



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACION**

**Habilidades blandas y práctica docente en instituciones
educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR:

Br. Miguel Angel Coronado Riquelme
(ORCID: 0000-0002-2250-4969)

ASESORA:

Dra. Edith Gissela Rivera Arellano
(ORCID: 0000-0002-3712-5363)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Lima – Perú

2020

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Miguel Angel Coronado Riquelme, cuyo título es: "Habilidades blandas y Práctica docente en Instituciones Educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019".
 Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 dieciséis.

Lima, San Juan de Lurigancho 18 de enero de 2020



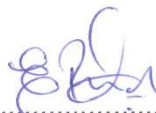
Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont

PRESIDENTE



Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros

SECRETARIO



Dra. Edith Gissela Rivera Arellano

VOCAL




Elaboró

Dirección de Investigación

Revisó



Responsable del SGC




Aprobó

Vicerrectorado de Investigación

Dedicatoria:

El presente trabajo de investigación les dedico a mis padres, hermanos y mi querida hija, por su comprensión y su apoyo incondicional.

Agradecimiento:

A mi asesora de tesis Dra. Gissela Rivera Arellano por su apoyo, sus comentarios alentadores, paciencia y su buena disposición para orientarme cuando se me dificultaba el avance de mi investigación logrando valorar mi trabajo y esfuerzo.

A mis padres que me han apoyado siempre, brindándome los ánimos necesarios para lograr el objetivo.

A la universidad Cesar Vallejo y sus docentes por darnos la facilidad de poder concluir nuestros estudios, y por formar parte de nuestra carrera profesional.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Miguel Angel Coronado Riquelme, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 42329122. Con la tesis titulada: “Habilidades blandas y Práctica docente en Instituciones Educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 18 de enero de 2020.



Br. Miguel Angel Coronado Riquelme

DNI N° 42329122

Presentación

Señores miembros del jurado de la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Filial Lima Este, pongo a vuestra disposición la tesis titulada: “Habilidades blandas y práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo; a fin de optar el grado de: Maestro en Administración de la educación.

El objetivo de la presente investigación fue Determinar la relación entre las habilidades blandas y la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019. Se buscó demostrar la relevancia de las habilidades blandas en la práctica docente, sustentado bajo antecedentes, fundamentos teóricos y metodológicos con la finalidad de que sirva para su implementación en las Instituciones Educativas y de esta manera poseer una buena práctica docente y por ende mejorar el aprendizaje de nuestros estudiantes, siendo este vital y esencial para las exigencias de una sociedad competitiva que le permita insertarse en el mercado laboral con mayores ventajas.

El presente estudio se compone de seis capítulos siguiendo el protocolo propuesto por la Universidad Cesar Vallejo.

En el primer capítulo se expone la realidad problemática, los antecedentes de la investigación, la fundamentación científica de las dos variables, las teorías y/o enfoques bajo los que se sustentan, sus dimensiones, indicadores, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el segundo capítulo se presenta el tipo y diseño de investigación, la operacionalización de las variables, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, procedimiento, el método de análisis de datos y aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. En el quinto capítulo se exponen las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones y finalmente se presentan las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

El autor

Índice de contenido

Dedicatoria:	ii
Agradecimiento:	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Índice de Tablas	viii
Índice de figuras	x
Resumen	xii
Abstract	xiii
I.- Introducción	14
II.- Método	35
2.1. Tipo y diseño de investigación	35
2.2. Operacionalización de variables	37
2.3. Población, muestra y muestreo	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad	43
2.5. Procedimientos	48
2.6. Método de análisis de datos	49
2.7. Aspectos éticos	49
III.- Resultados	49
3.1. Descripción	49
IV. Discusión	66
VI. Recomendaciones	72
VII.- Referencias	74
Anexo 1. Matriz de consistencia	81
Anexo 2. Instrumento de la variable I	83
Anexo 3. Instrumento de la variable 2	85
Anexo 4. Base de datos	87
Anexo 5. Prueba piloto habilidades blandas	89
Anexo 6. Prueba piloto práctica docente	91
Anexo 7. Matriz de validación de instrumento	93
Anexo 8. Carta de presentación	117
Anexo 9. Artículo Científico	121

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Variable: Habilidad Blandas	38
Tabla 2. Variable: Práctica docente	39
Tabla 3. Población de docente de la RED N ⁰ 06 del distrito de San Juan de Lurigancho	40
Tabla 4. Población de la muestra de Instituciones Educativas de la RED N ⁰ 06	42
Tabla 5. Valoración de la habilidades Blandas	45
Tabla 6. Valoración de la práctica docente	46
Tabla 7. Expertos que validaron el cuestionario sobre Habilidades blandas	47
Tabla 8. Expertos que validaron el cuestionario sobre Práctica Docente	47
Tabla 9. Confiabilidad del cuestionario Habilidades blandas	48
Tabla 10. Confiabilidad del cuestionario Práctica Docente	48
Tabla 11. Pruebas de normalidad	50
Tabla 12. Habilidades blandas en instituciones de la RED N 06 San Juan de Lurigancho 2019	50
Tabla 13. Práctica docente en instituciones educativas de la RED N ⁰ 06, San Juan de Lurigancho-2019	51
Tabla 14. Habilidades blandas y práctica docente educativas de la RED N 06, San Juan de Lurigancho-2019	52
Tabla 15. Habilidades blandas y la dimensión personal de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N 06, San Juan de Lurigancho-2019	53
Tabla 16. Habilidades blandas y la dimensión institucional de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N ⁰ 06, San Juan de Lurigancho-2019	55
Tabla 17. Habilidades blandas y la dimensión interpersonal de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N 06, San Juan de Lurigancho-2019	56
Tabla 18. Habilidades blandas y la dimensión didáctica de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N 06, San Juan de Lurigancho-2019	58
Tabla 19. Habilidades y la dimensión valoral de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N 06, San Juan de Lurigancho-2019	59
Tabla 20. Correlación de las habilidades blandas y práctica docente	60
Tabla 21. Correlación habilidades blandas y la dimensión personal	61
Tabla 22. Correlación habilidades blandas y la dimensión institucional	63

Tabla 23. Correlación habilidades blandas y la dimensión interpersonal	64
Tabla 24. Correlación habilidades blandas y la dimensión didáctica	65
Tabla 25. Correlación habilidades blandas y la dimensión valoral	66

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diagrama de Frecuencia de las habilidades blandas	51
Figura 2. Diagrama de frecuencias de práctica docente	52
Figura 3. Diagrama de barras congregadas de las Habilidades blandas y prácticas docente	53
Figura 4. Diagrama de barras de las habilidades blandas y la dimensión personal de la práctica docente	54
Figura 5. Diagrama de barras agrupadas de las habilidades blandas y la dimensión de la práctica docente	55
Figura 6. Diagrama de barras de las habilidades blandas y la dimensión interpersonal de la práctica docente	57
Figura 7. Diagrama de barras de las habilidades blandas y la dimensión didáctica de la práctica docente	58
Figura 8. Diagrama de barras agrupadas de las habilidades blandas y la dimensión valoral de la práctica docente	59

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como variables de estudio Habilidades Blandas y Práctica Docente y como objetivo general determinar la relación entre Habilidades blandas y la Práctica docente en Instituciones Educativas de la RED N° 06 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima – 2019. Las teorías tomadas en cuenta para este estudio fueron, las del aprendizaje social de Bandura y el modelo psicosocial básico de las habilidades sociales de Argyle y Kemdom y los dos modelos teóricos que subyacen en la práctica docente como es: el modelo educativo tradicional y el modelo educativo de la nueva escuela. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo tipo básico de nivel descriptivo, diseño no experimental y correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 306 docentes a quienes se le aplicó la técnica de encuesta y el instrumento fue un cuestionario, se levantó información sobre las variables Habilidades blandas y práctica docente a través de los instrumentos de recolección de datos que fueron validados por juicio de expertos la aplicabilidad y confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa Cronbach cuyo valor fue de 0,868 para la variable Habilidades blandas y 0,951 para la variable Práctica docente. esta investigación, demuestra que las habilidades blandas se relacionan de manera significativa con la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019; siendo que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.740, demostró una alta asociación entre las variables; además de ser la correlación positiva.

Palabras clave: Habilidades, Práctica, Docente, Liderazgo.

Abstract

The present research work had as study variables Soft Skills and Teaching Practice and as general objective to determine the relationship between Soft Skills and Teaching Practice in Educational Institutions of the NETWORK N° 06 of the district of San Juan de Lurigancho, Lima - 2019. The theories taken into account for this study were Bandura's social learning and the basic psychosocial model of social skills of Argyle and Kemdom and the two theoretical models that underlie the teaching practice as it is: the traditional educational model and the educational model of the new school. The research carried out was of a quantitative approach, basic type of descriptive level, non-experimental design and cross-sectional correlation. The population was made up of 306 teachers to whom the survey technique was applied and the instrument was a questionnaire. Information was collected on the variables Soft skills and teaching practice through data collection instruments that were validated by expert judgement, the applicability and reliability was determined by means of the Alpha Cronbach coefficient whose value was 0.868 for the variable Soft skills and 0.951 for the variable Teaching practice. This research shows that soft skills are significantly related to teaching practice in educational institutions of the network No. 06, San Juan de Lurigancho - 2019; being that Spearman's Rho correlation coefficient of 0.740, showed a high association between the variables; besides being the positive correlation.

Keywords: Skills, Practice, Teacher, Leaders

I. - Introducción

Para abordar la realidad problemática del presente estudio de investigación se consideró la situación por la que atraviesa nuestra educación, toda vez que en la actualidad, la acelerada mutación que sufre nuestra sociedad, insta que nuestros docentes de las diferentes instituciones educativas desarrollen una alta figura profesional con enormes competencias para enlazarse con las personas (estudiantes, colegas y padres de familia) y así mismo con sus metas y objetivos. Teniendo en cuenta que los modelos educativos tradicionales están enfocados en el estudio de teorías y la memorización, orientando nuestras enseñanzas en la repetición, donde para poder recordar la información hay que primero memorizar, antes que la interiorización por meditación e interpretación.

En ese contexto debemos aspirar a que nuestros docentes cuenten con habilidades claves para llevar a cabo su práctica docente: como es el de saber interactuar sobre todo con los agentes que forman parte de la institución educativa y con el mismo, entender y conducir los diversos sentimientos, planificar y desarrollar objetivos, decidir por iniciativa propia y finalmente lidiar con circunstancias desfavorables de manera inteligente y creativa.

Yturalde (2016) indicó que la educación ha evolucionado hacia el aprendizaje, que los docentes ya no son los actores principales de la educación, sino los estudiantes; la educación pasó de pasiva a activa; pasó de ser general a personal; dejó de ser abastecedora de soluciones para convertirse en gestadora de interrogantes, impulsando el raciocinio crítico; dejó de ser tediosa a entretenida.

Como podemos darnos cuenta, en este mundo competitivo, las exigencias van más allá de recordar información como fechas, personajes y acontecimientos, la actualidad nos pide ir pasos más adelante de los conocimientos que hemos adquirido, pasos más adelante de nuestros saberes. Así mismo el autor antes mencionado considera que para alcanzar ese más allá es decir el éxito se necesita desarrollar habilidades sociales o competencias transversales bien trabajadas, como fue constatado por los investigadores de la universidad de Harvard conjuntamente con The Carnegie Foundation y Stanford Research Institute que llegaron a la conclusión de la importancia de las actitudes frente a las aptitudes. Solo el 15% del éxito profesional y laboral depende de los conocimientos mientras que el 85% depende de las habilidades blandas también

llamadas habilidades sociales, es decir, en su actitud, en su auto determinación, en la capacidad que tiene para comunicarse, la de trabajar en equipo, el pensar críticamente, saber resolver conflictos entre otros habilidades blandas importantes.

Según la Unesco (como se citó en Yousafzai, 2016) los profesores deben desarrollar su pedagogía apoyados en competencias y aptitudes, en las siguientes áreas: pensamiento crítico y resolución de problemas, colaboración y comunicación, creatividad e imaginación, ciudadanía, alfabetización digital y finalmente en el liderazgo estudiantil y desarrollo personal. Pienso que cada vez hay mayor consenso en la forma de enfocar los propósitos de la educación, en que los maestros y alumnos desarrollen habilidades blandas que se vinculen no solo a su contexto donde se desenvuelven, sino también con el mundo del mañana donde vivirán. Estas son denominadas como las habilidades de siglo XXI.

Por otro lado Cáceres (2016) mencionó cinco habilidades blandas que los profesionales debemos tener para lograr el objetivo en el contexto del trabajo, ya que estas nos permiten hacer frente a los hechos, desafíos o retos con actitud y personalidad y así mismo nos facilitan salir de nuestra zona de confort e incrementar nuestra creatividad. La red N° 06 no es ajena a la problemática descrita anteriormente; en ella se observa la necesidad de desarrollar capacidades que nos permitan lograr, más que obtener conocimientos; las destrezas de las habilidades blandas para tener un buen clima en el ámbito laboral.

Por otra parte la práctica o función del maestro es decisivo para llevar a cabo una gestión pedagógica excelente, una gestión pedagógica efectiva que esté a la altura de los nuevos retos requeridos por la sociedad; toda vez que la buena práctica del maestro es lo que garantizará el aprendizaje de los estudiantes para que puedan desenvolverse como personas de bien en su comunidad. Los maestros en su práctica como docentes llevan a cabo una serie de tareas como el de asesorar, monitorear el aula, el rendimiento estudiantil, asistencia, el ambiente adecuado para el aprendizaje, etc. En ese sentido el maestro con su práctica docente debe asegurar un aprendizaje de calidad en sus estudiantes, pero lamentablemente aún se encuentra muchas deficiencias en las instituciones educativas de la UGEL N° 05, RED N°06 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima – Perú. De cara a esta situación, se propone investigar en forma rigurosa, utilizando la investigación científica para concienciar a los maestros en una práctica

docente de calidad que ayude a mejorar nuestro sistema educativo con liderazgo, utilizando las habilidades blandas como arma de transformación educacional.

Con el propósito de darle sostenimiento a la presente investigación se ha recurrido a antecedentes de diferentes contextos como: internacional, nacional y local, las cuales poseen características similares con las variables que se está estudiando. A continuación volcamos los trabajos previos.

A nivel internacional, Barrientos (2015) investigó sobre habilidades sociales y emocionales del profesorado de educación infantil relacionadas con la gestión del clima del aula. Teniendo como propósito medular saber el grado de relación existente entre las habilidades sociales de los docentes del segundo ciclo de educación primaria con su destreza para conducir el ambiente emocional y social de su salón de clase. Por tal motivo, llevó a cabo un análisis de comprensión y de tasación de las habilidades no cognitivas o habilidades blandas de los profesores y la forma como ambienta su salón de clase con sus destrezas. El presente trabajo es de carácter cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional, toda vez que averigua el grado de relación que existe entre las competencias transversales y emocionales de los profesores y el ambiente de su salón de clase. Para llevar a cabo el presente proyecto de investigación se cogió como muestra a 68 aulas de los centros educativos de educación primaria del sector oeste del territorio. Durante el trayecto de recolección de datos las competencias transversales se emplean en los docentes un inventario de autoevaluación donde se podrá conocer el grado de desarrollo de sus habilidades. Para esta investigación se han puesto a trabajar catorce hipótesis. Obteniendo como resultado que no siempre existe relación directa entre ellas. En conclusión no siempre se encuentra relación entre la autoevaluación de las competencias transversales de los maestros y su talento para manejar y gestionar el ambiente de su salón de clase, toda vez que se observa en muchos casos que si la primera variable empeora o mejora, necesariamente no sucede lo mismo con la segunda variable. En consecuencia, estos datos se plasman en los índices de correlación conseguidos entre las variables trabajadas, que son el siguiente: Inteligencia emocional y apoyo emocional es igual a 0,133 y su nivel de significación es de 0,280, por tanto, no existe una relación estrecha entre ambas. Inteligencia emocional y organización de la clase es igual a 0,176 con un nivel de significación de 0,150 por lo tanto tampoco existe relación entre ellas.

Finalmente la Inteligencia emocional y apoyo pedagógico es igual a 0,102 con un nivel de significación de 0,407, por lo tanto, tampoco se encontró relación entre ellas.

Salvatierra (2015) realizó una investigación sobre las brechas de las habilidades blandas en Chile, abriendo el debate educacional. El objetivo de este trabajo de investigación fue la de valorar las habilidades blandas en siete instituciones educativas de la capital Chilena de diferentes situaciones de la comunidad, a través de una encuesta auto-evaluativa administrada en clase, se tomó como muestra a 2522 alumnos de 7° a 4° y señalar las diferencias que existen entre las instituciones y viviendas con diferentes situación educativa; el cual en la investigación se concluyó bajos resultados en habilidades blandas en aquellos estudiantes que poseen padres con bajo nivel educacional, mientras que aquellos estudiantes que tienen padres educados obtuvieron puntajes altos en las respuestas, los alumnos que ejecutan trabajos fuera del aula lograron mayores puntos en habilidades blandas y en sentido reverso los alumnos que no realizan trabajos extracurriculares lograron bajos resultados; otra importante conclusión a que se llegó en dicha investigación fue los resultados de las instituciones educativas de acuerdo a sus condiciones socioeconómicas llegando a la conclusión que los colegios con altos recursos económicos, obtuvieron altos resultados y lo contrapuesto sucedió con los colegios cuyos recursos económicos son bajos. Finalmente se obtuvieron resultados de la brecha existente entre habilidades blandas y género; llegando a la conclusión bajos resultados en niveles de habilidades blandas en el género femenino.

Catota (2016) realizó una investigación para conocer como la Práctica Docente incide en el rendimiento académico de los estudiantes del séptimo año de educación general básica, de la unidad educativa intercultural bilingüe provincia de Chimborazo-ecuador, tiene el objetivo de identificar factores que están implícitas e explícitas en el desempeño docente así mismo también pretende analizar el nivel desempeño en el aula de los estudiantes y localizar la importancia de la práctica docente en el rendimiento académico. Dicha investigación es de nivel exploratorio, descriptivo y de asociación de variables ya que, para localizar el problema se hizo una indagación previa, de las características que originaron el problema en la institución educativa, luego se procedió a describir una por una las variables para su mejor entendimiento de las mismas y por último se encuestó a los estudiantes y se entrevistó a los docentes, con un cuestionario estructurado para cada uno de los casos, mediante esta técnica se llegó a resultados

más claros, los mismos que permitieron efectuar una relación entre las dos variables propuestas. Luego de la ejecución de las encuestas e entrevistas, se llegó a la conclusión que un gran porcentaje de profesores, no logran desarrollar habilidades cognitivas y procedimentales en los estudiantes, esto debido a que aún se sigue en el camino de la enseñanza tradicional por no contar en gran manera con los recursos tecnológicos pertinentes que puedan ser usados para facilitar el aprendizaje, lo que obviamente repercute en el rendimiento académico de los estudiantes. Esto nos lleva a la conclusión que en todo proceso educativo es muy importante que el maestro cumpla en su totalidad su labor educativa, porque si no lo hace, los que serán afectados directamente en su rendimiento académico serán los estudiantes demostrando el poco interés por mejorar, llegando muchas veces al fracaso escolar en la institución educativa.

A nivel nacional, Pucamayo (2018) investigó sobre las habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes de una institución, el cual tuvo como propósito universal el de precisar la relación existente entre las habilidades blandas y el clima organizacional. Para ello se empleó la metodología de tipo de investigación correlacional, empleando una población de 65 docentes, utilizando la técnica de la encuesta con su respectivo instrumento que es el cuestionario para la recolección de información, dicha información se procesó y analizó usando programas estadísticos. La constatación de la hipótesis se hizo mediante la prueba paramétrica de recolección de Spearman. En ésta investigación se determinó que el vínculo existente entre las variables habilidades blandas y clima organizacional, es directa teniendo como coeficiente de correlación 0,586.

Cárdenas (2019) realizó una investigación a cerca de la percepción de la práctica docente, teniendo como objetivo general el de determinar el nivel de la percepción de la práctica docente en una determinada UGEL, en atención a las dimensiones obtenidas en el proceso de la investigación. Este trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, no experimental, transaccional y para llevar a cabo este trabajo se recolectó información en un periodo definido invitando a una muestra de 89 maestros de la red tres de la UGEL 06 del distrito de Ate-Vitarte, para ello se utilizó como instrumento un cuestionario con 50 preguntas, instrumentos en la gama de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca) La muestra se consideró a toda la población elegida, donde se midió la variable Práctica Docente y sus respectivas dimensiones, cuyos conclusiones se presentan en gráficos y textos. El presente

trabajo de investigación llega a la conclusión que el nivel de la percepción de las practicas docentes en una determinada red de una UGEL es inadecuado con un 56,2%

En el medio local, Cuestas (2017) investigó sobre el acompañamiento pedagógico y práctica docente. Su objetivo general fue resolver el vínculo que existe entre el acompañamiento pedagógico y la práctica docente en los CEBES de una determinada UGEL, para dicho trabajo de investigación se utilizó en una población de 127 maestros, el muestreo es no probabilístico, se tomó como muestra a 127 profesores, donde se trabajaron las variables: acompañamiento pedagógico y la práctica docente. En este trabajo se usó el método hipotético-deductivo y para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, donde se recolectó los datos necesarios en un periodo determinado, que se llevó a cabo al suministrar los instrumentos pertinentes, el cual se aplicó un cuestionario de 30 preguntas en la escala de Likert (nunca, Casi nunca, a veces, casi siempre y siempre) y el cuestionario práctica docente, donde se decidió aplicar con 16 interrogantes en la escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre) donde se pudo recoger información suficiente a cerca del acompañamiento pedagógico y la práctica docente, por medio de la valoración de sus diferentes. Esta investigación concluyó en que existe certeza para hacer la afirmación que el acompañamiento pedagógico se relaciona significativamente con la práctica docente, teniendo como coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.732, interpretó un alto grado de vínculo entre ambas variables.

