5	4	3	3	20	3	4	3	4	3
E11	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5
E12	5	4	5	4	5	23	4	4	5	5	5	23	5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	5
E13	3	3	4	4	4	18	3	4	3	3	2	15	2	3	3	2	2	12	2	3	3	4	4
E14	2	3	3	4	4	16	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3
E15	4	3	4	3	3	17	3	4	3	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	3
E16	4	5	5	4	4	22	5	4	5	5	5	24	4	5	5	4	5	23	3	3	4	3	3
E17	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23	4	4	5	3	4
E18	5	2	5	5	4	21	5	4	4	4	4	21	5	4	2	5	4	20	5	4	4	4	5
E19	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4
E20	4	5	5	5	4	23	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	5
E21	5	1	5	5	5	21	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	5	22	5	5	4	5	5
E22	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	3	4	4	4	20	4	4	4	4	5
E23	1	3	3	4	4	15	4	3	4	4	4	19	3	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3
E24	5	4	5	5	4	23	4	4	5	5	4	22	3	5	5	5	4	22	4	5	4	3	4
E25	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	3	16	3	2	2	3	3	13	3	2	2	2	4
E26	4	5	4	5	5	23	5	4	5	4	4	22	4	5	4	4	4	21	3	4	4	4	5
E27	3	4	4	4	5	20	4	4	4	5	3	20	4	3	3	5	4	19	4	4	3	3	5
E28	5	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23	5	5	4	5	5
E29	3	5	5	5	5	23	5	5	5	4	5	24	4	5	4	5	4	22	5	5	4	5	5
E30	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	4	24	5	4	5	4	4	20	4	4	4	4	4
E31	3	3	3	3	4	16	2	3	3	4	2	14	4	2	4	4	4	18	2	4	2	3	3
E32	4	4	3	3	5	19	4	4	4	4	4	20	4	5	4	3	4	20	4	4	4	4	4
E33	4	4	5	4	5	22	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	3
E34	4	5	5	4	4	22	4	5	4	4	4	21	4	3	4	4	4	19	3	4	4	4	4
E35	3	3	3	5	4	18	3	4	4	3	3	17	4	4	1	4	4	17	5	4	4	4	5
E36	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	3	4	3	4	4	18	4	3	3	3	4
E37	5	4	5	5	4	23	5	3	4	4	4	20	3	4	5	5	3	20	5	4	5	4	5
E38	4	4	4	3	3	18	3	3	4	4	4	18	3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	5
E39	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5
E40	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	3	20	3	4	4	3	4	18	3	3	3	3	4
E41	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5
E42	3	5	5	5	3	21	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5
E43	2	3	3	1	3	12	2	2	2	2	2	10	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3
E44	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	5
E45	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5
E46	2	5	5	5	5	22	5	5	5	5	5	21	3	5	5	5	3	21	5	4	5	5	5
E47	4	4	5	4	5	22	4	5	5	5	4	23	4	5	4	5	5	23	5	5	4	3	4
E48	4	4	5	4	5	23	4	4	5	5	5	23	4	3	4	5	4	20	4	5	4	4	5
E49	5	4	5	5	4	23	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	5
E50	4	5	4	5	4	22	4	5	5	4	5	23	5	3	4	5	4	21	5	4	5	4	5
E51	5	4	5	4	4	22	5	5	5	4	4	23	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	5
E52	4	5	4	5	4	22	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	4	5	4
E53	4	5	4	5	4	22	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	4	22	5	4	5	4	5
E54	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	4	22	5	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5
E55	5	5	4	5	5	24	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4
E56	4	5	5	5	5	24	5	3	3	5	4	20	5	4	5	5	5	24	5	4	5	4	4
E57	5	5	3	4	4	21	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5
E58	4	4	4	4	5	21	5	5	5	4	4	23	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	4
E59	4	3	5	5	4	21	4	5	5	4	3	21	4	5	4	5	5	23	4	5	3	3	5
E60	4	4	5	4	5	22	5	5	4	4	5	23	5	4	5	5	4	23	5	4	5	4	4
E61	5	4	5	5	3	22	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4
E62	5	5	5	5	5	23	5	5	3	4	5	21	5	4	4	4	4	22	4	5	2	5	3
E63	2	5	5	5	4	21	5	4	4	4	4	21	5	3	5	5	5	23	5	5	5	5	4
E64	3	4	5	4	4	20	5	4	4	4	4	21	5	4	2	5	4	20	4	5	4	3	4
E65	4	5	5	3	5	22	3	5	4	4	4	20	5	4	4	4	4	22	4	4	4	5	4
E66	4	4	5	4	5	22	4	5	4	4	3	20	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4
E67	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	3	4	3	17	4	3	3	4	4
E68	3	5	4	5	5	22	3	5	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	3	5	3	4	4
E69	1	4	3	3	3	14	4	4	3	4	3	18	4	3	4	4	3	18	4	4	4	3	3
E70	1	3	3	4	3	14	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	3	3	3	4	4
E71	2	3	3	3	4	15	4	3	3	4	4	18	3	4	4	4	4	19	4	3	3	3	4
E72	2	3	3	3	3	14	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	3	16	3	3	3	4	3
E73	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4
E74	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	5
E75	5	4	4	5	4	22	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	5	23	5	5	5	4	4
E76	1	3	3	3	3	13	3	4	3	4	3	17	3	3	3	3	3	16	4	4	3	4	3
E77	5	5	4	5	4	23	5	4	4	4	4	21	4	4	5	5	4	22	5	4	5	4	5
E78	5	4	4	4	5	22	4	5	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	4
E79	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5								