Como se puede notar en la explicación de los antecedentes estudiados, existe coincidencia en la importancia de las habilidades blandas en los maestros, para el logro de resultados de las instituciones educativas y un aprendizaje de calidad para los alumnos.

Con la intención de brindar mayor consistencia teórica a esta investigación se ha cogido aportes teóricos, humanísticos y científicos de la actualidad de diferentes autores que han analizado las variables habilidades blandas y práctica docente.

En cuanto al fundamento teórico de la variable Habilidades blandas, Se han planteado múltiples conceptos y/o definiciones en estas últimas décadas, definiciones que semánticamente poseen diferencias pero que conceptualmente tienen el mismo significado con las habilidades sociales, habilidades para la vida, competencias transversales, habilidades no cognitivas y soft

skill en inglés. Wikle y Fagin (2015) nos dicen que el concepto de la palabra “habilidad” evolucionó. Hace medio siglo atrás las competencias se podían observar o medir en conocimientos y/o experiencias. Hoy en día muchas empresas empiezan a valorar más los atributos de la persona como la capacidad de comunicación y el liderazgo, competencias básicas en los requerimientos de trabajo y las condiciones de los puestos laborales.

Raciti y Mosquera (2014) consideró a las habilidades blandas como un conjunto de atributos, condiciones y procedimientos que adquiere una persona, que es demostrado en la forma de comportarse en la sociedad y que es conseguido durante la vida del individuo. En el aspecto educacional Oliveira, Rouco y Gladkikh (2016) definieron a las habilidades blandas como la mezcla de destrezas, habilidades y conocimientos.

Mientras que Ayrton Senna Institute (como se citó en Ortega, 2016) definió a las habilidades blandas como la inteligencia de entablar una relación con individuos desconocidos y con el mismo, manejando y comprendiendo de forma acertada las sentimientos y emociones, crear y conquistar las metas, practicando la autonomía y afrontando circunstancias poco alentadoras de manera inteligente y creativa.

Según Mujica (2015) las competencias transversales o también llamadas habilidades blandas son aquellas propiedades o cualidades de un individuo que le facilita relacionarse con otros de forma oportuna y pertinente en su centro de labores o incluso en su vida cotidiana. Siguiendo la idea anterior, Ortega (2017) definió a las habilidades blandas como un grupo de capacidades que facilitan al profesional desenvolverse de manera pertinente y adecuada en su centro laboral. Sumándose a este concepto Kechagias (2011) Citado por Achmad y Cantner (2018). Afirma que las habilidades blandas son intra e interpersonales, básicas para el logro de la persona, el desarrollo de la comunidad asimismo el crecimiento de la persona en su determinado centro de labores.

Mientras que Cáceres (2016) consideró a las habilidades blandas como la postura o característica de personalidad que posee un individuo ante una determinada situación, reto o desafío. Estas habilidades nos permiten partir de nuestras zonas de confort, así mismo nos estimula a la imaginación. Para este autor hay cinco habilidades blandas fundamentales que debe poseer todo profesional: la humildad, escucha asertiva, empatía, facilidad de comunicación y feedback. Así mismo para este autor, el fomento de las habilidades blandas implica hacerse

una autoevaluación, un análisis interno de nuestra personalidad para comprender a los demás. El análisis honesto y genuino a nuestro interior genera las habilidades blandas.

Para Lagos (2019) Las habilidades blandas son también denominadas habilidades no cognitivas, este conjunto de habilidades son básicas para desenvolverse en el ámbito laboral exitosamente. Este autor también le denomina a las habilidades blandas como la del “saber ser” es decir la forma de ser de un individuo para desenvolverse en determinadas actividades y que habilidades posee, para interactuar con otros. Saber ser: implica la forma inteligente de relacionarse con los demás y consigo mismo; con entusiasmo, con carisma, con un espíritu ganador. El saber ser está conformado por determinados instrumentos emocionales como la responsabilidad, también por estrategias afectivas como la delicadeza y la honradez, finalmente está equipada de estrategias sociales como la de trabajo en equipo. Es por ello que se dice que en el “saber ser” se trabaja la auto evaluación y auto reflexión con el fin de hacer una buena labor y desempeño en el área laboral. En la misma línea Sethi (2016) definió a las habilidades blandas como un término que se asocia y tiene que ver con el cociente de la inteligencia emocional, que viene a ser los rasgos de la persona que lo hacen distintos a otros. Y que son básicas en todos los planos de la organización.

Así mismo Osman, Girardi y Paull (2014) afirmaron que las habilidades sociales hoy en día está cobrando mayor importancia, las industrias y los educadores han descubierto que estas habilidades cumplen una función importante para el desarrollo no solo de la educación sino también del negocio. El futuro de los centros laborales se cimenta en las habilidades blandas. Una organización que tenga trabajadores con falta de habilidades sociales dificulta el desarrollo de la empresa, con estas habilidades el trabajador puede lograr florecer y brillar en su centro laboral. Tripathy (2018).

Mientras que Riggio y Tan (2014) sostuvieron, que para tener éxito y un buen rendimiento en nuestro centro de labores, se necesita el desarrollo de habilidades blandas y estos se pueden mejorar por medio de la retroalimentación y la educación. La currícula actual de nuestro sistema educativo no le brinda mucha importancia a las habilidades blandas como al desarrollo de las habilidades duras, a pesar de conocer la significancia de dichas habilidades. Por otro lado Olsen (2017) definió a las habilidades blandas como los rasgos, comportamientos, actitudes, presencias, lenguajes corporales, etc., de la personalidad que nos hacen diferentes y Foster. Wiczer y Eberhardt (2019) definieron a las habilidades blandas como las habilidades no

técnicas de las personas, muchas veces llamada también “habilidades del siglo 21”, estas habilidades ayuda a las personas a mantenerse en su trabajo. Esto incluye habilidades relacionados al profesionalismo, comunicación, una actitud positiva y cortés, trabajo en equipo, resolución de conflictos y pensamiento crítico, y trabajo en red.

Por otro lado Doran (2019) afirmó que las habilidades blandas no son en lo absoluto habilidades, sino son atributos, cualidades y comportamientos que te hace diferente y que estas características hace que las personas quieran entablar una relación amical contigo.

Raciti y Mosquera (2014) nos ofrece algunas de las principales características de las habilidades blandas: la primera facilita a las personas relacionarse con otras en diferentes realidades ayudando a su progreso integral, cambiando el contexto y posibilitando el conocimiento. La segunda característica permite el desarrollo, el progreso personal y facilita insertarse en diferentes contextos sociales, productivos y dinámicos y se adquieren a lo largo de la vida. La tercera característica tiene un componente socioemocional y psicosocial que facilita a los individuos involucrarse en la sociedad. La cuarta característica es que para su desarrollo requiere de procedimientos prácticos, se va adquiriendo de forma transdisciplinaria y de manera frecuente en nuestra vida. Y finalmente está vinculado con el desarrollo personal que no está condicionado a determinadas áreas o disciplinas por lo contrario están estrechamente vinculados a todos los dominios de la práctica académica y profesional.

La investigación de las habilidades sociales se sustenta en una gama de conocimientos y principios, desarrollados e instaurados en diferentes áreas científicas y marcos teóricos, nosotros mencionaremos a algunos principios bien marcados de las habilidades sociales, como son: La terapia de conducta, la teoría del aprendizaje social y la psicología social.

Como primer punto, la teoría del aprendizaje social de Bandura (1987) define al comportamiento social como resultado de la interrelación entre componentes internos del individuo (Proceso cognitivos y motivacionales) y componentes externos (el medio ambiente, situaciones). Los procedimientos relevantes que intervienen en dicho comportamiento social según Pades (2003) son: el feedback, la historia del reforzamiento directo, el perfeccionamiento de las habilidades, la historia del aprendizaje observacional y las múltiples situaciones presentadas para poner en práctica la conducta. Para Bandura los aspectos esenciales que se

deben considerar para predecir y comprender una actuación social adecuada son: la persona, el ambiente y la conducta.

Como segundo punto, la psicología social, nos brinda saberes a cerca de principios psicosociales básicos y esenciales con el fin de desarrollar habilidades sociales, como: el desempeño de roles, la interacción interpersonal, la comunicación no verbal y la percepción social, etc. Y finalmente La teoría de conducta brinda una información interesante con el propósito de analizar y estudiar el comportamiento social, así mismo un grupo de estrategias eficaces asimismo una metodología rigurosa. Desde este punto de vista, el propio Skinner mencionó el rol que realiza el aspecto cognitivo en el actuar del comportamiento de la humanidad al fundamentar que las vivencias internas de las personas deben ser consideradas por la ciencia de la conducta como fracción de la misma.

En cuanto a los modelos teóricos explicativos de las habilidades sociales, en Europa en los años 40 donde aparecen los primeros precedentes en el estudio sobre asertividad, sin embargo es en el año 60 donde el tema cobra real importancia, ya que se aplicaba en el sector de la industria los distintos conocimientos y habilidades haciendo una analogía de la interacción máquina – hombre que después se le adapta a la analogía Hombre – Hombre con el seudónimo de habilidad social. En ese sentido Argyle y Kendon (1967) proponen un prototipo ilustrativo de cómo funciona las habilidades sociales. Que integra la afinidad antes mencionada, donde el elemento primordial es la función, en el que se relacionan, los procesos cognitivos, las conductas motoras y perceptivas. Para que así una persona pueda tener las habilidades pertinentes y poder manejar de forma adecuada los equipamientos y herramientas (relación Hombre – máquina) como también puedan establecer una relación eficiente en el trabajo profesional con sus compañeros (analogía hombre – hombre)

Por otro lado la teoría de aprendizaje social de Bandura no propone estrictamente un modelo de habilidad social, sin embargo es de mucha utilidad e importancia para comprender el comportamiento social.

Bandura (1987) sustentó que para explicar el funcionamiento psicológico hay que tener en cuenta la interacción de aspectos básicos como son los factores ambientales y personales; consideró aspectos como el fracaso y el éxito, donde incluyó la creencia del individuo acerca

de la capacidad que posee para alcanzar el éxito. Entonces podemos decir que si bien la conducta es controlada en su mayoría por agentes externos, también es verdad que los individuos pueden manejar su conducta mediante propósitos trazados por ellos mismos. Desde esta perspectiva según Bandura (1987) las habilidades sociales se consiguen básicamente a consecuencia de mecanismos y estrategias de saberes como resultado de esfuerzo personal, de vivencias observadas, por causas del feedback social, etc. Estos principios facilitan organizar el adiestramiento en habilidades sociales de tal forma que siga un modelo de roles: la primera, conocer que conductas son pertinentes para determinadas situaciones; la segunda, el tener la oportunidad de observar y ejecutar; la tercera, tener referencia de lo efectivo; y cuarto, mantener los logros conseguidos y finalmente que todo lo aprendido lo hagamos cotidiano en nuestro repertorio de conducta.

En lo que se refiere a las dimensiones de las habilidades blandas, Raciti (2015) propuso como dimensiones de esta a las siguientes:

Dimensión liderazgo, Raciti (2015) definió al liderazgo como el talento para orientar a los demás con dirección a sus objetivos trazados, garantizando su desenvolvimiento y motivación, dando a conocer sus logros y reforzando en áreas con debilidad y solicitando responsabilidad de las gentes con el fin de lograr un rendimiento eficaz. En la misma línea Cuba (1988) citado por Bush y Glover (2013) Definió al liderazgo como la acción de influenciar personas y motivándolas para lograr ciertos objetivos; lo que implica riesgo e iniciativa. Asimismo, Mischel (1973) citado por Luthans y Avolio (2003) sostuvo que los mejores líderes son transparentes con sus intenciones, teniendo un vínculo perfecto con sus valores acciones y comportamientos.

Mientras que Rosales (2013) definió al liderazgo como la inteligencia que posee una persona para convencer a otros individuos o grupos de personas para lograr determinados objetivos. Es decir, hoy más que nunca necesitamos de grandes líderes para servir a nuestro país y no para que se sirva de ello. Nuestros deseos prioritarios como maestro es ver a nuestros estudiantes convertidos en grandes líderes, con capacidad deservicio y con actitud responsable hacia la sociedad, tenemos mucho por hacer como maestros, el camino estará lleno de dificultades a pesar de ello lograremos el objetivo.

Dimensión trabajo en equipo, Raciti (2015) consideró al trabajo en equipo como la perspicacia para obtener el aporte de otros individuos para alcanzar respuestas, pactando relaciones fundamentadas en el intercambio de aportes, cooperando de forma conjunta para lograr objetivos trazados.

Así mismo Bendezu (2015) definió al trabajo en equipo como aquella persona que alcanza constituir una comunicación participativa y una confianza plena que permita una atmosfera de armonía, de tal forma que los objetivos de la tarea estén claros y comprensibles para obtener un resultado apropiado. Sumándose a esta línea Ahlstrom (2011) citado por Quieng, Lim y Lucas (2015) mencionó que la naturaleza del hombre es interactuar con los demás, sin embargo no todos pueden hacerlo. Esto conlleva compromiso, colaboración y esfuerzo. En la misma línea Dixon, Belnap, Albrecht, y Lee (2010) argumentaron que el trabajo en equipo es mucho más que un conjunto de individuos trabajando juntos, el trabajo en equipo requiere de metas, compromisos y liderazgo compartido, los trabajos en equipo requiere mucho tiempo y esfuerzo para explorar, moldear y acordar un objetivo ya sea individual o colectivo. Aún muchos confundimos los términos equipo y grupo dándoles muchas veces el mismo concepto, por eso se hace hincapié en sus significados. Grupo es un conglomerado de personas que son previamente definidas en cuanto a la cantidad y que tienen alguna característica en común; mientras que un equipo está organizado, unido para realizar trabajos en común, con una alta responsabilidad para lograr el objetivo del equipo.

Dimensión empatía, Raciti (2015) definió a la empatía como la inteligencia para comprender los sentimientos de otros, saber escuchar con atención y ser consciente de las preocupaciones, sentimientos y necesidades ajenas. Es la capacidad de ponerse en el contexto de otros estableciendo un vínculo de amistad y sintonía emocional. En esa misma línea, Hoffman (1978) citado por Stojiljković, Todorović, Đigić y Dosković (2014) definió a la empatía como el cuidado de otras personas y el tener el deseo de ayudarlos.

Mientras que Lapps (1907) citado por Buchheimer (1963) sostuvieron que se habla de empatía cuando una persona puede ponerse en lugar de otra como si fuera el mismo, entonces el individuo no dañará a otro individuo porque tendrá compasión y buena voluntad.

Así mismo Cáceres (2016) citado en Bendezu (2016) indicó que la empatía es importante para aprender a ponerse en los zapatos de las personas que tenemos en frente a fin de conllevar una situación acertada. En ese sentido la empatía es una variable muy considerada dentro de la

sociedad, donde el individuo experimenta de forma racional y objetiva el sentimiento de su prójimo, comprendiendo sus sentimientos y sus emociones.

Dimensión gestión de conflictos, Raciti (2015) refirió a la gestión de conflictos como la inteligencia de afrontar situaciones adversas, lo que conlleva la incitación, reglamentación y determinación de la disputa originadas entre dos o más partes.

Mientras que Yousafzai (2016) Indicó que el pensamiento crítico y resolución de problemas es cultivar el pensamiento auto dirigido, toda vez que ello nos permite resolver problema de forma pertinente, nos permite reflexionar de manera crítica en la toma de decisiones, experiencias y procesos de aprendizajes.

Así mismo Pantoja (2005) sustentó que el conflicto está inmerso en nuestro actuar diario, se puede encontrar en nuestros centros de labores y poseen destellos que nos permite conocer que tan capaces somos al momento de resolverlos.

Por otro lado Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal (1964) citado por Wall y Callister (1995) sostuvieron que el conflicto está dentro de la persona; cuando las fuertes presiones de los colegas van en contra de sus valores o creencias, puede surgir los conflictos.

Dimensión adaptabilidad, Raciti (2015) definió a la adaptabilidad como la inteligencia de adecuarse en todo tipo de situaciones, grupos o individuos. Es tener el don de entender todo tipo de circunstancias, de aclimatarse a situaciones nuevas y de poseer la facilidad de aceptar las mutaciones.

Así mismo Bendezu (2015) indicó que la adaptabilidad es la inteligencia para afrontar nuevos retos, experiencias con facilidad. Son aquellas personas que destacan por la facilidad de adaptarse a un equipo de trabajo y un determinado contexto adquiriendo habilidades. Así mismo Nejad, Colmar y Liem (2012) citado en Collie y Martin (2016) definieron a la adaptabilidad como la capacidad de una persona para regular de manera constructiva las funciones psicoconductuales en respuesta a circunstancias nuevas, cambiantes y/o inciertas.

Para describir la variable práctica docente. Se cita a Fierro, Fortoul y Rosas (2000) quienes definieron a la variable práctica docente como un ejercicio social, intencionado y dirigido donde se mezclan las percepciones, los significados y las actuaciones de los miembros atañidos en el proceso: docentes, estudiantes padres de familias y las autoridades de los colegios, de acuerdo al proyecto educativo y las normas de cada región

Así mismo, Emmer y Stough (2010) mencionaron que la práctica docente son actividades ejecutadas por los maestros con el propósito de lograr orden, captar el interés de los alumnos y conseguir la participación del mismo con el propósito de generar los aprendizajes.

Mientras que Achilli (1986) citado en Salinas (2014) La práctica docente es un cúmulo de tareas, relaciones, interacciones que forman parte del docente, en un contexto y condición determinado. Esta actividad se desarrolla rutinariamente en sociedad enmarcado por una institución; es representativo para el docente y la sociedad. Ejercer una buena práctica docente implica una serie de metodologías, estrategias y actividades para así poder brindar una enseñanza de calidad a nuestros alumnos.

Al respecto el minedu (2018) sostuvo que la buena práctica docente implica poseer un marco de referencia que le respalde o un sustento pedagógico, evidencia de su implementación y logros asimismo debe tener un propósito pedagógico, innovador, creativo y adecuado para su dominio, fortaleciendo a los docentes en sus competencias. Para lograr que nuestros alumnos se inserten en la sociedad como personas de bien, el compromiso con la práctica docente debe ser fundamental. Para mí la práctica docente se caracteriza por que posee dos sentidos: la primera como la práctica de enseñar propia de cada maestro en el proceso formativo y la segunda como apropiación del oficio del docente, perfeccionándose, actualizándose en su forma de enseñar.

En cuanto a los modelos o teorías que sustentan a la variable práctica docente se nombran al modelo tradicional y al modelo educativo de la nueva escuela.

Martin (2011) planteó dos modelos o teorías que subyacen en la práctica docente: El modelo tradicional y el modelo educativo de la nueva escuela. La definición de “tradicional” proviene de épocas anteriores y, en el ámbito educativo para el análisis de las sociedades occidentales, tiene su origen o nacimiento en Grecia. Desde ese entonces hasta los siglos XVI y XVII permanece este modelo de cultura que posee un mismo esquema en el proceso de enseñanza aprendizaje, un modelo aprobado por quienes poseen el poder, en nuestra realidad, el español, será influenciada claramente por la iglesia. Con este modelo nadie puede ser exento de los Jesuitas con su “Ratio Studiorum” y de las demás hordas religiosas con fines de educación. Para el modelo tradicional en el proceso de enseñanza aprendizaje se toma en cuenta dos elementos esenciales, el maestro y el programa. Al lado de ellos se ubica a los estudiantes, las técnicas, métodos y estrategias del maestro, el aprendizaje y la interrelación entre los actores principales. Estos elementos han permanecido inamovibles por décadas. El maestro y el

programa son los aspectos principales en la escuela tradicional. el mismo autor nos dice que el maestro era la fuente del saber, de información, el actor principal de la acción didáctica en el aula. Considerado como dueño de la ciencia a transmitir, brindaba en cada sesión de clase porción del conglomerado de conocimientos a sus estudiantes y que estos los recibían en total orden y disciplina. No había otra persona en el salón de clase que podría siquiera imitar el abundante conocimiento que la figura de docente brindaba, siendo desde ya una presencia insustituible. Este modelo orientado en el detalle de maestro ideal, propone la efectividad de la enseñanza sometido a las características personales del docente. Los conocimientos que los docentes adquirirían en el proceso de su formación, imitando y repitiendo a quienes les formaban, eran utilizados luego en su práctica docente como ejemplos para aplicar en sus estudiantes. Delante del maestro estaban los alumnos, en grupo, como personas insignificantes (miniatura) esperando las enseñanzas de maestro como un niño hambriento que espera sus alimentos, teniendo como único requisito mantener el orden exigido desde la autoridad. No se requería de otras acciones, era suficiente estar presente en el salón de clase guardando los reglamentos marcados por todos y en esa posición pasiva recibir lo que el maestro les ofreciera. El único trabajo que tenía el estuante era el de aprender de memoria y mecánica la información brindada por el maestro o libro y reiterar lo que aprendió. Este método tradicional eludía otros tipos de modelos o de práctica de carácter experimental de la práctica docente. El aprendizaje estaba basada y accionada de forma externa con un currículum de contenido abstracto y manejado por instancias supremas, religiosas políticas y sociales, un currículum con ideologías bien marcadas por un imperante grupo social, y que se tenía que aplicar a las nuevas generaciones para así poder garantizar la permanencia de la doctrina. El conglomerado de ingredientes que forman parte del modelo educativo tradicional termina con la manera de evaluar a los estudiantes, esta evaluación de los aprendizajes, detentaba una característica de norma y sanción donde en vez de motivar al alumno y dar a conocer sus fortalezas y debilidades le sancionaba. La pedagogía que sostiene este modelo educativo está delimitado por el sistema del momento. En este modelo educativo los horarios son fijos y bien estructurados para llevar a cabo un programa exigente, donde la medula del aprendizaje que maracá el objetivo educativo es memorizar, analizar y repetir definiciones. El horizonte llena su figura con la característica del maestro, portavoz de un modelo educativo que se auto considera conductor del estudiante toda vez que se le ve a este

como un ser inerte que requiere la ayuda del maestro para poder llegar y lograr conocimientos y así poder conseguir sus objetivos.

Por otro lado tenemos el modelo educativo de la Escuela Nueva La renovación pedagógica. Martín (2011) sostuvo que este modelo educativo tiene una manera diferente de tratar al estudiante, con respecto a su educación y la forma de acercárselo. La observación y la experimentación son ahora los planteamientos teóricos renovados, ahora estos dos aspectos nos permitirá ir hacia la realidad analizando los hechos determinados. Ahora la educación está centrada en la atención al estudiante y la forma como se origina el aprendizaje, el rol del docente, el programa para enseñar, el contexto donde se ubica el estudiante, etc. Y serán analizados y estudiados. A este nuevo modelo educativo se le denomina movimiento de la Escuela Nueva. Ahora el objetivo de este sistema es lograr la educación integral del estudiante, aquí no solo se tendrá en cuenta su educación intelectual. Para llevar a cabo tal objetivo es que se opta por un nuevo modelo de escuela y el currículum orientado al servicio del estudiante. Ahora la lucha frontal que tendrá este nuevo modelo educativo es abolir el modelo tradicional que estuvo bien arraigado a favor del docente y del currículum, posicionando en un segundo lugar al estudiante. Con este nuevo modelo educativo el estudiante se posicionará en el primer lugar y será el centro del proceso de enseñanza-aprendizaje y los demás integrantes estarán alrededor de él. Estos aspectos forman parte de la base de los estatutos de este nuevo sistema como principios a tener en cuenta. La escuela ahora es considerada como un laboratorio de educación, se construye escuelas muy cerca de las ciudades en contacto con su naturaleza, repartiendo a los estudiantes en grupos, se toma importancia a la actividad física, a los trabajos manuales, donde los estudiantes participan en juegos y deportes, incentivando el trabajo libre del estudiante y el fomento de salidas al campo, excursiones. Ahora la práctica docente se lleva teniendo en cuenta la cultura general de los estudiantes, planificando un riguroso desarrollo académico, con opciones a ser flexibles con la elección de contenidos y actividades que sean de interés de los alumnos y donde se lleva a cabo los trabajos en grupo e individual. Este modelo toma forma con su plan de estudio fraccionado en trimestres, las materias están distribuidas a lo largo del día para comodidad del estudiante y estas actividades serán preferentemente en el turno de la mañana donde los alumnos suelen estar llenos de energías, los niños tendrán vacaciones para que puedan descansar. La educación con este nuevo modelo permite que la escuela se convierta en una comunidad escolar donde puedan acudir los padres de familia, profesores y alumnos

desarrollando sensaciones de respeto y compañerismo dando por muerta al modelo tradicional de castigos y premios. En este modelo la educación artística y moral es la medula espinal para conseguir una la educación integral. El nuevo currículum debe incitar en las escuelas un ambiente agradable y de belleza donde se desarrolle sentimientos y valores cívicos que faciliten a los alumnos ser personas de bien en la sociedad. Dentro de este modelo educativo podemos encontrar teorías que enriquecen y originen nuevas formas de prácticas docentes y que están estrechamente relacionados con la función social de la institución educativa, la forma de aprender y de enseñar, proceso de aprendizaje, educación experimental. Una enseñanza diferenciada acorde las características del alumno con ritmo, motivaciones, intereses. Este modelo de práctica docente brinda importancia al rol del maestro, sugiere docentes con estrategias y métodos pertinentes para motivar al estudiante y que pueda mantener un ambiente agradable en el aula, ahora el maestro será guía y observador del estudiante.

En lo que concierne a las dimensiones de la práctica docente Fierro et al. (2000) propusieron como dimensiones a las siguientes:

Dimensión personal, Fierro et al. (2000) definieron a la dimensión personal como una práctica primordialmente humanística. Donde el maestro como ser se convierte en un referente esencial. Una persona que posee aciertos, errores, aptitudes, peculiaridades e inconvenientes muy propias de cada maestro; un individuo con ideales, sueños, aspiraciones, motivos y condiciones de vida personal que lleva a la vida como maestro determinadas instrucciones. El docente posee sus propias características como cualquier ser humano tanto en el nivel académico como en el nivel emocional; sus enseñanzas son decisivas en sus alumnos, porque influyen en ellos, es por ello que se suele dar mucha importancia a que el maestro como persona este motivado, con proyectos personales realizados y con un alto equilibrio emocional.

Asímismo, Jones y Mcewen (2000) definieron a la dimensión personal como un sentido central de sí mismo o de la propia identidad personal.

Mientras que Morales y Valeriano (2018) mencionaron que los maestros están destinados a formar personas de bien que contribuyan a la sociedad con sus saberes, es por ello que el maestro debe contar con habilidades, destrezas, cualidades y virtudes que le permitan con facilidad formar personas capaces de desplegarse en este mundo difícil y cambiante.

Mientras que Tineo (2012) citado por Obispo (2016) sugirió los indicadores más resaltantes de la dimensión personal: Vocación y proyección. La primera como un atributo propio

que incluye un deber altruista y emocional, también como la perseverancia que le pone una persona para lograr actividades y llegar al éxito.

Dimensión institucional, Fierro et al. (2000) definieron a la dimensión personal como la actividad del maestro que se lleva a cabo dentro de una institución. Por tal razón es que la actividad del maestro es considerada como práctica social parametrada por la institución educativa. Los centros educativos, significa para el docente, el medio donde se interactúa profesionalmente. Es en este contexto donde el maestro pone en práctica sus conocimientos profesionales con las costumbres, tradiciones involucrándose en la cultura del magisterio.

Las instituciones educativas son organizaciones donde se llevan a cabo las prácticas docentes, siendo este lugar un escenario de vital importancia de socialización profesional, donde se cultivan los preceptos, tradiciones, costumbres y los saberes del oficio. En esta dimensión se resalta las particularidades que atañen a las prácticas del maestro como: las reglas de la institución, reglas fijadas entre colegas y autoridades para comportarse y comunicarse, así mismo también las enseñanzas, los saberes, costumbres y tradiciones de trabajo otorgadas por el sistema de la cultura educativa.

Dimensión interpersonal, La labor del docente como conocedor que se desenvuelve en un centro educativo está basada en el vínculo que existe entre los miembros involucrados en el desarrollo educativo: directores, maestros, alumnos, madres y padres de familia. A pesar de la complejidad de las relaciones interpersonales que se dan en las instituciones, debido a las diferentes características de los estudiantes como el sexo, la edad, metas, intereses, ideologías, etc. Se llega a dar la enseñanza (Fierro et al. (2000).

En la institución educativa se ve dos tipos de interrelaciones importantes: la primera es la relación que existe entre maestro y alumnos, donde es básica el trabajo en equipo el cual nos permite compartir experiencias, sentimientos y conocimientos para lograr el aprendizaje significativo y este a la vez permita a nuestros estudiantes resolver problemas reales del día a día. Y la segunda interrelación que existe es la relación entre docentes, es aquí donde el maestro toma conciencia de sus métodos y estrategias que le permitirán lograr un óptimo rendimiento académico. Por esta razón las relaciones entre maestros deben ser armoniosas, donde fluyan las ganas de compartir experiencias y conocimientos del ámbito educativo.

Dimensión didáctica, Fierro et al. (2000) sostuvieron que la dimensión didáctica tiene que ver con el rol del maestro en su posición de agente que imparte enseñanzas; orientando,

dirigiendo y facilitando la interacción de los estudiantes con los conocimientos culturales organizados. En esta dimensión el docente posee la ventaja de autoevaluarse a cerca de la forma de conseguir los conocimientos para trasladarlo a sus alumnos, así como también comprender la forma de aprendizaje de sus alumnos y la forma de manejar determinadas situaciones de enseñanzas en el aula de clase.

Los mismos autores invitaron a los docentes a ser reflexivos a cerca de sus métodos, técnicas y estrategias que utiliza para conseguir los conocimientos en sus alumnos, la forma de organizar el trabajo en el aula con los estudiantes, formas de evaluar, modos de enfrentar situaciones críticas académicas de los estudiantes y los conocimientos ganados por sus alumnos.

Dimensión valoral, Fierro et al. (2000) señalaron con respecto a la dimensión valoral, que los maestros hacen notar en su práctica educativa un cúmulo de valores, es decir el logro de la educación pero con referencias axiológicas. Cada maestro es su desempeño laboral expresa una serie de valores, juicios, actitudes y creencias personales ya sea explícita o implícita. En consecuencia, el docente va expresando la manera de observar la sociedad, como la manera de darle valor a las relaciones humanas.

Es por ello que se ha propuesto para el presente trabajo de investigación como problema general; ¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019? Y como problemas específicos proponemos los siguientes, que serán examinados con el propósito de llevar acabo la presente investigación. ¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y la dimensión personal de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019? ¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y la dimensión institucional de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019? ¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y la dimensión interpersonal de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019? ¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y la dimensión didáctica de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019? ¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y la dimensión valoral de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019?

Luego de haber escudriñado las fuentes literarias y teóricas de algunos investigadores que han resultado la significancia de las habilidades blandas y la práctica docente dentro del ámbito educativo, como táctica para una buena educación y por ende para una buena enseñanza a nuestros estudiantes, se muestra a continuación la justificación del presente trabajo de investigación, el cual se encuentra basado en los criterios siguientes:

Justificación teórica. Debido a la serie de contrariedades que encontramos en este mundo acelerado y moderno, es de vital importancia hoy más que nunca brindarle el interés necesario al desarrollo de las habilidades blandas también denominadas habilidades para la vida, habilidades sociales y/o competencia transversales. En se sentido la definición de las habilidades blandas emerge como una posibilidad de considerar la importante función que cumplen en nuestro intelecto, Bendezu (2015) afirmó que las habilidades blandas es una mezcla de distintas habilidades como: Sociales, formas de ser, de comunicación, de aproximarse a los demás, etc. Que facilitan a un individuo interactuar y comunicarse de forma eficiente con otros. Además la presente investigación es muy significativa porque contiene información actual brindando alcances a las variables estudiadas y que este a su vez nos permitirá conocer la relación existente entre las habilidades blandas y la práctica docente. Es por ello que la siguiente investigación aportará en el incremento de la literatura científica sobre este reciente estudio, sobre todo al aplicarse en una población nueva, tal como es en la de los docentes de las instituciones educativas de la UGEL N° 05, RED N° 06 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima – Perú.

Justificación Práctica El presente estudio tiene su justificación en la forma de actuar (idiosincrasia) de los docentes de la instituciones educativas de la UGEL N° 05, RED N° 06 del distrito de San Juan de Lurigancho y en las condiciones educativas estructurales, sociales y administrativas de sus interacciones socio personales. Teniendo en cuenta las escabrosas circunstancias y las contrariedades por las que atraviesa el maestro, podría resolverse de manera no adecuada determinados problemas, el cual podría limitar su desarrollo personal y el cabal cumplimiento de su práctica docente. Toda vez que existen una serie de investigaciones donde se demuestra las inadecuadas maneras de resolver conflictos emocionales, las cuales son causantes de malestares sociales y fisiológicos, perjudicando la calidad de vida y el desarrollo afectivo–social como su práctica laboral de los maestros. Así mismo el presente estudio servirá para identificar las deficiencias y debilidades en algunas de las dimensiones de las habilidades blandas, las cuales pueden valer de diagnóstico para redirigir la capacitación docente,

profundizando y mejorando las habilidades sociales y/o habilidades blandas básicas solicitadas para el vínculo alumno – docente.

Justificación metodológica Los instrumentos, procedimientos, técnicas y métodos de la presente investigación, aprobadas su finalidad y validadas por los peritos, ayudarán al desarrollo de otras investigaciones con semejantes características. Por lo tanto, el presente trabajo de investigación es de vital importancia para delimitar la relación significativa existente entre las habilidades blandas y la práctica docente. Con el producto de la presente investigación se podrá obtener un diagnóstico, que nos permitirá proponer un programa de mejora para el desarrollo integral del maestro.

Los objetivos del presente trabajo de investigación se detallan de forma general: determinar la relación entre las habilidades blandas y la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019. Y específica, lo que se enunciará a continuación: determinar la relación entre las habilidades blandas y la dimensión personal de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019; determinar la relación entre las habilidades blandas y la dimensión institucional de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019; determinar la relación entre las habilidades blandas y la dimensión interpersonal de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019; determinar la relación entre las habilidades blandas y la dimensión didáctica de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019; determinar la relación entre las habilidades blandas y la dimensión valoral de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019.

Del mismo modo las hipótesis de trabajo se exponen desde los aspectos generales; H1: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019. Asimismo se exponen las hipótesis específicas; H₁: Existe relación significativa entre las habilidades blandas y la dimensión personal de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019. H₂: Existe relación significativa entre las habilidades blandas y la dimensión institucional de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019. H₃: Existe relación significativa entre las habilidades blandas y la dimensión interpersonal de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06 San Juan de

Lurigancho – 2019. H₄: Existe relación significativa entre las habilidades blandas y la dimensión didáctica de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019. H₅: Existe relación significativa entre las habilidades blandas y la dimensión valoral de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06 San Juan de Lurigancho – 2019.

II.- Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

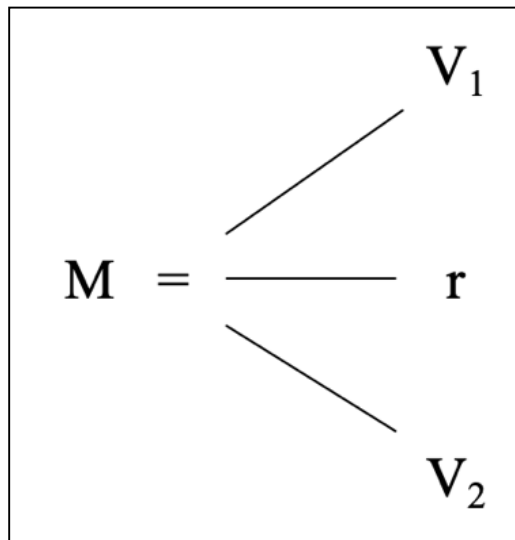
En el presente trabajo de investigación aplicó el método hipotético deductivo. Ya que Sabino (2000) estructuró los siguientes pasos para este método: la observación del fenómeno que se está estudiando, emplear hipótesis para interpretar la anormalidad, consecuencias o deducciones de proposiciones mucho más relevantes que la misma hipótesis y la comprobación y constatación de la veracidad de los enunciados equiparados con la veteranía. El mismo autor sostiene que este método exige al investigador mezclar el momento o reflexión racional con el momento empírico o la observación de la realidad.

De acuerdo a este procedimiento, se puede colegir que el estudio propuso el problema al relacionar dos variables cuya ejecución ha despertado cierto interés en nuestra sociedad, luego se planteó la hipótesis donde existía relación entre las dos variables e interpretamos posibles resultados. Como consecuencia al ser procesados los datos estadísticamente se pudo corroborar esta relación.

El presente trabajo de investigación es de tipo básica. Toda vez que la idea principal de esta investigación es ampliar y generar conocimientos sobre la relación que existe entre las habilidades blandas y la práctica docente. Gonzales (2010) expuso que la investigación básica indaga respuestas válidas para cualquier medio, aunque se centre su estudio en un entorno personal.

El presente trabajo de investigación posee el diseño no experimental, correalacional de corte transversal. Se denomina no experimental porque no nos permite manipular dichas variables, y esto nos obliga a la observación de tales fenómenos sin alterar su contexto natural para después estudiarlo. Es correlacional ya que su objetivo es dar a saber la intensidad de vínculo o relación con dos o más categorías, variables o conceptos en un determinado medio. Hernández, Fernández y Batista (2014) argumentan que la investigación correlacional posee

como base cuantificar la intensidad de correspondencia que se da entre dos o más variables en un determinado contexto con la finalidad de hallar respuestas posibles de relación directa o indirecta de las variables planteadas, y es de corte transversal ya que la recolección de datos se obtiene en un tiempo único, y en una sola ocasión.



Donde:

M: Muestra

V1: Variable habilidades blandas

V2: Variable Práctica docente

R: Relación que existe entre las variables de estudio coeficiente de correlación.

2.2. Operacionalización de variables

Para Hernández et al. (2014), La operacionalización de las variables no es otra cosa que el conjunto de prácticas procedimentales el cual analiza y describe la tarea que un investigador debe llevar a cabo para lograr las impresiones seleccionadas, donde se podrán conocer la existencia de un constructo teórico que aclare o precise en menor o mayor grado la dimensión del componente expresado como cimiento para su estudio metódico de la variable.

Así mismo Bernal (2010), sustenta que delimitar las variables en términos de observación es poder certificarlas en instrumentos de medición; ya sean cualitativos o cuantitativos. De esta manera se podrá determinar qué operaciones o actividades se podrán llevar a cabo para medir una variable.

Hernández et al. (2014) denomina a las variables como un aspecto fundamental que puede variar y cuyo cambio se puede medir y observar, obteniendo un valor real cuando interacciona con otras variables.

La primera variable: Habilidades blandas Ha sido dimensionada en base a cinco componentes o dimensiones para un oportuno análisis y estudio en: Liderazgo, trabajo en equipo, empatía, gestión de conflictos y adaptabilidad. La segunda variable: Práctica docente ha sido dimensionada de la misma manera en cinco componentes o dimensiones; las cuales mencionamos a continuación: Personal, institucional, interpersonal, didáctica y valoral.

Así mismo, examinar el respectivo análisis, las variables fueron ubicadas en componentes específicos; de esta forma se organizaron en base al marco teórico un grupo de dimensiones con sus respectivos indicadores que presentamos a continuación.

Tabla 1.
Variable: *Habilidad Blandas*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos
Liderazgo	Guía	1	1 Nunca	Alto
	Valora	2,3	2 Casi nunca	(148 – 200)
	Motiva	4,5	3 A veces	Medio
	Respeto	6	4 Casi siempre	(94 – 147)
	Delega	7,8	5 Siempre	Bajo
Trabajo en equipo	Acepta y da ayuda	9,10		(40 – 93)
	Presenta disponibilidad	11,12		
	Acepta ideas	13,14		
	Involucra	15,16		
Empatía	Detecta estados de animo	17,18,19,		
	Escucha con atención	20,21,22		
	Adopta punto de vista ajeno	23,24		
Gestión de conflictos	Afronta	25,26		
	Regula	27,28,29		
	Soluciona	30,31,32		
Adaptabilidad	Comprende	33,34,35		
	Aprecia	36,37		
	Acepta	38,39,40		

Tabla 2.
Variable: *Práctica docente*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos
Personal	Vocación	1,2,3	1 Nunca	Alto
	Proyección	4,5	2 Casi nunca	(142 – 190)
	Satisfacción	6,7,8	3 A veces	Medio
Institucional	Liderazgo	9,10,11,12,	4 Casi siempre	(90 – 141)
		13	5 Siempre	Bajo
	Reglamento	14,15		(38 – 89)
	Cultura organizacional	16		
Interpersonal	Alumnos	17,18,19		
	Docentes	20,21,22		
	Padres de familia	23,24		
Didáctica	Método	25,26,27		
	Técnica	28,29,30		
	Coordinación	31,32		
Valoral	Implícita	33,34,35,36		
	Explicitas	37,38		

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

Según Vara (2008) la población es el conglomerado de individuos el cual posee similares características, se localizan en una determinada área o espacio y suelen ir cambiando al transcurrir el tiempo.

Mientras Hernández et al. (2014) definieron a la población como el cumulo de posturas que suelen vincularse con determinadas pormenorizaciones.