Anexo N°6: SSPS versión 25

	V1	D1v1	D	D2v2	D3v2	D4v2	Habilidades	Desempeño	Preparacion
1	68	14							
2	70	14							
3	69	15							
4	62	14							
5	89	23							
6	85	21							
7	92	22							
8	64	13							
9	89	23							
10	73	16							
11	97	23							
12	93	23							
13	61	18							
14	65	16							
15	67	17							
16	85	22							
17	93	25							
18	84	21							
19	78	18							

/PRINT=KENDALL TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

		Correlaciones					
		Habilidades blandas	D1v2	D2v2	D3v2	D4v2	
Tau_b de Kendall	Habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1,000	,708**	,629**	,568**	,566**
		Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000
D1v2		Coefficiente de correlación	,708**	1,000	,695**	,574**	,568**
		Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000
D2v2		Coefficiente de correlación	,629**	,695**	1,000	,642**	,635**
		Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000
D3v2		Coefficiente de correlación	,568**	,574**	,642**	1,000	,703**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000
D4v2		Coefficiente de correlación	,566**	,568**	,635**	,703**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR.

➔ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,945	,953	20

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

(Agrupada)

Tabla cruzada Habilidades blandas (Agrupada)'Desempeño docente (Agrupada)

Habilidades blandas (Agrupada)		Desempeño docente (Agrupada)			Total
		Inadecuada	Poco adecuada	Adecuada	
Inadecuada	Recuento	33	7	1	41
	% del total	27,5%	5,8%	0,8%	34,2%
Poco adecuada	Recuento	8	28	10	46
	% del total	6,7%	23,3%	8,3%	38,3%
Adecuada	Recuento	0	4	29	33
	% del total	0,0%	3,3%	24,2%	27,5%
Total	Recuento	41	39	40	120
	% del total	34,2%	32,5%	33,3%	100,0%

CROSSTABS
/TABLES=Habilidades BY Preparacion
/FORMAT=AVALUE TABLES
/CELLS=COUNT TOTAL
/COUNT ROUND CELL.

Tablas cruzadas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RODRIGUEZ ROJAS MILAGRITOS LEONOR, 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 instituciones educativas, Los Olivos 2023", cuyo autor es FERNÁNDEZ QUISPE ROKI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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, 06 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RODRIGUEZ ROJAS MILAGRITOS LEONOR DNI: 21069112 ORCID: 0000-0002-8873-1785	Firmado electrónicamente por: MLRODRIGUEZR1 el 06-01-2024 08:59:21

Código documento Trilce: TRI - 0722792