Por lo tanto la población estará conformada por los 306 maestros de las instituciones educativas de la UGEL N° 05, RED N° 06 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima – 2019.

Tabla 3.
Población de docente de la RED N° 06 del distrito de San Juan de Lurigancho

Institución Educativa	Turnos	Docentes
I.E.I Mis primeros pasos Azul	M	3
	T	0
I.E.I Huellitas de Jesús	M	3
	T	0
I.E.I Gotitas de amor	M	3
	T	0
I.E.I Rayito de sol	M	3
	T	0
I.E.I. N° 104	M	7
	T	7
I.E.I. N° 112	M	4
	T	4
I.E.I. N° 113 Divino Niño Jesús	M	4
	T	4
I:E:I: N° 115-1 La semillita	M	4
	T	4
I.E.I. N° 115-14 Los Ruiseñores	M	2
	T	2
I.E.I. N° 115-26	M	5
	T	5
I.E.I. N° 115-29 Los Angelitos	M	2
	T	2
I.E.I. N° 115-31 Gotitas de amor	M	3
	T	2
I.E. N° 0139 Gran Amauta Mariátegui	M	26
	T	34
I.E. N° 0141 Virgen de Cocharcas	M	14
	T	13
I.E. N° 0158 Santa María	M	30
	T	36

I.E. N° 6104 El Amauta	M	13
	T	12
I.E. N° 0171-3 Señor de los milagros	M	4
	T	3
I.E. Ramiro Priale Priale	M	21
	T	23
I.E. 27 de marzo	M	3
	T	0
Total		306

2.3.2. Muestra

Debido al tamaño de nuestra población, se decidió coger como sujeto de estudio a los docentes de las cinco instituciones con mayor cantidad de maestros; siendo este 222 profesores pertenecientes a la UGEL N° 05 de la DREL N° 06 del distrito de San Juan de Lurigancho. De acuerdo con López (1999), define a la muestra censal como el fragmento que remplaza a toda la población. Por ende nuestra muestra es de 222 maestros.

Tabla 4.
Población de la muestra de Instituciones Educativas de la RED N° 06

Institución Educativa	Turnos	Docentes
I.E. N° 0139 Gran Amauta Mariátegui	Mañana	26
	Tarde	34
I.E. N° 0141 Virgen de Cocharcas	Mañana	14
	Tarde	13
I.E. N° 6104 Santa María	Mañana	30
	Tarde	36
I.E. N° 6104 El Amauta	Mañana	13
	Tarde	12
I.E. Ramiro Priale Priale	Mañana	21
	Tarde	23
Total:		222

2.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión.

- Fueron considerados los docentes contratados y nombrados, de las Instituciones Educativas.
- Docentes con carga horaria parcial y completa

Criterios de exclusión.

- Docentes que no acepten participar voluntariamente en el presente estudio.
- Docentes que se encuentren en cargos directivos.

En la cual de los 222 docentes de las Instituciones Educativas con mayor población, solo decidieron participar 110 docentes quienes formaran nuestra muestra.

Muestreo

El muestreo realizado es intencional, no probabilístico, ya que la cantidad de sujetos es adecuada para la investigación.

Al respecto Hernández et al. (2006) mencionó que en la muestra no probabilística, para elegir los elementos no es necesario la probabilidad, sino de factores que tengan relación con los rasgos de la investigación o de quien hace la muestra. En esta instancia no se procede

mecánicamente, ni con base en fórmulas de probabilidad, por el contrario la responsabilidad recae en las decisiones de la persona o del grupo, mientras que las muestras tomadas en cuenta obedecen a criterios diferentes de investigación.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

Bernal (2010) manifiesta que la técnica es el conglomerado de herramientas básicas para el proceso de una investigación científica, puesto que une la estructura para llevar a cabo una investigación apropiada

Para poder recolectar los datos de ambas variables “Habilidades blandas” y “Práctica docente” se empleó la técnica de la encuesta. Bernal (2010) manifiesta que la encuesta es una técnica para poder recolectar datos más usados, el cual se basa en un conjunto de preguntas o cuestionario preparados con antelación con el fin de recoger información importante de las personas.

Así mismo Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiesta que la encuesta es la técnica más acertada para hacer la recolección de datos en forma masiva, utilizando cuestionarios como instrumentos para recolectar información exacta. Los instrumentos son recursos usados por el investigador para recolectar información acerca de las variables en evaluación. Así mismo argumentaron que el escalamiento tipo Likert es una agrupación de ítems que se presenta en forma de afirmaciones o juicios, donde los encuestados podrán plasmar sus percepciones, eligiendo cualquiera de las cinco categorías según se presente en la escala. Cada punto tiene un valor numérico lo que nos permite obtener una puntuación del participante

2.4.2. Instrumentos.

Los instrumentos que se utilizó para las dos variables es el cuestionario. Borda, Tuesta y Navarro (2014) afirmaron que el instrumento es un documento en físico estructurado por ítems y que permiten obtener respuestas del problema que se está investigando con facilidad a través de preguntas cerradas o estructuradas o abiertas y no estructuradas.

Ficha técnica del Instrumento de Habilidades blandas:

Nombre : Cuestionario sobre las habilidades blandas

Autor : Miguel Angel Coronado Riquelme

Propósito : Evaluar las habilidades blandas

Administración : Individual

Procedencia : Lima – Perú

Formas : Completa

Tiempo : El tiempo de aplicación es de 20´

Usuarios : Docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria

Estructura : Se trata de un cuestionario de cinco dimensiones, de estrategias independientes que evalúan la percepción sobre las habilidades blandas: Dimensión I, mide el liderazgo; Dimensión II, evalúa el trabajo en equipo; Dimensión III, mide la empatía; la Dimensión IV, evalúa la gestión de conflictos; y, la Dimensión V, evalúa la adaptabilidad

Significación : El cuestionario sobre las habilidades blandas se ha

Elaborado en base a 40 ítems de evaluación.

Tabla 5.
Valoración de las habilidades Blandas

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

Ficha técnica del Instrumento de Práctica Docente

Nombre : Cuestionario sobre La práctica docente

Autor : Willi Quino Sifuentes

Adaptación : Miguel Angel Coronado Riquelme

Propósito : Evaluar la práctica docente

Administración : Individual

Procedencia : Lima – Perú

Formas : Completa

Tiempo : El tiempo de aplicación es de 20´

Usuarios : Docentes de los niveles de primaria y secundaria

Estructura : Se trata de un cuestionario de cinco dimensiones, de estrategias independientes que evalúan la percepción sobre la práctica docente: Dimensión I, mide el aspecto personal del maestro; Dimensión II, evalúa el aspecto institucional; Dimensión III, mide el aspecto interpersonal; Dimensión cuatro, mide la didáctica del maestro y la Dimensión cinco, evalúa el aspecto valoral del maestro

Significación : El cuestionario sobre la práctica docente se ha elaborado en base a 38 ítems de evaluación.

Tabla 6.
Valoración de la práctica docente

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

Validación del instrumento

Según Hernández et al. (2014) sostuvo que la originalidad (Validez), en líneas generales, describe la intensidad que un instrumento valora la variable que busca medir. En ese sentido estos autores expresan que la validez de expertos es el nivel donde un instrumento mide con veracidad las variables establecidas

Asimismo, cabe predominar que los ítems establecidos de ambos instrumentos se validaron en base a siguientes principios:

Pertinencia: El ítem pertenece a la noción teórica formulada

Relevancia: El ítem es propicio para personificar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se comprende con claridad el enunciado del tema; es breve, preciso y directo.

Referente a la variable uno, el instrumento aplicado fue un cuestionario sobre las habilidades blandas para los docentes de la UGEL N° 05, RED N° 06 del distrito de San Juan de Lurigancho, lima – 2019; el cual fue evaluada por peritos, conformadas por docentes con grados de magister y doctor en los cuales trabajan en el área de post grado de la universidad privada Cesar Vallejo y otros maestros de otras instituciones con grados también de magister, quienes corroboraron con la funcionalidad y viabilidad del instrumento acerca de las habilidades blandas aplicada a docentes de la UGEL N°05 RED N° 06 del distrito de San Juan de Lurigancho, lima – 2019.

Tabla 7.
Expertos que validaron el cuestionario sobre Habilidades blandas

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Dr. Farfán Pimentel Johnny Felix	Doctor	Sí	Es aplicable
Dra. Ledesma Cuadros Mildred	Doctora	Sí	Es aplicable
Dra. Rivera Arellano Edith Gissela	Doctora	Sí	Es aplicable

Del mismo modo, el instrumento utilizado para la segunda variable fue el cuestionario sobre la Práctica Docente también evaluada por versados docentes con grados de magister y grado de doctor en educación que trabajan en la área de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, así mismo otros maestros ajenos a esta institución con grados de magister quienes manifestaron su conformidad con el instrumento acerca de la Práctica Docente en La UGEL N° 05 de la RED N° 06, del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima – 2019.

Tabla 8.
Expertos que validaron el cuestionario sobre Práctica Docente

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Dr. Farfán Pimentel Johnny Felix	Doctora	Sí	Es aplicable
Dra. Ledesma Cuadros Mildred	Doctora	Si	Es aplicable
Dra. Rivera Arellano Edith Gissela	Doctora	Sí	Es aplicable

Confiabilidad. Para Hernández et al. (2014) expresaron que la confiabilidad es una herramienta para medir y evaluar la intensidad de aplicabilidad repetida al mismo sujeto u objeto con el fin de hallar respuestas coherentes y consistentes.

Según estos autores, las estrategias y métodos que son usados con más frecuencia para poder resolver la confiabilidad a través de un coeficiente, denominadas también consistencia interna, las cuales se definen por coeficientes que valoran la confiabilidad y para llevarlo a cabo se hace uso de El Alfa de Cronbach (Cronbach, 1951)

En consecuencia, para precisar la confiabilidad del cuestionario, se aplicó la prueba estadística de confiabilidad de Alfa de Cronbach en una muestra piloto de 25 docentes, luego estos datos fueron procesados en el programa SPSS versión 25; cabe mencionar que se empleó el Alfa de Cronbach ya que las variables trabajadas son politómicas

Tabla 9.
Confiabilidad del cuestionario Habilidades blandas

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.868	38

Tabla 10.
Confiabilidad del cuestionario Práctica Docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.951	38

2.5. Procedimientos

Para llevar a cabo el procesamiento y el análisis de datos se ha considerado el diseño de la matriz a fin de encontrar los vínculos que pudieran existir entre las variables propuestas, considerando las encuestas que se aplicaron a los individuos, los que fueron seleccionados en un proceso muestral significativo de 110 docentes de la UGEL N° 05 de la DER N° 06 del distrito de San Juan de Lurigancho, el mismo modo se han tomado en cuenta las citas textuales investigadas, destacando aquellas que poseen acercamiento relevante a las variables e indicadores propuestos.

2.6. Método de análisis de datos

El análisis y procesamiento de los datos implicó en primera instancia la recolección de información de los mismos; como segundo paso con ayuda del paquete estadístico para Ciencias Sociales (SPSS) versión 25 se realizó el análisis de los datos obtenidos.

2.7. Aspectos éticos

A los implicados en dicha investigación se le hizo conocer que los cuestionarios utilizados o administrados se aplicarían en forma anónima. La cual se sobre entiende que se respetará y protegerá su identidad y su dignidad, adicionalmente a esto se les hizo conocer que su participación en esta investigación no tendrá consecuencias jurídicas legales, como suele suceder en procesos judiciales o sentencias: similar a dichos resultados solo serán utilizados con fines de ampliar el conocimiento de las variables de estudio en la población. La aplicación de los cuestionarios se llevó a cabo en una sola sesión, para las cuales se consideró el tiempo de duración que osciló entre 15 a 20 minutos en la aplicación de las encuestas.

III.- Resultados

3.1. Descripción

Prueba de normalidad

Hipótesis de normalidad

Ho: La distribución de la variable de estudio no difiere de la distribución normal.

Ha: La distribución de la variable de estudio difiere de la distribución normal.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 11.
Pruebas de normalidad

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	
		Habilidades blandas	Práctica docente
N		110	110
Parámetros normales ^{a,b}	Media	85,9650	87,5540
	Desviación típica	17,44569	16,74589
Diferencias más extremas	Absoluta	,156	,128
	Positiva	,156	,128
	Negativa	-,142	-,125
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,570	1,040
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Demostrada la prueba de normalidad por medio del estadígrafo Kolmogorov – Smirnov, se alcanzó como resultado una significancia bilateral de 0,000 para las variables de estudio Vx: Habilidades blandas y Vy: práctica docente la cual que es menor al valor autorizado de 0,05. Por lo tanto, se opta por el estadígrafo Rho de Spearman para la respectiva prueba de hipótesis.

Tabla 12.
Habilidades blandas en instituciones de la RED N 06 San Juan de Lurigancho 2019

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0
Medio	19	17,3
Alto	91	82,7
Total	110	100,0

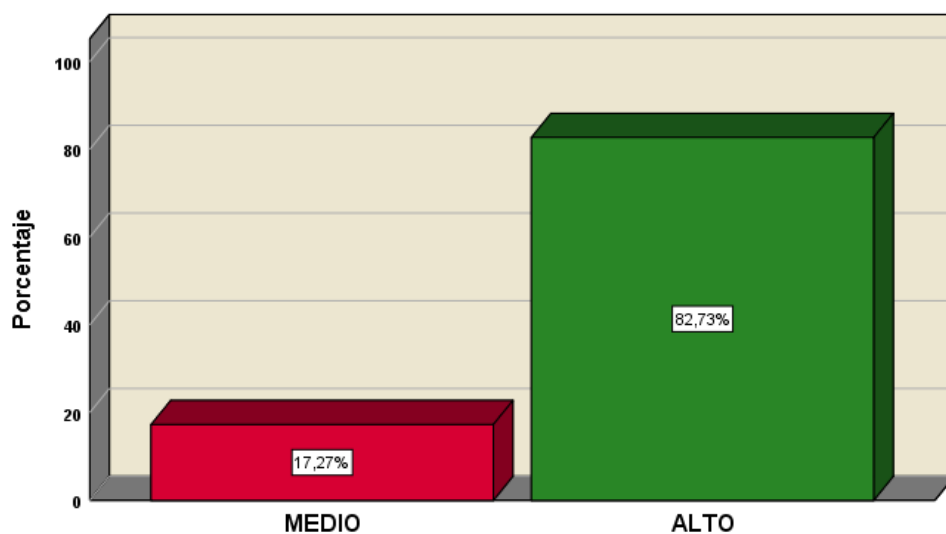


Figura 1. Diagrama de Frecuencia de las habilidades blandas

Interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 11 y figura 2; las habilidades blandas en un nivel medio personifica un 17.3%, y óptimo, el 82.7%.

Tabla 13.

Práctica docente en instituciones educativas de la RED N^o 06, San Juan de Lurigancho-2019

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0
Medio	13	11,8
Alto	97	88,2
Total	110	100,0

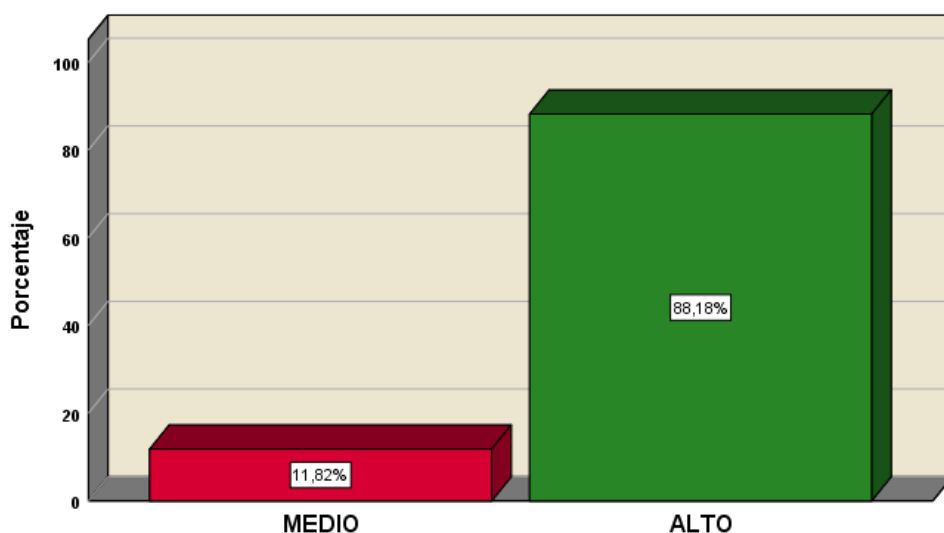


Figura 2. Diagrama de frecuencias de práctica docente

Interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 12 y figura3; la práctica docente en un nivel medio personifica un 11.8% y alto, el 88.2%.

Tabla 14.

Habilidades blandas y práctica docente educativas de la RED N 06, San Juan de Lurigancho-2019

		Habilidades blandas			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Práctica docente	Bajo	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
	Medio	0 0,0%	10 76,9%	3 0,0%	13 100,0%
	Alto	0 0,0%	9 9,3%	88 90,7%	63 100,0%
Total		0 0,0%	19 17,3%	91 82,7%	110 100,0%

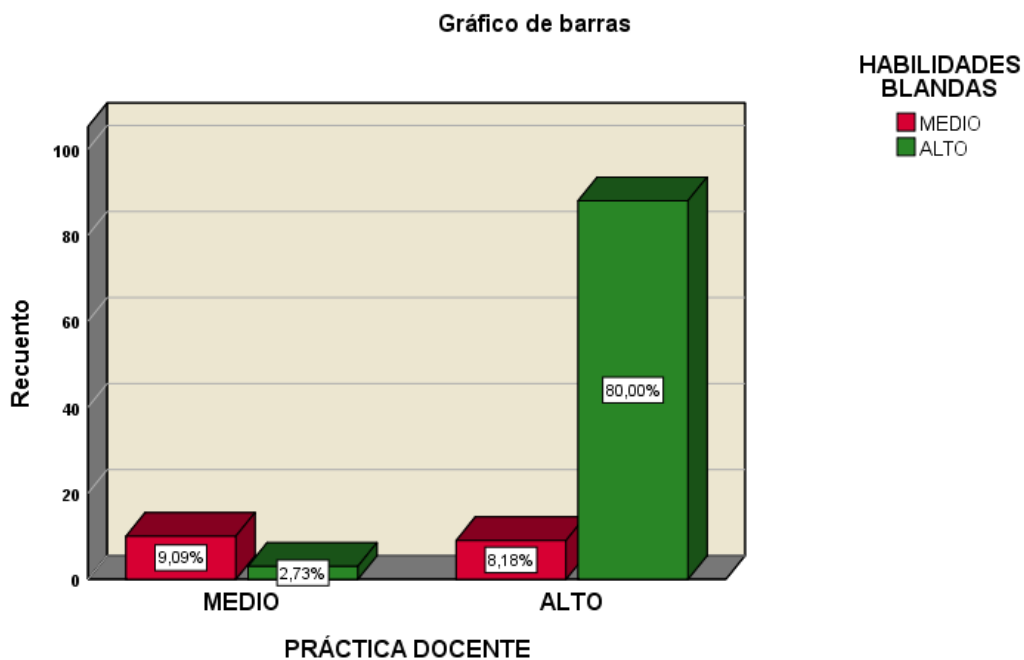


Figura 3. Diagrama de barras congregadas de las Habilidades blandas y prácticas docente

Interpretación:

Tal como se muestra en la tabla 13 y figura 4; la práctica docente en un nivel medio, el 76.9% de los profesores afirman que las habilidades blandas es de nivel medio, por otra parte; la práctica docente en un nivel alto, el 90.7% de los maestros consideran que las habilidades blandas es alta.

Tabla 15.

Habilidades blandas y la dimensión personal de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N 06, San Juan de Lurigancho-2019

		Habilidades blandas			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Dimensión personal	Bajo	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
	Medio	0 0,0%	16 43,2%	21 56,8%	37 100,0%
	Alto	0 0,0%	3 4,1%	70 95,9%	73 100,0%
Total		0 0,0%	19 17,3%	91 82,7%	110 100,0%

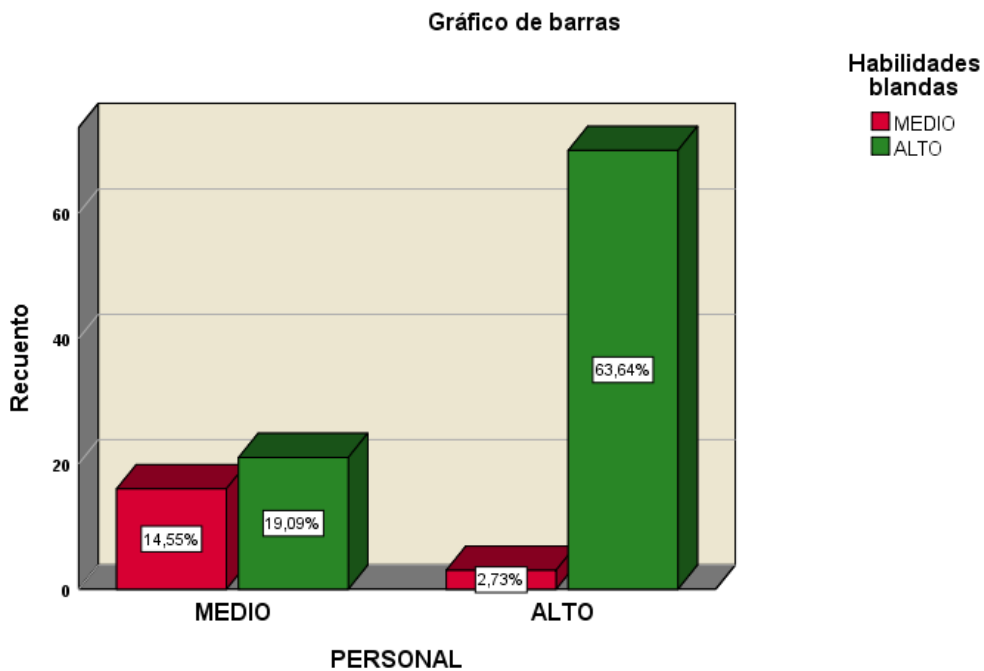


Figura 4. Diagrama de barras de las habilidades blandas y la dimensión personal de la práctica docente

Interpretación:

Tal como se muestra en la tabla 14 y figura 5; la dimensión personal de la práctica docente en un nivel medio, el 43.2% de los profesores afirman que las habilidades blandas es de nivel medio, por otra parte; la dimensión personal de la práctica docente en un nivel alto, el 95.9% de los maestros consideran que las habilidades blandas es alta.

Tabla 16.

Habilidades blandas y la dimensión institucional de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho-2019

		Habilidades blandas			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Dimensión institucional	Bajo	0 0,0%	1 100,0%	0 0,0%	1 100,0%
	Medio	0 0,0%	17 35,4%	31 64,6%	48 100,0%
	Alto	0 0,0%	1 1,6%	60 98,4%	61 100,0%
Total		0 0,0%	19 17,3%	91 82,7%	110 100,0%

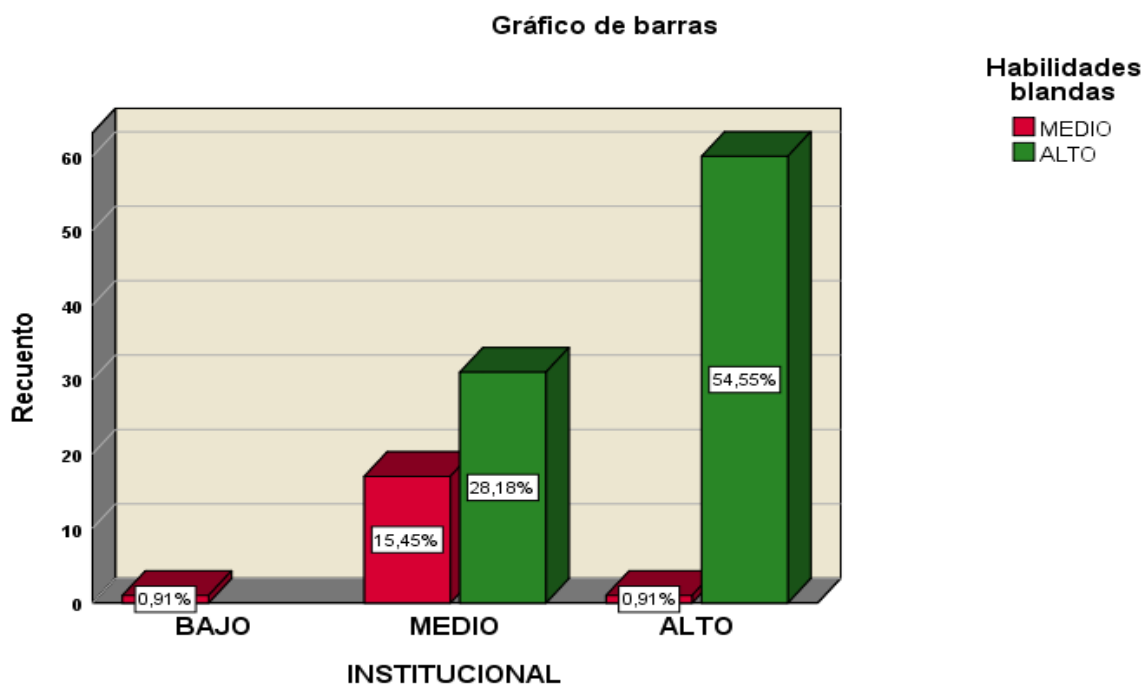


Figura 5. Diagrama de barras agrupadas de las habilidades blandas y la dimensión de la práctica docente

Interpretación:

Tal como se muestra en la tabla 15 y figura 6; la dimensión institucional de la práctica docente en un nivel medio, el 35.4% de los profesores afirman que las habilidades blandas es de nivel medio, por otra parte; la dimensión institucional de la práctica docente en un nivel alto, el 98.4% de los maestros consideran que las habilidades blandas es alta.

Tabla 17.

Habilidades blandas y la dimensión interpersonal de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N 06, San Juan de Lurigancho-2019

		Habilidades blandas			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Dimensión interpersonal	Bajo	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 100,0%
	Medio	0 0,0%	12 50,0%	12 50,0%	24 100,0%
	Alto	0 0,0%	7 8,1%	79 91,9%	86 100,0%
Total		0 0,0%	19 17,3%	91 82,7%	110 100,0%

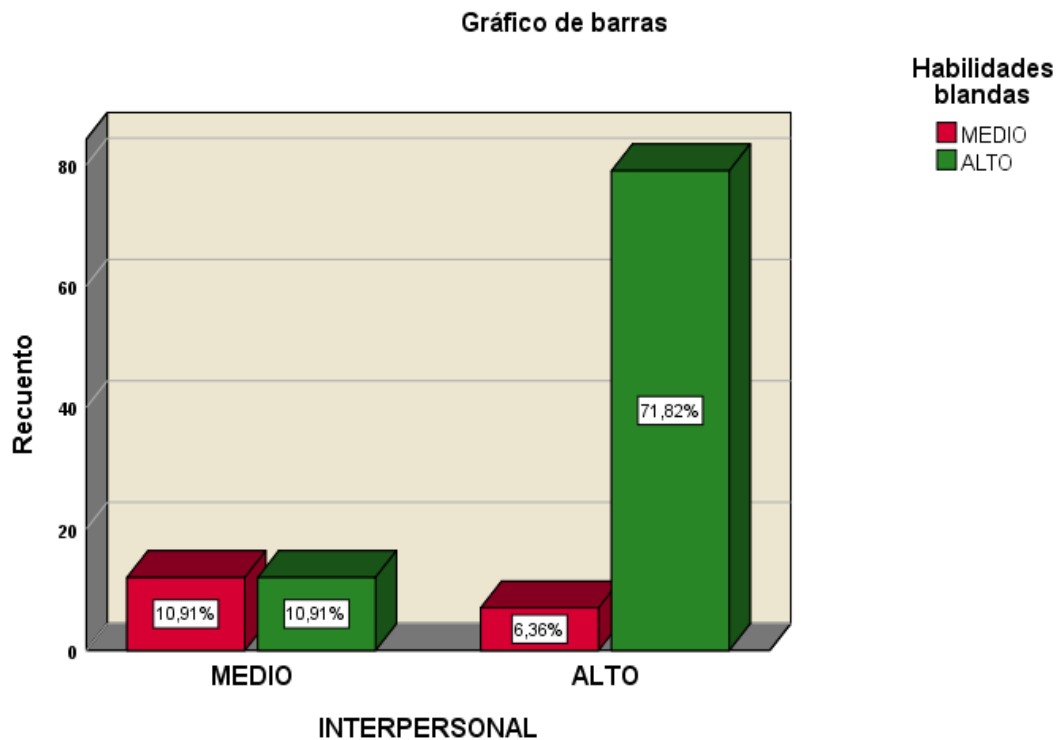


Figura 6. Diagrama de barras de las habilidades blandas y la dimensión interpersonal de la práctica docente

Interpretación:

Tal como se muestra en la tabla 16 y figura 7; la dimensión interpersonal de la práctica docente en un nivel medio, el 50.0% de los profesores afirman que las habilidades blandas es de nivel medio, por otra parte; la dimensión interpersonal de la práctica docente en un nivel alto, el 91.9% de los maestros consideran que las habilidades blandas es alta.

Tabla 18.

Habilidades blandas y la dimensión didáctica de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N 06, San Juan de Lurigancho-2019

		Habilidades blandas			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Dimensión didáctica	Bajo	0	0	0	0
		0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Medio	0	12	15	27
		0,0%	44,4%	55,6%	100,0%
	Alto	0	7	76	83
		0,0%	8,4%	91,6%	100,0%
Total		0	19	91	110
		0,0%	17,3%	82,7%	100,0%

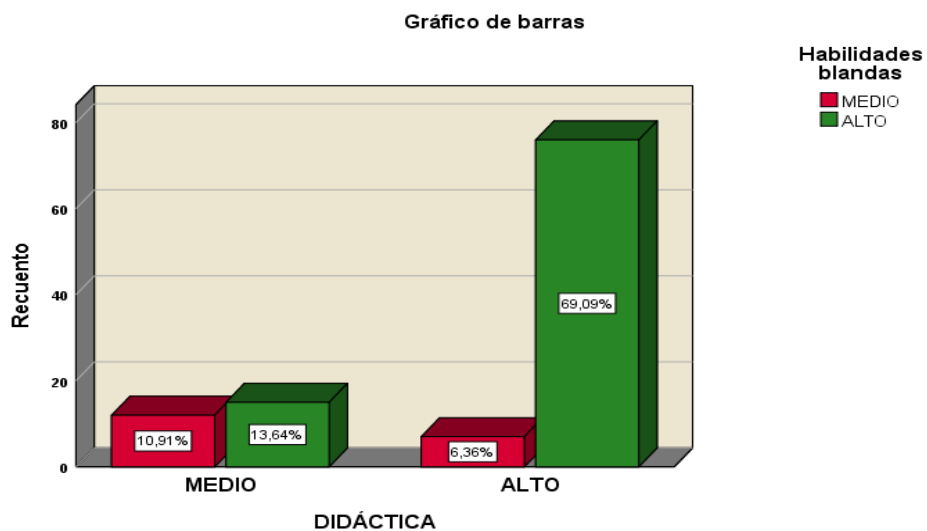


Figura 7. Diagrama de barras de las habilidades blandas y la dimensión didáctica de la práctica docente

Tal como se muestra en la tabla 17 y figura 8; la dimensión didáctica de la práctica docente en un nivel medio, el 44.4% de los profesores afirman que las habilidades blandas es de nivel medio, por otra parte; la dimensión didáctica de la práctica docente en un nivel alto, el 91.6% de los maestros consideran que las habilidades blandas es alta.

Tabla 19.

Habilidades y la dimensión valoral de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N 06, San Juan de Lurigancho-2019

		Habilidades blandas			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Dimensión valoral	Bajo	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 100,0%
	Medio	0 0,0%	4 80,0%	1 20,0%	5 100,0%
	Alto	0 0,0%	15 14,3%	90 85,7%	105 100,0%
Total		0 0,0%	19 17,3%	91 82,7%	110 100,0%

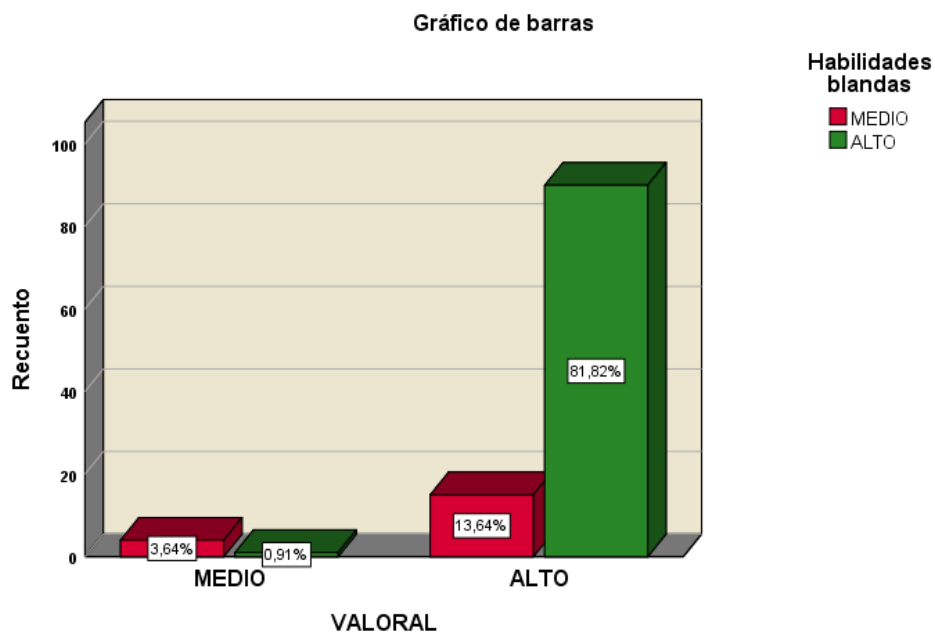


Figura 8. Diagrama de barras agrupadas de las habilidades blandas y la dimensión valoral de la práctica docente

Interpretación:

Tal como se muestra en la tabla 18 y figura 9; la dimensión valoral de la práctica docente en un nivel medio, el 80.0% de los profesores afirman que las habilidades blandas es de nivel medio, por otra parte; la dimensión institucional de la práctica docente en un nivel alto, el 85.7% de los maestros consideran que las habilidades blandas es alta.

3.1.1. Prueba de hipótesis general y específica

Hipótesis general

Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019.

Hipótesis Nula.

Las habilidades blandas no se relacionan significativamente con la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a .

Tabla 20.

Correlación de las habilidades blandas y práctica docente

			Habilidades blandas	Práctica docente
	Habilidades Blandas	Coeficiente de correlación	1,000	,740**
		Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman		N	110	110
	Práctica docente	Coeficiente de correlación	,740**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

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

El producto del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.740 advierte que hay relación afirmativa entre las variables asimismo se ubica en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se desestima la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se determina que: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019.

Hipótesis Específica 1

Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la dimensión personal de la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019.

Hipótesis Nula

Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la dimensión personal de la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 21.

Correlación habilidades blandas y la dimensión personal

			Habilidades blandas	Dimensión personal
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	1,000	,620**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Dimensión personal	N	110	110
		Coeficiente de correlación	,620**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

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

La conclusión del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.620 señala que hay una

relación positiva entre las variables asimismo se encuentra en el nivel de correlación media y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se desestima la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se determina que: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la dimensión personal de la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019.

Hipótesis Específica 2

Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la dimensión institucional de la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019.

Hipótesis Nula

Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la dimensión institucional de la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 22.

Correlación habilidades blandas y la dimensión institucional

		Habilidades blandas	Dimensión institucional
Habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1,000	,610**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	110	110
Dimensión institucional	Coefficiente de correlación	,610**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110

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

El producto del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.610 advierte que hay relación positiva entre las variables asimismo además se ubica en el nivel de correlación media y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis específica 2; se determina que: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la dimensión institucional de la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019.

Hipótesis Específica 3

Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la dimensión interpersonal de la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019.

Hipótesis Nula

Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la dimensión interpersonal de la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 23.

Correlación habilidades blandas y la dimensión interpersonal

		Habilidades blandas	Dimensión interpersonal
Habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1,000	,650**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	110	110
Dimensión personal	Coefficiente de correlación	,650**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	110	110

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

El producto del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.650 advierte que hay relación afirmativa entre las variables asimismo se ubican en el nivel de correlación media y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis específica 3; se determina que: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la dimensión interpersonal de la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019.

Hipótesis Específica 4

Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la dimensión didáctica de la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019.

Hipótesis Nula

Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la dimensión didáctica de la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 24.
Correlación habilidades blandas y la dimensión didáctica

		Habilidades blandas	Dimensión didáctica
Rho de Spearman	Habilidades blandas	1,000	,670**
	Dimensión didáctica	,670**	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	110
		Sig. (bilateral)	,000
		N	110

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

El producto del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.670 advierte que hay vínculo afirmativo entre ambas variables asimismo se encuentra en el nivel de correlación media y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis específica 4; se determina que: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la dimensión didáctica de la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019.

Hipótesis Específica 5

Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la dimensión valoral práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019.

Hipótesis Nula

Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la dimensión valoral práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 25.

Correlación habilidades blandas y la dimensión valoral

		Habilidades blandas	Dimensión valoral
Habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1,000	,675**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	110	110
Dimensión valoral	Coefficiente de correlación	,675**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	110	110

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

El producto del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.675 indica que hay un vínculo positivo entre ambas variables asimismo se ubica en el nivel de correlación media y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis específica 5; se determina que: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la dimensión valoral de la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019

IV. Discusión

De los hallazgos localizados y del análisis de las respuestas respecto al objetivo específico 1, el producto del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.620 confirmó que hay vínculo afirmativo entre las variables asimismo se ubica en el nivel de correlación media y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis específica 1; se determina que: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la dimensión personal de la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019; ello implica descriptivamente que la

dimensión personal de la práctica docente en un nivel medio, el 43.2% de los profesores afirman que las habilidades blandas es de nivel medio, por otra parte; la dimensión personal de la práctica docente en un nivel alto, el 95.9% de los maestros consideran que las habilidades blandas es alta. Por otra parte, de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados la presente investigación corrobora lo planteado por Catota (2016) realizó una investigación para conocer como la práctica docente influye en los estudiantes con respecto a su rendimiento académico del séptimo año de educación general básica, concluyendo que la gran mayoría de maestros no están actualizado con la pedagogía de la nueva escuela y , por ende, siguen realizando su labor educativa bajo paradigmas tradicionales la cual no favorecen al desarrollo de las habilidades blandas ni cognitivas ni procedimentales en los estudiantes. Estos resultados están relacionados desde el punto de vista teórico con lo que plantea Fierro et al. (2000) al considerar que la dimensión personal del docente es fundamental dentro del entorno educativo ya que como cualquier ser humano que posee sus propias características tanto en el nivel académico como en lo emocional harán que sus enseñanzas sean decisivas para sus alumnos por ello es importante que el maestro siempre esté motivado, con proyectos personales realizados y con un alto equilibrio emocional.

Igualmente, de los hallazgos localizados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 2, el resultado del coeficiente de Rho de Spearman de 0.610 advierte que hay vinculo afirmativo entre las variables asimismo se ubican en el nivel de correlación media y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis específica 2; se determina que: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la dimensión institucional de la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019; ello implica descriptivamente que la dimensión institucional de la práctica docente en un nivel medio, el 35.4% de los profesores afirman que las habilidades blandas es de nivel medio, por otra parte; la dimensión institucional de la práctica docente en un nivel alto, el 98.4% de los maestros consideran que las habilidades blandas es alta. Por otro lado, de los hallazgos localizados y del análisis de las respuestas el presente estudio planteado por Pucamayo (2018) investigó sobre las habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes de una institución, concluyendo que existe una relación positiva media ($Rho= 0,586$) esto implica que mientras los docentes de cualquier institución desarrollen y empleen las habilidades blandas en su práctica

pedagógica fomentará un mejor ambiente o clima laboral. Estos resultados están relacionados desde el punto de vista teórico con lo que plantea Fierro et al. (2000) al considerar que Las instituciones educativas son organizaciones donde se llevan a cabo las prácticas docentes, siendo este lugar un escenario de vital importancia para la socialización profesional, donde se cultivan los preceptos, tradiciones, costumbres y los saberes del oficio.

Asimismo, de los hallazgos localizados y del análisis de las respuestas respecto al objetivo específico 3, el resultado del coeficiente de Rho de Spearman de 0.650 indica que existe vínculo afirmativo entre ambas variables asimismo se ubican en el nivel de correlación media y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis específica 3; se determina que: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la dimensión interpersonal de la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019; ello implica descriptivamente que la dimensión interpersonal de la práctica docente en un nivel medio, el 50.0% de los profesores afirman que las habilidades blandas es de nivel medio, por otra parte; la dimensión interpersonal de la práctica docente en un nivel alto, el 91.9% de los maestros consideran que las habilidades blandas es alta. Estos resultados están relacionados desde el punto de vista teórico con lo que plantea Ortega (2017) quien considera que las habilidades blandas son capacidades que al ser desarrolladas por las personas promueven el éxito profesional capacitándolas para desenvolverse de manera pertinente y adecuada en su centro laboral. Asimismo Fierro et al. (2000) consideran que las relaciones interpersonales de los docentes dentro de la institución educativa se da dos maneras: la primera entre el maestro y alumnos, donde en torno al proceso de enseñanza se comparten experiencias, sentimientos y conocimientos para lograr el aprendizaje significativo en los educandos. La segunda se da entre docentes y el equipo directivo donde las actividades como jornadas de trabajo, talleres y capacitaciones crean vínculos amicales los cuales promueven relaciones interpersonales saludables con el fin de compartir experiencias y conocimientos del ámbito educativo.

Asimismo, de los hallazgos localizados y del análisis de las respuestas respecto al objetivo específico 4, el resultado del coeficiente de Rho de Spearman de 0.670 advierte que hay vínculo afirmativo entre ambas variables asimismo se ubica en el nivel de correlación media y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis específica 4; se determina que: Las habilidades blandas

se relacionan significativamente con la dimensión didáctica de la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019; ello implica descriptivamente que la dimensión didáctica de la práctica docente en un nivel medio, el 44.4% de los profesores afirman que las habilidades blandas es de nivel medio, por otra parte; la dimensión didáctica de la práctica docente en un nivel alto, el 91.6% de los maestros consideran que las habilidades blandas es alta. Estos resultados están relacionados desde el punto de vista teórico con lo que plantean Emmer y Stough (2010) cuando afirman que una característica fundamental de una excelente práctica docente se evalúa por sus competencias didácticas y metodológicas que orientan su quehacer educativo, esto implica aquellas actividades ejecutadas por los maestros con el propósito de conseguir el interés y la atención de los estudiantes y conseguir la participación del mismo con el objetivo de generar los aprendizajes esperados en los educandos. Para ello como lo confirman Fierro et al. (2000) los docentes que buscan innovador el aspecto didáctico de su labor pedagógica deben primero autoevaluarse constantemente sobre como aprenden sus estudiantes y la mejor forma de promover aprendizajes significativos en ellos.

Asimismo, de los hallazgos localizados y del análisis de las respuestas con respecto al objetivo específico 5, el resultado del coeficiente de Rho de Spearman de 0.675 advierte que hay un vínculo afirmativo entre las variables asimismo se ubica en el nivel de correlación media y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis específica 5; se determina que: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la dimensión valoral de la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019; ello implica descriptivamente que la dimensión valoral de la práctica docente en un nivel medio, el 80.0% de los profesores afirman que las habilidades blandas es de nivel medio, por otra parte; la dimensión institucional de la práctica docente en un nivel alto, el 85.7% de los maestros consideran que las habilidades blandas es alta. Estos resultados están relacionados con la idea teórica planteada por Minedu (2018) el cual sostiene que la buena práctica docente implica poseer un marco de principios que respalden su praxis educativa con el fin de ser un referente de compromiso, espíritu creativo, líder democrático para los alumnos, los cuales deben insertarse a la colectividad como personas de bien y sumar a la construcción de un país humano y justo. Asimismo Fierro et al. (2000)

considera que cada maestro en su desempeño laboral manifiesta una serie de valores, juicios, actitudes y creencias personales ya sea explícita o implícita.

Así mismo, de los hallazgos localizados y del análisis de las respuestas respecto al objetivo general, el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.740 advierte que existe relación afirmativa entre ambas variables asimismo se ubica en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis general; se determina que: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019; ello implica descriptivamente que la práctica docente en un nivel medio, el 76.9% de los profesores afirman que las habilidades blandas es de nivel medio, por otra parte; la práctica docente en un nivel alto, el 90.7% de los maestros consideran que las habilidades blandas es alta. Por otra parte, de los hallazgos localizados y del análisis de las respuestas la presente investigación son opuestos a lo planteado a nivel internacional por Barrientos (2015) quien investigó sobre habilidades sociales y emocionales del profesorado de educación infantil relacionadas con la gestión del clima del aula, concluyendo que existe un relación baja ($Rho=0,150$) entre las habilidades blandas (inteligencia emocional) y la organización de la clase (práctica docente). Por su parte, Cardenas (2019) quien realizó una investigación acerca de la percepción de la práctica docente, concluyó que el nivel de la percepción de las practicas docentes en una determinada red de una UGEL es inadecuado con un 56,2% .Esto implica que muchos de estos profesores necesitan transformar su práctica educativa a partir de la adquisición y el empleo de las habilidades blandas en su labor pedagógica.

V. Conclusiones

- Primera:** El actual estudio investigativo respecto a la hipótesis específica 1, Revela que las habilidades blandas se relaciona con la dimensión personal de forma significativa en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019; siendo que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.620, indicó una alta asociación entre ambas variables; además de ser la correlación positiva.
- Segunda:** El actual estudio investigativo respecto a la hipótesis específica 2, revela que las habilidades blandas se relaciona con la dimensión institucional de forma significativa en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019; siendo que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.690, indicó una alta asociación entre ambas variables; además de ser la correlación positiva.
- Tercera:** El actual estudio investigativo respecto a la hipótesis específica 3, señala que las habilidades blandas se relaciona de manera significativa con la dimensión interpersonal en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019; siendo que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.650, reveló una elevada asociación entre ambas variables; además de ser la correlación positiva.
- Cuarta:** El actual estudio investigativo respecto a la hipótesis específica 4, sostiene que las habilidades blandas se relaciona de manera significativa con la dimensión didáctica en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019; siendo que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.670, reveló una elevada asociación entre ambas variables; además de ser la correlación positiva.
- Quinta:** El actual estudio investigativo respecto a la hipótesis específica 5, demuestra que las habilidades blandas se relaciona de manera significativa con la dimensión valoral en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019; siendo que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.675, reveló una elevada asociación entre ambas variables; además de ser la correlación

positiva.

Sexta: El actual estudio investigativo respecto a la hipótesis general, sostiene que las habilidades blandas se relaciona con la práctica docente de forma significativa en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019; siendo que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.740, reveló una elevada asociación entre las variables; además de ser la correlación positiva.

VI. Recomendaciones

Primera: Respecto a las habilidades blandas y práctica docente, se aconseja al Minedu a diseñar programas y talleres formativos en torno a las habilidades blandas con el fin capacitar a los docentes y equiparlos con nuevas herramientas tales como liderazgo, trabajo en equipo, empatía, gestión de conflictos y adaptabilidad para transformar su práctica pedagógica.

Segunda: Respecto a la hipótesis 1, se recomienda a equipo directivo de las instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019, quienes cumplen el rol de líderes en el ámbito educativo, a capacitar a sus docentes con respecto a las habilidades blandas para que mejoren su labor educativa en beneficio de sus estudiantes.

Tercera: Respecto a la hipótesis 2, se exhorta a los docentes de las instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019, quienes son parte de la imagen institucional a actuar y conducirse de manera idónea dentro y fuera de la escuela respetando y haciendo cumplir el reglamento interno y las normas de convivencias con el fin de promover una saludable cultura organizacional.

Cuarta: Respecto a la hipótesis 3, se encomienda a los docentes a establecer relaciones saludables donde prime el respeto, la tolerancia y la escucha activa entre docentes – alumnos, docentes – docentes y docentes – padres de familias con el fin de crear comunidad educativa activa.

Quinta: Respecto a la hipótesis 4, se exhorta a los docentes de las instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019, a renovar constantemente su práctica

docente implementando nuevas estrategias y recursos didácticos haciendo de las sesiones de clases un espacio motivador para el aprendizaje significativo.

Sexta: Respecto a la hipótesis 5, se persuade a los docentes de las instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019, a encarnar aquellos valores que desea inculcar en sus estudiantes dentro y fuera de las aulas para formar a ciudadanos de bien quienes sumen a construir una sociedad más justa y humana.

VII.- Referencias

- Achmad, F. H., & Cantner, U. (2018). *Soft skills, hard skills, and individual innovativeness*. Eurasian Business Review, 8(2), 139-169.
doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s40821-017-0076-6>
- Barreto, V. y Vargas, E. (2018). *Gestión educativa y práctica docente* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de
[file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/barreto_mv%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/barreto_mv%20(1).pdf)
- Barrón, C. (Enero/abril, 2015). *Concepciones epistemológicas y práctica docente. Una revisión*. REDU revista de docencia universitaria. Recuperado de
<file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/Dialnet-ConcepcionesEpistemologicasYPracticaDocente-5027835.pdf>
- Barrón, M. (2018). *Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes*. (Tesis de Doctorado). Universidad cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21803/Barr%C3%B3n_CMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bedezu, W. (enero 2015). *Habilidades blanda y su aplicación en las organizaciones*. INGECEP, instituto de gestión y capacitación empresarial y profesional, Primera edición. Recuperado de
https://www.academia.edu/37990538/LAS_HABILIDADES_BLANDAS
- Bernal, C. (2010). *Proceso de la investigación científica. Metodología de la investigación*. (p 118). Colombia: Pearson.
- Buchheimer, A. (1963). *The development of ideas about empathy*. *Journal of Counseling Psychology*, 10(1), 61. Retrieved from
<https://pdfs.semanticscholar.org/6e99/5641bba9ff7cf63b114d720c2b6455df89c4.pdf>

- Bush, T., & Glover, D. (2003). *School leadership: Concepts and evidence*. Retrieved from https://dera.ioe.ac.uk/5119/14/dok217-eng-School_Leadership_Concepts_and_Evidence_Redacted.pdf
- Cárdenas, L. (2019). *Percepción de las prácticas docentes en la red 3 UGEL 06 Ate-Vitarte, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/35065/C%c3%a1rdenas_FL_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Collie, R. J., & Martin, A. J. (2016). *Adaptability: An important capacity for effective teachers*. *Educational Practice and Theory*, 38(1), 27-39. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Andrew_Martin35/publication/299592012_Adaptability_An_Important_Capacity_for_Effective_Teachers/links/5869a81e08ae6eb871b9657
- Cuestas, E. (2017). *Acompañamiento pedagógico y práctica docente en los CEBES de la UGEL 01*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15817/Cuestas_VEH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dixon, J., Belnap, C., Albrecht, C., & Lee, K. (2010). *The importance of soft skills*. *Corporate Finance Review*, 14(6), 35-38. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/751644804?accountid=37408>
- Doran, D. D. (2019). *Soft Skills: A Difference Maker in AEC Industry*. *ENR: Engineering News-Record*, 283(9), 32–33. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=139187635&lang=es&site=ehost-live>
- Douglas, S. (2016). *Habilidades blandas para el aprendizaje, el trabajo y la sociedad*. BRITISH COUNCIL abriendo un mundo con potencial, 4-6. Recuperado de

https://www.britishcouncil.pe/sites/default/files/habilidades_blandas_spanish_core_skills_brochure_final.pdf

FernHernández, R; Fernández, C & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: McGraw Hill.

Fierro, C., Fortoul, B. & Rosas, L. (2000). *Transformando la práctica docente, una propuesta basada en la investigación acción*. Recuperado de [file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/0_Transformando_la_practica_docente_-_c%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/0_Transformando_la_practica_docente_-_c%20(1).pdf)

Foster, S. K., Wiczer, E., & Eberhardt, N. B. (2019). *What's so hard about soft skills?* *asha Leader*, 24(12), 52–60. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=140195285&lang=es&site=ehost-live>

García, B. (Noviembre/diciembre, 2018). *Las habilidades socioemocionales, no cognitivas o “blandas”*: Aproximaciones a su evaluación. *Revista digital universitaria*. http://www.revista.unam.mx/wp-content/uploads/v19_n6_a5_Las-habilidades-socioemocionales-no-cognitivas.pdf

<http://www.habilidadesblandas.com/>

Huaranga, H. (Enero, 2015). *¿Qué son las habilidades blandas y como se aprenden?* *Revista HB*. Recuperado de https://www.academia.edu/38939854/HABILIDADES_BLANDAS_N_1_Enero_2015

Hurtado, A., Serna, M. y Madueño, M. (Mayo/agosto, 2015). *Práctica docente del profesor universitario: Su contexto de aprendizaje*. *PROFESORADO revista de currículum y formación del profesorado*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56741181014.pdf>

- Jones, S. R., & McEwen, M. K. (2000). *A conceptual model of multiple dimensions of identity*. *Journal of college student development*, 41(4), 405-414. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/b613/5ba3537d5960c6580df5f80ae1ef649ec7d4.pdf>
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). *Authentic leadership development. Positive organizational scholarship*, 241, 258. Retrieved from <http://img2.timg.co.il/forums/3/9e0b9ff6-2b3b-4766-8ea0-c55a7cefe068.pdf>
- Minedu. (2016). *Marco del buen desempeño docente*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Moreno-Luna, D. A., & Barco-Alzate, P. A. (2019). *Teaching soft skills in a peer-assisted methodology*. *Industrial Management*, 61(6), 26–30. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=139643365&lang=es&site=ehost-live>
- Oliveira, F., Rouco, C., & Gladkikh, T. (2016). *Riding as a way of Developing Soft Skills in Higher Education*. *Proceedings of the European Conference on Management, Leadership & Governance*, 233–241. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=117804692&lang=es&site=ehost-live>
- OLSEN, L. (2017). *A hard look at soft skills*. *Administrative Professional Today*, 43(11), 7. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=125514738&lang=es&site=ehost-live>
- Ortega, C. (2017). *Desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas*. Universidad Ecotec, conectando desarrollo. Cambiando el futuro. Recuperado de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/desarrollo-habilidades.pdf>

- Ortega, T. (mayo, 2016). *Desenredando la conversación sobre habilidades blandas*. EL DIALOGO liderazgo para las américas, 3-23
<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4844/Desenredando%20la%20conversación%20sobre%20habilidades%20blandas.pdf?sequence=1&isAllo>
- Osman, W. S. M., Girardi, A., & Paull, M. (2012). *Educator Perceptions of Soft Skill Development: An Examination within the Malaysian Public Higher Education Sector*. *International Journal of Learning*, 18(10), 49–62. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=83812781&lang=es&site=ehost-live>
- Pumacayo, R. (2018). *Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes en la institución educativa Politécnico Rafael Loayza Guevara, Arequipa, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad nacional San Agustín de Arequipa, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8512/EDMpuquri.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quieng, M. C., Lim, P. P., & Lucas, M. R. D. (2015). *21st Century-based Soft Skills: Spotlight on Non-cognitive Skills in a Cognitive-laden Dentistry Program*. *European Journal of Contemporary Education*, 11(1), 72–81.
<https://doi.org/10.13187/ejced.2015.11.72>
- Raciti, P. (julio, 2015). *La medición de las competencias transversales en Colombia: una propuesta metodológica*. *Eurosocial programa para la cohesión social en américa latina*, N° 34, Edición no venal. Recuperado de <http://sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1444897404-DT34.pdf>
- Raciti, P. y Mosquera, T. (Diciembre, 2014). *Competencias transversales*. DNP, departamento nacional de planeación. Recuperado de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Documento%206.pdf>

- Salinas, E. (2014). *La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la institución educativa policía nacional del Perú “Juan Linares Rojas”, Oquendo Callao – 2013*. (Tesis de maestría). Universidad nacional mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4240/Salinas_ee.pdf;jsessionid=8EA93A64E69586237818648BE2FD3CE7?sequence=1
- Sethi, R. (2016). *Importance of Soft Skills for Professional Students*. International Journal of Recent Research Aspects, 113–115. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=124330646&lang=es&site=ehost-live>
- Sonmez, J. (2015). *Soft skills, that software developer’s life manual*. Retrieved from <https://www.manning.com/books/soft-skills#reviews>
- Stojiljković, S., Todorović, J., Đigić, G., & Dosković, Z. (2014). *Teachers’ self-concept and empathy*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 875-879. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Jelisaveta_Todorovic/publication/272494049_Teachers'_Self-concept_and_Empathy/links/5548fc600cf205bce7abfee8/Teachers-Self-concept-and-Empathy.pdf
- Tang, K. N. (2018). *The importance of soft skills acquisition by teachers in higher education institutions*. *Kasetsart Journal of Social Sciences*. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2452315117304939>
- Tapia, L. (2018). *Las habilidades blandas y la convivencia escolar de los estudiantes de la institución educativa 2051 El progreso Carabayllo 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23844/Tapia_TLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Tripathy, M. (2018). *Recognizing & Handling the Underlying Causes of Stress at Workplace: An Approach through Soft Skills*. International Journal of Management, Accounting & Economics, 5(7), 619–632. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=131442513&lang=es&site=ehost-live>
- Wall Jr, J. A., & Callister, R. R. (1995). *Conflict and its management*. *Journal of management*, 21(3), 515-558. Retrieved from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.468.8488&rep=rep1&type=pdf>
- Wikle, T. A., & Fagin, T. D. (2015). *Hard and Soft Skills in Preparing GIS Professionals: Comparing Perceptions of Employers and Educators*. *Transactions in GIS*, 19(5), 641–652. <https://doi.org/10.1111/tgis.12126>
- Yturralde, E (2016) *Habilidades blandas – competencias sociales*. Recuperado de.
- Zelada, N. (2018). *Habilidades sociales y competencias en proyecto de emprendimiento*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15055/Zelada_MNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1.
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Habilidades blandas y práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019”						
AUTOR: Miguel Angel Coronado Riquelme						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y la dimensión personal de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y la dimensión institucional de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y la dimensión interpersonal de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y la dimensión didáctica de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y la dimensión interpersonal de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre las habilidades blandas y la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre las habilidades blandas y la dimensión personal de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019.</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades blandas y la dimensión institucional de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019.</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades blandas y la dimensión interpersonal de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019.</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades blandas y la dimensión didáctica de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019.</p>	<p>Hipótesis general Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre las habilidades blandas y la dimensión personal de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre las habilidades blandas y la dimensión institucional de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre las habilidades blandas y la dimensión interpersonal de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre las habilidades blandas y la dimensión didáctica de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019.</p>	Variable 1: Habilidades blandas			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
			Liderazgo	- Guía - Valora - Motiva - Respeta - Delega	1,2,3,4,5,6,7,8	Alto (148 – 200) Medio (94 – 147) Bajo (40 – 93)
			Trabajo en equipo	- Acepta y da ayuda - Presenta disponibilidad - Acepta ideas - Involucra	9,10,11,12,13,14,15,16	
			Empatía	- Detecta estados de ánimos - Escucha con atención - Adopta puntos de vista	17,18,19,20,21,22,23,24	
			Gestión de conflictos	- Afronta - Regula - Soluciona	25,26,27,28,29,30,31,32	
			Adaptabilidad	- Comprende - Aprecia - Acepta	33,34,35,36,37,38,39,40	
			Variable 2: Práctica docente			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
			Personal	- Vocación - Proyección - Satisfacción	1,2,3,4,5,6,7,8	Alto (142 – 190) Medio

<p>habilidades blandas y la dimensión valoral de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019?</p>	<p>instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019.</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades blandas y la dimisión valoral de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre las habilidades blandas y la dimensión valoral de la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019.</p>	<p>Institucional</p> <p>Interpersonal</p> <p>Didáctica</p> <p>Valoral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Reglamento - Cultura organizacional <ul style="list-style-type: none"> - Alumno - Docente - Padres de familia <ul style="list-style-type: none"> - Método - Técnica - Coordinación <ul style="list-style-type: none"> - Explícitas - Implícitas 	<p>9,10,11,12,13,14,15,16</p> <p>17,18,19,20,21,22,23,24</p> <p>25,26,27,28,29,30,31,32</p> <p>33,34,35,36,37,38</p>	<p>(90 – 141) Bajo (38 – 89)</p>
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>PPOBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>	<p>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</p>			
<p>TIPO: Básico DISEÑO: No experimental de corte transversal NIVELES DE DISEÑO: Correlacional MÉTODO: Hipotético deductivo ENFOQUE: Cuantitativo</p>	<p>POBLACIÓN: la población para el presente trabajo está conformada por los 306 docentes de las Instituciones Educativas de la RED N° 06 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima- 2019.</p> <p>TIPO DE MUESTRA:</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: el tamaño de la muestra es de 110 docentes de las Instituciones Educativas con mayor población de la RED N° 06, del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima - 2019</p>	<p>VARIABLE 1: HABILIDADES BLANDAS TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario AUTOR: Miguel Angel Coronado Riquelme AÑO: 2019 MONITOREO: 2019 ÁMBITO DE APLICACIÓN: Instituciones Educativas FORMA DE ADMINISTRACIÓN: Directa</p> <p>VARIABLE 2: PRÁCTICA DOCENTE TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario AUTOR: Willy Quito Sifuentes</p> <p>AÑO: 2016 MONITOREO: 2019 ÁMBITO DE APLICACIÓN: Instituciones Educativas FORMA DE ADMINISTRACIÓN: Directa</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas, figuras y frecuencias</p> <p>INFERENCIAL: Prueba de normalidad K-SKolmogorov – Smimov Tau_b de Kendall</p>			

ANEXO 2.
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE I

CUESTIONARIO DE VALIDACION SOBRE LAS HABILIDADES BLANDAS

FINALIDAD: El instrumento tiene la finalidad de determinar los niveles de manejo de habilidades blandas en los maestros. INSTRUCCIONES: A continuación encontrará una lista de preguntas. En cada pregunta debe elegir una de las cinco opciones que la acompañan. Estas respuestas son anónimas y no es necesario poner su nombre por lo que imploramos sinceridad en su respuesta. Marca la respuesta con una (X). Sexo: H () M ()				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIM.	INDICADORES	N°	ITEMS	VALORACION				
				1	2	3	4	5
DIMENSION 1: LIDERAZGO	Guía	1	Considera que posee la capacidad para guiar a sus alumnos hacia sus metas académicas trazadas.					
	Valora	2	Da valor a las acciones de sus alumnos y/o colegas para lograr un objetivo en común.					
		3	Valora los aportes de sus colegas para solucionar determinadas situaciones en su Institución Educativa.					
	Motiva	4	Motiva a sus alumnos cuando ve que están flaqueando en determinadas áreas.					
		5	Motiva a sus colegas para lograr objetivos trazados con respecto a su Institución Educativa.					
	Respeto	6	Respeto y se hace respetar por sus colegas y alumnos sin ser autoritario.					
	Delega	7	Delega deberes con una adecuada distribución de tareas en sus alumnos.					
		8	Considera que en situaciones de conflicto, delega acertadamente responsabilidades a sus estudiantes para encontrar la solución.					
DIMENSION 2: TRABAJO EN EQUIPO	Acepta y da ayuda	9	Acepta ayuda de los demás miembros de grupo cuando trabaja con sus colegas.					
		10	Solicita ayuda a los miembros del grupo cuando tiene una duda o percance o trata de solucionar solo.					
	Presenta disponibilidad	11	Siempre está predispuesto a colaborar con los demás miembros del grupo de docentes.					
		12	Participa activamente en las actividades del grupo.					
	Acepta ideas	13	Acepta las ideas de los demás miembros del grupo de trabajo en su Institución Educativa.					
		14	Apoya las decisiones tomadas por la mayoría del grupo cuando no está de acuerdo.					
	Involucra	15	Colabora activamente para alcanzar los objetivos del grupo.					
		16	Considera que puede involucrar a los					

			demás miembros del grupo para su pronta solución del trabajo planificado.						
DIMENSIÓN 3: EMPATÍA	Detecta estados de animo	17	Detecta con facilidad los estados de ánimo de sus alumnos.						
		18	Comprende los sentimientos y emociones de sus colegas.						
		19	Conoce cuando su colega o alumno tiene un problema.						
	Escucha con atención	20	Escucha atentamente y tiene conciencia de los sentimientos de sus alumnos.						
		21	Está atento y dispuesto a apoyar en lo que usted pueda.						
		22	Sabe cuando es mejor guardar silencio.						
	Adopta puntos de vista ajenos	23	Se pone en lugar de sus colegas sobre todo cuando atraviesan situaciones difíciles.						
		24	Alienta a sus colegas cuando se encuentran desanimados por determinadas situaciones.						
DIMENSIÓN 4: GESTIÓN D CONFLICTOS	Afronta	25	Acepta responsabilidades propias cuando comete un desacierto.						
		26	Se centra en el tema que se está tratando durante una discusión con sus colegas.						
	Regula	27	Controla emocionalmente la polémica o la controversia con sus colegas.						
		28	En situaciones de conflicto sabe mantener serenidad.						
		29	Elabora mediaciones eficaces cuando tiene divergencias con sus colegas.						
	Soluciona	30	Llega a acuerdos incluso en situaciones difíciles.						
		31	Ofrece soluciones destacando las opiniones de los otros.						
		32	Llega a un consenso sobre la solución más equitativa para las partes en conflicto, valorando críticamente todas las alternativas.						
	DIMENSIÓN 5: ADAPTABILIDAD	Comprende	33	Posee la capacidad de comprender otros puntos de vista que no sean igual al suyo.					
34			Adapta sus Reacciones y tácticas a las circunstancias mutantes de su Institución Educativa.						
35			Suele darle mucha importancia a los cambios de su Institución Educativa.						
Aprecia		36	Aprecia los puntos de vista de sus colegas.						
		37	Es flexible con la visión de los hechos de su Institución Educativa.						
Acepta		38	Se incomoda cuando el director(a) de su Institución Educativa le delega nuevas funciones.						
		39	Trabaja con tranquilidad a pesar de tener colegas problemáticos.						
		40	Acepta con facilidad los cambios dados por un nuevo director de su Institución Educativa.						

ANEXO 3.
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2

CUESTIONARIO DE VALIDACION SOBRE LA PRÁCTICA DOCENTE

FINALIDAD: Esta encuesta tiene por finalidad de acopiar algunos datos, las cuales nos facilitaran investigar sobre la práctica docente. INSTRUCCIONES: A continuación encontrará una lista de preguntas. En cada pregunta debe elegir una de las cinco opciones que la acompañan. Estas respuestas son anónimas y no es necesario poner su nombre por lo que imploramos sinceridad en su respuesta. Marca la respuesta con una (X). Sexo: H () M ()				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIM.	INDICADORES	N°	ITEMS	VALORACION				
				1	2	3	4	5
DIMENSION PERSONAL	Vocación	1	Se siente libre cuando está en su aula de clase.					
		2	Se siente feliz cuando enseña a sus alumnos.					
		3	Se ve ejerciendo de docente durante toda su vida laboral.					
	Proyección	4	Se imagina dentro de cinco años como un docente bien capacitado y dominando al menos dos idiomas.					
		5	Se preocupa por la opinión de sus alumnos que tendrán el día de mañana.					
	Satisfacción	6	Se siente conforme con el nivel y grado profesional que ha logrado					
		7	Se considera un docente empático.					
		8	Está conforme con las estrategias y métodos que utiliza para ayudar a conseguir los aprendizajes en sus alumnos.					
DIMENSION INSTITUCIONAL	Liderazgo	9	Colabora activamente para lograr la visión establecida de su colegio.					
		10	Promueve un clima de respeto y consenso para ayudar en la dinámica de su Institución Educativa.					
		11	Promueve soluciones pertinentes y oportunas en casos de conflicto en su Institución Educativa.					
		12	Motiva a que sus colegas conozcan la visión de su Institución Educativa.					
		13	Trabaja con dedicación a diario para conseguir la misión de su colegio.					
	Reglamento	14	Está conforme con el reglamento interno de su Institución Educativa.					
		15	Se les da a conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento.					
	Cultura organizacional	16	Piensa que hay una adecuada cultura organizacional en su colegio.					

DIMENSION INTERPERSONAL	Alumnos	17	Valora la amistad que sus alumnos les ofrecen.						
		18	Logra el afecto y la admiración de sus alumnos.						
		19	Promueve una buena relación con sus alumnos.						
	Docentes	20	Considera usted que tiene una buena relación con sus colegas.						
		21	Es importante para usted tener una buena comunicación con sus colegas.						
		22	Se da tiempo para compartir con sus colegas, el desarrollo de sus experiencias en clase.						
	Padres de familia	23	Toma en cuenta las opiniones de los padres de familia.						
		24	Acepta opiniones de los padres de familia con respecto a su desempeño laboral.						
DIMENSION DIDACTICA	Método	25	Recomienda bibliografía apropiada para determinadas áreas.						
		26	Promueve en los alumnos el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas de curso.						
		27	Adapta el curso a la necesidad de los alumnos.						
	Técnica	28	Realiza lluvias de ideas para conocer que aprendió de lo visto en la materia.						
		29	Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada.						
		30	Da ejemplos útiles al impartir su clase.						
	Coordinación	31	Promueve la investigación de contenidos para tener conocimientos.						
		32	Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso.						
DIMENSION VALORAL	Implícitas	33	Promueve el mutuo respeto entre profesor y alumno.						
		34	Mantiene un trato amable con sus alumnos.						
		35	Promueve valores en su Institución Educativa.						
		36	Practica y hace practicar la justicia en su Institución Educativa.						
	Explícitas	37	Es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de sus estudiantes.						
		38	Promueve el orden, limpieza y respeto en su aula de clase.						

ANEXO 5
PRUEBA PILOTO HABILIDADES BLANDAS

ESTUDIANTE	RPTA 01	RPTA 02	RPTA 03	RPTA 04	RPTA 05	RPTA 06	RPTA 07	RPTA 08	RPTA 09	RPTA 10	RPTA 11	RPTA 12	RPTA 13	RPTA 14	RPTA 15	RPTA 16	RPTA 17	RPTA 18	RPTA 19	RPTA 20
Estudiante 01	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4
Estudiante 02	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
Estudiante 03	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
Estudiante 04	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4
Estudiante 05	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
Estudiante 06	4	4	3	5	3	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5
Estudiante 07	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4
Estudiante 08	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
Estudiante 09	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
Estudiante 10	5	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5
Estudiante 11	5	4	3	4	3	4	5	3	3	3	5	5	4	3	5	3	5	4	3	5
Estudiante 12	5	4	3	4	3	4	5	3	3	3	5	4	4	3	5	3	5	4	2	5
Estudiante 13	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5
Estudiante 14	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5
Estudiante 15	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5
Estudiante 16	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4
Estudiante 17	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4
Estudiante 18	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
Estudiante 19	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
Estudiante 20	4	4	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	3	3	4	5	5	3	3	4
Estudiante 21	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
Estudiante 22	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
Estudiante 23	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	4
Estudiante 24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
Estudiante 25	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4

RPTA 21	RPTA 22	RPTA23	RPTA 24	RPTA 25	RPTA 26	RPTA 27	RPTA 28	RPTA 29	RPTA 30	RPTA 31	RPTA 32	RPTA 33	RPTA 34	RPTA 35	RPTA 36	RPTA37	RPTA 38
5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	4	3
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1
4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	2	2
5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1
5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	3	4	4	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	1
5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	2
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3
5	3	5	3	4	3	2	5	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3
5	3	5	3	4	3	2	5	3	3	4	4	3	4	4	5	5	2
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
5	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	5	5	4	3
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3
	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4
5	5	4	4	4	4	4	3		4	4	4	4	4	4	4	5	2
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2

ANEXO 6
PRUEBA PILOTO PRÁCTICA DOCENTE

DOCENTES	RPTA 01	RPTA 02	RPTA 03	RPTA 04	RPTA 05	RPTA 06	RPTA 07	RPTA 08	RPTA 09	RPTA 10	RPTA 11	RPTA 12	RPTA 13	RPTA 14	RPTA 15	RPTA 16	RPTA 17	RPTA 18	RPTA 19	RPTA 20
Docente 01	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4
Docente 02	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	5	5	5	3
Docente 03	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
Docente 04	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Docente 05	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	2	5	4	3	3	5	5	5	4
Docente 06	5	5	3	5	4	1	3	3	5	5	3	3	4	2	3	3	5	4	4	4
Docente 07	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
Docente 08	5	5	2	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4
Docente 09	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4
Docente 10	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3
Docente 11	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
Docente 12	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
Docente 13	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
Docente 14	5	4	3	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
Docente 15	5	4	5	4	5	3	5	3	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4
Docente 16	5	5	4	4	3	3	5	2	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5
Docente 17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
Docente 18	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
Docente 19	5	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4
Docente 20	5	5	5	4	5	3	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4

RPTA 21	RPTA 22	RPTA 23	RPTA 24	RPTA 25	RPTA 26	RPTA 27	RPTA 28	RPTA 29	RPTA 30	RPTA 31	RPTA 32	RPTA 33	RPTA 34	RPTA 35	RPTA 36	RPTA 37	RPTA 38
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	3	3	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3
5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	4	5	3	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
5	3	3	2	3	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5

ANEXO 7
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de habilidades blandas”

OBJETIVO:

Conocer la percepción de los docentes de la RED N° 06 sobre las habilidades blandas.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Habilidades blandas.

DIRIGIDO A:

Los docentes de las Instituciones Educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

RIVERA ARELLANO EDITH GISSELA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
	+			



Dra. Rivera Arellano Edith Gissela
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN
FIRMA DEL EVALUADOR
DNI.....41154085.....

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo								
1	Considera que posee la capacidad para guiar a sus alumnos hacia sus metas académicas trazadas.	✓		✓		✓		
2	Da valor a las acciones de sus alumnos y/o colegas para lograr un objetivo en común.	✓		✓		✓		
3	Valora los aportes de sus colegas para solucionar determinadas situaciones en su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
4	Motiva a sus alumnos cuando ve que están flaqueando en determinadas áreas.	✓		✓		✓		
5	Motiva a sus colegas para lograr objetivos trazados con respecto a su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
6	Respeto y se hace respetar por sus colegas y alumnos sin ser autoritario.	✓		✓		✓		
7	Delega deberes con una adecuada distribución de tareas en sus alumnos.	✓		✓		✓		
8	Considera que en situaciones de conflicto, delega acertadamente responsabilidades a sus estudiantes para encontrar la solución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo								
9	Acepta ayuda de los demás miembros de grupo cuando trabaja con sus colegas.	✓		✓		✓		
10	Solicita ayuda a los miembros del grupo cuando tiene una duda o percance o trata de solucionar solo.	✓		✓		✓		
11	Siempre está predispuesto para colaborar con los demás miembros del grupo de docentes.	✓		✓		✓		
12	Participa activamente en las actividades del grupo.	✓		✓		✓		
13	Acepta las ideas de los demás miembros del grupo de trabajo en su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
14	Apoya las decisiones tomadas por la mayoría del grupo cuando no está de acuerdo.	✓		✓		✓		
15	Colabora activamente para alcanzar los objetivos del grupo.	✓		✓		✓		
16	Considera que puede involucrar a los demás miembros del grupo para su pronta solución del trabajo planificado.							
DIMENSIÓN 3: Empatía								
17	Detecta con facilidad los estados de ánimo de sus alumnos.	✓		✓		✓		
18	Comprende los sentimientos y emociones de sus colegas.	✓		✓		✓		
19	Conoce cuando su colega o alumno tiene un problema.	✓		✓		✓		
20	Escucha atenuantemente y tiene conciencia de los sentimientos de sus alumnos.	✓		✓		✓		
21	Está atento y dispuesto a apoyar en lo que usted pueda.	✓		✓		✓		
22	Sabe cuando es mejor guardar silencio.	✓		✓		✓		
23	Se pone en lugar de sus colegas sobre todo cuando atraviesan situaciones difíciles.	✓		✓		✓		
24	Alienta a sus colegas cuando se encuentran desanimados por determinadas situaciones.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4: Gestión de conflictos		Si	No	Si	No	Si	No
25	Acepta las responsabilidades propias cuando comete un desacierto.	✓		✓		✓	
26	Se centra en el tema que se está tratando durante una discusión con sus colegas.	✓		✓		✓	
27	Controla emocionalmente la polémica o la controversia con sus colegas.	✓		✓		✓	
28	En situaciones de conflicto sabe mantener serenidad.	✓		✓		✓	
29	Elabora mediaciones eficaces cuando tiene divergencias con sus colegas.	✓		✓		✓	
30	Llega a acuerdos incluso en situaciones difíciles.	✓		✓		✓	
31	Ofrece soluciones destacando las opiniones de los otros.	✓		✓		✓	
32	Llega a un consenso sobre la solución más equitativa para las partes en conflicto, valorando críticamente todas las alternativas.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: Adaptabilidad		SI	NO	SI	NO	SI	NO
33	Posee la capacidad de comprender otros puntos de vista que no sean igual al suyo.	✓		✓		✓	
34	Adapta sus Reacciones y tácticas a las circunstancias mutantes de su Institución Educativa.	✓		✓		✓	
35	Suele darle mucha importancia a los cambios de su Institución Educativa.	✓		✓		✓	
36	Aprecia los puntos de vista de sus colegas.	✓		✓		✓	
37	Es flexible con la visión de los hechos de su Institución Educativa.	✓		✓		✓	
38	Se incomoda cuando el director(a) de su Institución Educativa le delega nuevas funciones.	✓		✓		✓	
39	Trabaja con tranquilidad a pesar de tener colegas problemáticos.	✓		✓		✓	
40	Acepta con facilidad los cambios dados por un nuevo director de su Institución Educativa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: RIVERA ARELLANO EDITH GISELA DNI: 41154085

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN INVESTIGACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: 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

San Juan de Lurigancho, 23 de 11 del 2019


 Dra. Rivera Arellano Edith Gissela
 DOCENTE EN INVESTIGACIÓN
 ESCUELA DE POSGRADO UCV

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS : Habilidades blandas y práctica docente en Instituciones Educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	
ABILIDADES BLANDAS	LIDERAZGO	Guía	Considera que posee la capacidad para guiar a sus alumnos hacia sus metas académicas trazadas.						✓	✓	✓	✓	
		Valora	Da valor a las acciones de sus alumnos y/o colegas para lograr un objetivo en común. Valora los aportes de sus colegas para solucionar determinadas situaciones en su Institución Educativa.						✓	✓	✓	✓	
		Motiva	Motiva a sus alumnos cuando ve que están flaqueando en determinadas áreas. Motiva a sus colegas para lograr objetivos trazados con respecto a su Institución Educativa.						✓	✓	✓	✓	
		Respeta	Respeto y se hace respetar por sus colegas y alumnos sin ser autoritario.						✓	✓	✓	✓	
		Delega	Delega deberes con una adecuada distribución de tareas en sus alumnos. Considera que en situaciones de conflicto, delega acertadamente responsabilidades a sus estudiantes para						✓	✓	✓	✓	
	TRABAJO EN EQUIPO	Acepta y da ayuda	Acepta ayuda de los demás miembros de grupo cuando trabaja con sus colegas. Solicita ayuda a los miembros del grupo cuando tiene una duda o percance o trata de solucionar solo.						✓	✓	✓	✓	
		Presenta disponibilidad	Siempre está predispuesto para colaborar con los demás miembros del grupo de docentes. Participa activamente en las actividades del grupo						✓	✓	✓	✓	
		Acepta ideas	Acepta las ideas de los demás miembros del grupo de trabajo en su Institución Educativa. Apoya las decisiones tomadas por la mayoría del grupo cuando no está de acuerdo.						✓	✓	✓	✓	
		Involucra	Colabora activamente para alcanzar los objetivos del grupo. Considera que puede involucrar a los demás miembros del grupo para su pronta solución del trabajo planificado.						✓	✓	✓	✓	
	EMPATÍA	Detecta estados de ánimo	Detecta con facilidad los estados de ánimo de sus alumnos. Comprende los sentimientos y emociones de sus colegas. Conoce cuando su colega o alumno tiene un problema.						✓	✓	✓	✓	
		Escucha con atención	Escucha atenuadamente y tiene conciencia de los sentimientos de sus alumnos. Está atento y dispuesto a apoyar en lo que usted pueda. Sabe cuando es mejor guardar silencio.						✓	✓	✓	✓	
		Adopta puntos de vistas ajenos	Se pone en lugar de sus colegas sobre todo cuando atraviesan situaciones difíciles. Llenta a sus colegas cuando se encuentran desanimados por determinadas situaciones.						✓	✓	✓	✓	
		Afronta	Acepta las responsabilidades propias cuando comete un desacierto. Se centra en el tema que se está tratando durante una discusión con sus colegas.						✓	✓	✓	✓	
	GESTIÓN DE CONFLICTOS	Regula	Controla emocionalmente la polémica o la controversia con sus colegas. En situaciones de conflicto sabe mantener serenidad. Elabora mediaciones eficaces cuando tiene divergencias con sus colegas.						✓	✓	✓	✓	
		Soluciona	Llega a acuerdos incluso en situaciones difíciles. Ofrece soluciones destacando las opiniones de los otros. Llega a un consenso sobre la solución más equitativa para las partes en conflicto valorando críticamente todas las						✓	✓	✓	✓	
		Comprende	Posee la capacidad de comprender otros puntos de vista que no sean igual al suyo. Adapta sus Reacciones y tácticas a las circunstancias mutantes de su Institución Educativa. Suele darle mucha importancia a los cambios de su Institución Educativa.						✓	✓	✓	✓	
	ADAPTABILIDAD	Aprecia	Se incomoda cuando el director(a) de su Institución Educativa le delega nuevas funciones. Es flexible con la visión de los hechos de su Institución Educativa.						✓	✓	✓	✓	
		Acepta	Se incomoda cuando el director(a) de su Institución Educativa le delega nuevas funciones. Trabaja con tranquilidad a pesar de tener colegas problemáticos. Acepta con facilidad los cambios dados por un nuevo director de su Institución Educativa.						✓	✓	✓	✓	

Dra. Rivera Arellano Edith Gissela
DOCENTE EN INVESTIGACION
ESCUELA DE POSGRADO UCV

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de práctica docente”

OBJETIVO:

Conocer la percepción de los docentes de la RED N° 06 sobre la práctica docente.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Práctica docente

DIRIGIDO A:

Los docentes de las Instituciones Educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:


RIVERA ARELLANO EDITH GISELA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORA EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------


Dra. Rivera Arellano Edith Gissela
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE INVESTIGADORES
FIRMA DEL EVALUADOR
DNI.....41154085.....

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRÁCTICA DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Personal							
1	Se siente libre cuando está en el aula de clase.	✓		✓		✓		
2	Se siente feliz cuando enseña a sus alumnos.	✓		✓		✓		
3	Se ve ejerciendo de docente durante toda su vida laboral.	✓		✓		✓		
4	Se imagina dentro de cinco años como un docente bien capacitado y dominando al menos dos idiomas.	✓		✓		✓		
5	Se preocupa por la opinión de sus alumnos que tendrán el día de mañana.	✓		✓		✓		
6	Se siente conforme con el nivel y grado profesional que ha logrado	✓		✓		✓		
7	Se considera un docente empático.	✓		✓		✓		
8	Está conforme con las estrategias y métodos que utiliza para ayudar a conseguir los aprendizajes en sus alumnos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Colabora activamente para lograr la visión establecida de su colegio.	✓		✓		✓		
10	Promueve un clima de respeto y consenso para ayudar en la dinámica de su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
11	Promueve soluciones pertinentes y oportunas en casos de conflicto en su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
12	Motiva a que sus colegas conozcan la visión de su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
13	Trabaja con dedicación a diario para conseguir la misión de su colegio.	✓		✓		✓		
14	Está conforme con reglamento interno de su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
15	Se les da a conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento.	✓		✓		✓		
16	Piensa que hay una adecuada cultura organizacional en su colegio.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Interpersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Valora la amistad que sus alumnos les ofrecen.	✓		✓		✓		
18	Logra el afecto y la admiración de sus alumnos.	✓		✓		✓		
19	Promueve una buena relación con sus alumnos.	✓		✓		✓		
20	Considera usted que tiene una buena relación con sus colegas.	✓		✓		✓		
21	Es importante para usted tener una buena comunicación con sus colegas.	✓		✓		✓		
22	Se da tiempo para compartir con sus colegas, el desarrollo de sus experiencias en clase.	✓		✓		✓		
23	Toma en cuenta las opiniones de los padres de familia.	✓		✓		✓		
24	Acepta opiniones de los padres de familia con respecto a su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Didáctica	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Recomienda bibliografía apropiada para determinadas áreas.	✓		✓		✓		

26	Promueve en los alumnos el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas de curso.	✓		✓		✓	
27	Adapta el curso a la necesidad de los alumnos.	✓		✓		✓	
28	Realiza lluvias de ideas para conocer que aprendió de lo visto en la materia.	✓		✓		✓	
29	Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada.	✓		✓		✓	
30	Da ejemplos útiles al impartir su clase.	✓		✓		✓	
31	Promueve la investigación de contenidos para tener conocimientos.	✓		✓		✓	
32	Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: Valoral							
33	Promueve el mutuo respeto entre profesor y alumno.	✓		✓		✓	
34	Mantiene un trato amable con sus alumnos.	✓		✓		✓	
35	Promueve valores en su Institución Educativa.	✓		✓		✓	
36	Practica y hace practicar la justicia en su Institución Educativa.	✓		✓		✓	
37	Es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de sus estudiantes.	✓		✓		✓	
38	Promueve el orden, limpieza y respeto en su aula de clase.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: RIVERA ARELLANO EDITH GISSELA DNI: 41154085

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: 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

San Juan de Lurigancho, 23 de 11 del 2019

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


 Dra. Rivera Arellano Edith Gisela
 DOCENTE EN INVESTIGACIÓN
 ESCUELA DE POSGRADO UCV

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : Habilidades blandas y práctica docente en Instituciones Educativas de la RED N° 05, San Juan de Lurigancho - 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
PRÁCTICA DOCENTE	DIMENSIÓN PERSONAL	Vocación	Se siente libre cuando está en el aula de clase.						✓	✓	✓	✓	
			Se siente feliz cuando enseña a sus alumnos.						✓	✓	✓	✓	
			Se ve ejerciendo de docente durante toda su vida laboral.						✓	✓	✓	✓	
		Proyección	Se imagina dentro de cinco años como un docente bien capacitado y dominando al menos dos idiomas.						✓	✓	✓	✓	
			Se preocupa por la opinión de sus alumnos que tendrán el día de mañana.						✓	✓	✓	✓	
			Se siente conforme con el nivel y grado profesional que ha logrado						✓	✓	✓	✓	
		Satisfacción	Se considera un docente empático.						✓	✓	✓	✓	
			Está conforme con las estrategias y métodos que utiliza para ayudar a conseguir los aprendizajes en sus alumnos.						✓	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN INSTITUCIONAL	Liderazgo	Colabora activamente para lograr la visión establecida de su colegio.						✓	✓	✓	✓	
			Promueve un clima de respeto y consenso para ayudar en la dinámica de su Institución Educativa.						✓	✓	✓	✓	
			Promueve soluciones pertinentes y oportunas en casos de conflicto en su Institución Educativa.						✓	✓	✓	✓	
			Motiva a que sus colegas conozcan la visión de su Institución Educativa.						✓	✓	✓	✓	
			Trabaja con dedicación a diario para conseguir la misión de su colegio.						✓	✓	✓	✓	
		Reglamento	Esta conforme con reglamento interno de su Institución Educativa.						✓	✓	✓	✓	
			Se les da a conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento.						✓	✓	✓	✓	
	Cultura organizacional	Piensa que hay una adecuada cultura organizacional en su colegio.						✓	✓	✓	✓		
	DIMENSIÓN INTERPERSONAL	Alumno	Valora la amistad que sus alumnos les ofrecen.						✓	✓	✓	✓	
			Logra el afecto y la admiración de sus alumnos.						✓	✓	✓	✓	
			Promueve una buena relación con sus alumnos.						✓	✓	✓	✓	
		Docente	Considera usted que tiene una buena relación con sus colegas.						✓	✓	✓	✓	
			Es importante para usted tener una buena comunicación con sus colegas.						✓	✓	✓	✓	
			Se da tiempo para compartir con sus colegas, el desarrollo de sus experiencias en clase.						✓	✓	✓	✓	
		Padres de familia	Toma en cuenta las opiniones de los padres de familia.						✓	✓	✓	✓	
			Acepta opiniones de los padres de familia con respecto a su desempeño laboral.						✓	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN DIDÁCTICA	Método	Recomienda bibliografía apropiada para determinadas áreas.						✓	✓	✓	✓	
			Promueve en los alumnos el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas de curso.						✓	✓	✓	✓	
			Adapta el curso a la necesidad de los alumnos.						✓	✓	✓	✓	
		Técnica	Realiza lluvias de ideas para conocer que aprendió de lo visto en la materia.						✓	✓	✓	✓	
Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada.								✓	✓	✓	✓		
Da ejemplos útiles al impartir su clase.								✓	✓	✓	✓		
Coordinación	Promueve la investigación de contenidos para tener conocimientos.						✓	✓	✓	✓			
	Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso.						✓	✓	✓	✓			
DIMENSIÓN VALORAL	Implicitas	Promueve el mutuo respeto entre profesor y alumno.						✓	✓	✓	✓		
		Mantiene un trato amable con sus alumnos.						✓	✓	✓	✓		
		Promueve valores en su Institución Educativa.						✓	✓	✓	✓		
		Practica y hace practicar la justicia en su Institución Educativa.						✓	✓	✓	✓		
	Explicitas	Es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de sus estudiantes.						✓	✓	✓	✓		
		Promueve el orden, limpieza y respeto en su aula de clase.						✓	✓	✓	✓		

Dra. Rivera Aceituno Edith Gissela
 DOCENTE EN INVESTIGACIÓN
 ESCUELA DE POSGRADO UCV

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de habilidades blandas”

OBJETIVO:

Conocer la percepción de los docentes de la RED N° 06 sobre las habilidades blandas.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Habilidades blandas.

DIRIGIDO A:

Los docentes de las Instituciones Educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Franco Pizave, Johnny Félix

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

DNI. 06164132

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo							
1	Considera que posee la capacidad para guiar a sus alumnos hacia sus metas académicas trazadas.	✓		✓		✓		
2	Da valor a las acciones de sus alumnos y/o colegas para lograr un objetivo en común.	✓		✓		✓		
3	Valora los aportes de sus colegas para solucionar determinadas situaciones en su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
4	Motiva a sus alumnos cuando ve que están flaqueando en determinadas áreas.	✓		✓		✓		
5	Motiva a sus colegas para lograr objetivos trazados con respecto a su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
6	Respeto y se hace respetar por sus colegas y alumnos sin ser autoritario.	✓		✓		✓		
7	Delega deberes con una adecuada distribución de tareas en sus alumnos.	✓		✓		✓		
8	Considera que en situaciones de conflicto, delega acertadamente responsabilidades a sus estudiantes para encontrar la solución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Acepta ayuda de los demás miembros de grupo cuando trabaja con sus colegas.	✓		✓		✓		
10	Solicita ayuda a los miembros del grupo cuando tiene una duda o percance o trata de solucionar solo.	✓		✓		✓		
11	Siempre está predispuesto para colaborar con los demás miembros del grupo de docentes.	✓		✓		✓		
12	Participa activamente en las actividades del grupo.	✓		✓		✓		
13	Acepta las ideas de los demás miembros del grupo de trabajo en su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
14	Apoya las decisiones tomadas por la mayoría del grupo cuando no está de acuerdo.	✓		✓		✓		
15	Colabora activamente para alcanzar los objetivos del grupo.	✓		✓		✓		
16	Considera que puede involucrar a los demás miembros del grupo para su pronta solución del trabajo planificado.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Empatía	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Detecta con facilidad los estados de ánimo de sus alumnos.	✓		✓		✓		
18	Comprende los sentimientos y emociones de sus colegas.	✓		✓		✓		
19	Conoce cuando su colega o alumno tiene un problema.	✓		✓		✓		
20	Escucha atenuantemente y tiene conciencia de los sentimientos de sus alumnos.	✓		✓		✓		
21	Está atento y dispuesto a apoyar en lo que usted pueda.	✓		✓		✓		
22	Sabe cuando es mejor guardar silencio.	✓		✓		✓		
23	Se pone en lugar de sus colegas sobre todo cuando atraviesan situaciones difíciles.	✓		✓		✓		
24	Alienta a sus colegas cuando se encuentran desanimados por determinadas situaciones.	✓		✓		✓		

		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 4: Gestión de conflictos						
25	Acepta las responsabilidades propias cuando comete un desacierto.	✓		✓		✓	
26	Se centra en el tema que se está tratando durante una discusión con sus colegas.	✓		✓		✓	
27	Controla emocionalmente la polémica o la controversia con sus colegas.	✓		✓		✓	
28	En situaciones de conflicto sabe mantener serenidad.	✓		✓		✓	
29	Elabora mediaciones eficaces cuando tiene divergencias con sus colegas.	✓		✓		✓	
30	Llega a acuerdos incluso en situaciones difíciles.	✓		✓		✓	
31	Ofrece soluciones destacando las opiniones de los otros.	✓		✓		✓	
32	Llega a un consenso sobre la solución más equitativa para las partes en conflicto, valorando críticamente todas las alternativas.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 5: Adaptabilidad	SI	NO	SI	NO	SI	NO
33	Posee la capacidad de comprender otros puntos de vista que no sean igual al suyo.	✓		✓		✓	
34	Adapta sus Reacciones y tácticas a las circunstancias mutantes de su Institución Educativa.	✓		✓		✓	
35	Suele darle mucha importancia a los cambios de su Institución Educativa.	✓		✓		✓	
36	Aprecia los puntos de vista de sus colegas.	✓		✓		✓	
37	Es flexible con la visión de los hechos de su Institución Educativa.	✓		✓		✓	
38	Se incomoda cuando el director(a) de su Institución Educativa le delega nuevas funciones.	✓		✓		✓	
39	Trabaja con tranquilidad a pesar de tener colegas problemáticos.	✓		✓		✓	
40	Acepta con facilidad los cambios dados por un nuevo director de su Institución Educativa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Farfán Pimentel Johnny

DNI: 06109132

Grado y Especialidad del validador: Neurológico

San Juan de Lurigancho 30 de 11 del 20 19

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: 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

 ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
Docente Investigador

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : Habilidades blandas y práctica docente en Instituciones Educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE LA OPCIÓN DE RESPUESTA Y EL ÍTEM	
ABILIDADES BLANDAS	LIDERAZGO	Guía	Considera que posee la capacidad para guiar a sus alumnos hacia sus metas académicas trazadas.						/	/	/	/	
		Valora	Da valor a las acciones de sus alumnos y/o colegas para lograr un objetivo en común. Valora los aportes de sus colegas para solucionar determinadas situaciones en su Institución Educativa.						/	/	/	/	
		Motiva	Motiva a sus alumnos cuando ve que están flaqueando en determinadas áreas. Motiva a sus colegas para lograr objetivos trazados con respecto a su Institución Educativa.						/	/	/	/	
		Respeta	Respeto y se hace respetar por sus colegas y alumnos sin ser autoritario.						/	/	/	/	
		Delega	Delega deberes con una adecuada distribución de tareas en sus alumnos. Considera que en situaciones de conflicto, delega acertadamente responsabilidades a sus estudiantes para						/	/	/	/	
	TRABAJO EN EQUIPO	Acepta y da ayuda	Acepta ayuda de los demás miembros de grupo cuando trabaja con sus colegas. Solicita ayuda a los miembros del grupo cuando tiene una duda o percance o trata de solucionar solo.						/	/	/	/	
		Presenta disponibilidad	Siempre está predispuesto para colaborar con los demás miembros del grupo de docentes. Participa activamente en las actividades del grupo.						/	/	/	/	
		Acepta ideas	Acepta las ideas de los demás miembros del grupo de trabajo en su Institución Educativa. Apoya las decisiones tomadas por la mayoría del grupo cuando no está de acuerdo.						/	/	/	/	
		Involucra	Colabora activamente para alcanzar los objetivos del grupo. Considera que puede involucrar a los demás miembros del grupo para su pronta solución del trabajo planificado.						/	/	/	/	
	EMPATÍA	Detecta estados de ánimo	Detecta con facilidad los estados de ánimo de sus alumnos.						/	/	/	/	
			Comprende los sentimientos y emociones de sus colegas.						/	/	/	/	
			Conoce cuando su colega o alumno tiene un problema.						/	/	/	/	
		Escucha con atención	Escucha atenuadamente y tiene conciencia de los sentimientos de sus alumnos. Está atento y dispuesto a apoyar en lo que usted pueda. Sabe cuando es mejor guardar silencio.						/	/	/	/	
	Adopta puntos de vistas ajenos		Se pone en lugar de sus colegas sobre todo cuando atraviesan situaciones difíciles. Lienta a sus colegas cuando se encuentran desanimados por determinadas situaciones.						/	/	/	/	
	GESTIÓN DE CONFLICTOS	Afronta	Acepta las responsabilidades propias cuando comete un desacuerdo. Se centra en el tema que se está tratando durante una discusión con sus colegas.						/	/	/	/	
		Regula	Controla emocionalmente la polémica o la controversia con sus colegas. En situaciones de conflicto sabe mantener serenidad. Elabora mediaciones eficaces cuando tiene divergencias con sus colegas.						/	/	/	/	
			Soluciona	Llega a acuerdos incluso en situaciones difíciles. Ofrece soluciones destacando las opiniones de los otros. Llega a un consenso sobre la solución más equitativa para las partes en conflicto, valorando críticamente todas las						/	/	/	/
		ADAPTABILIDAD	Comprende	Posee la capacidad de comprender otros puntos de vista que no sean igual al suyo. Adapta sus Reacciones y tácticas a las circunstancias mutantes de su Institución Educativa. Suele darle mucha importancia a los cambios de su Institución Educativa.						/	/	/	/
	Aprecia			Se incomoda cuando el director(a) de su Institución Educativa le delega nuevas funciones. Es flexible con la visión de los hechos de su Institución Educativa.						/	/	/	/
	Acepta		Se incomoda cuando el director(a) de su Institución Educativa le delega nuevas funciones. Trabaja con tranquilidad a pesar de tener colegas problemáticos. Acepta con facilidad los cambios dados por un nuevo director de su Institución Educativa.						/	/	/	/	

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de práctica docente”

OBJETIVO:

Conocer la percepción de los docentes de la RED N° 06 sobre la práctica docente.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Práctica docente

DIRIGIDO A:

Los docentes de las Instituciones Educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Franco Pizarro, Johnny Félix

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 0620013

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRÁCTICA DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Personal								
1	Se siente libre cuando está en el aula de clase.	✓		✓		✓		
2	Se siente feliz cuando enseña a sus alumnos.	✓		✓		✓		
3	Se ve ejerciendo de docente durante toda su vida laboral.	✓		✓		✓		
4	Se imagina dentro de cinco años como un docente bien capacitado y dominando al menos dos idiomas.	✓		✓		✓		
5	Se preocupa por la opinión de sus alumnos que tendrán el día de mañana.	✓		✓		✓		
6	Se siente conforme con el nivel y grado profesional que ha logrado	✓		✓		✓		
7	Se considera un docente empático.	✓		✓		✓		
8	Está conforme con las estrategias y métodos que utiliza para ayudar a conseguir los aprendizajes en sus alumnos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Institucional								
9	Colabora activamente para lograr la visión establecida de su colegio.	✓		✓		✓		
10	Promueve un clima de respeto y consenso para ayudar en la dinámica de su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
11	Promueve soluciones pertinentes y oportunas en casos de conflicto en su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
12	Motiva a que sus colegas conozcan la visión de su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
13	Trabaja con dedicación a diario para conseguir la misión de su colegio.	✓		✓		✓		
14	Está conforme con reglamento interno de su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
15	Se les da a conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento.	✓		✓		✓		
16	Piensa que hay una adecuada cultura organizacional en su colegio.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Interpersonal								
17	Valora la amistad que sus alumnos les ofrecen.	✓		✓		✓		
18	Logra el afecto y la admiración de sus alumnos.	✓		✓		✓		
19	Promueve una buena relación con sus alumnos.	✓		✓		✓		
20	Considera usted que tiene una buena relación con sus colegas.	✓		✓		✓		
21	Es importante para usted tener una buena comunicación con sus colegas.	✓		✓		✓		
22	Se da tiempo para compartir con sus colegas, el desarrollo de sus experiencias en clase.	✓		✓		✓		
23	Toma en cuenta las opiniones de los padres de familia.	✓		✓		✓		
24	Acepta opiniones de los padres de familia con respecto a su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Didáctica								
25	Recomienda bibliografía apropiada para determinadas áreas.	✓		✓		✓		

26	Promueve en los alumnos el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas de curso.	✓	✓	✓		
27	Adapta el curso a la necesidad de los alumnos.	✓	✓	✓		
28	Realiza lluvias de ideas para conocer que aprendió de lo visto en la materia.	✓	✓	✓		
29	Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada.	✓	✓	✓		
30	Da ejemplos útiles al impartir su clase.	✓	✓	✓		
31	Promueve la investigación de contenidos para tener conocimientos.	✓	✓	✓		
32	Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso.	✓	✓	✓		
	DIMENSIÓN 5: Valoral					
33	Promueve el mutuo respeto entre profesor y alumno.	✓	✓	✓		
34	Mantiene un trato amable con sus alumnos.	✓	✓	✓		
35	Promueve valores en su Institución Educativa.	✓	✓	✓		
36	Practica y hace practicar la justicia en su Institución Educativa.	✓	✓	✓		
37	Es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de sus estudiantes.	✓	✓	✓		
38	Promueve el orden, limpieza y respeto en su aula de clase.	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Farfán Pimentel, Johnny DNI: 06269132

Grado y Especialidad del validador: Terodólogo

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: 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

San Juan de Lurigancho 30 de 11 del 2019


ESCUELA DE POSTGRADO
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
 Docente Investigador

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : Habilidades blandas y práctica docente en Instituciones Educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE LA OPCIÓN DE RESPUESTA Y EL ÍTEM		
PRÁCTICA DOCENTE	DIMENSIÓN PERSONAL	Vocación	Se siente libre cuando está en el aula de clase.						/	/	/	/		
			Se siente feliz cuando enseña a sus alumnos.						/	/	/	/		
			Se ve ejerciendo de docente durante toda su vida laboral.						/	/	/	/		
		Proyección	Se imagina dentro de cinco años como un docente bien capacitado y dominando al menos dos idiomas.						/	/	/	/		
			Se preocupa por la opinión de sus alumnos que tendrán el día de mañana.						/	/	/	/		
			Se siente conforme con el nivel y grado profesional que ha logrado						/	/	/	/		
		Satisfacción	Se considera un docente empático.						/	/	/	/		
			Está conforme con las estrategias y métodos que utiliza para ayudar a conseguir los aprendizajes en sus alumnos.						/	/	/	/		
									/	/	/	/		
	DIMENSIÓN INSTITUCIONAL	Liderazgo	Colabora activamente para lograr la visión establecida de su colegio.						/	/	/	/		
			Promueve un clima de respeto y consenso para ayudar en la dinámica de su Institución Educativa.						/	/	/	/		
			Promueve soluciones pertinentes y oportunas en casos de conflicto en su Institución Educativa.						/	/	/	/		
			Motiva a que sus colegas conozcan la visión de su Institución Educativa.						/	/	/	/		
			Trabaja con dedicación a diario para conseguir la misión de su colegio.						/	/	/	/		
		Reglamento	Esta conforme con reglamento interno de su Institución Educativa.						/	/	/	/		
	Se les da a conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento.							/	/	/	/			
	Cultura organizacional	Piensa que hay una adecuada cultura organizacional en su colegio.						/	/	/	/			
	DIMENSIÓN INTERPERSONAL	Alumno	Valora la amistad que sus alumnos les ofrecen.						/	/	/	/		
			Logra el afecto y la admiración de sus alumnos.						/	/	/	/		
			Promueve una buena relación con sus alumnos.						/	/	/	/		
		Docente	Considera usted que tiene una buena relación con sus colegas.						/	/	/	/		
			Es importante para usted tener una buena comunicación con sus colegas.						/	/	/	/		
			Se da tiempo para compartir con sus colegas, el desarrollo de sus experiencias en clase.						/	/	/	/		
		Padres de familia	Toma en cuenta las opiniones de los padres de familia.						/	/	/	/		
			Acepta opiniones de los padres de familia con respecto a su desempeño laboral.						/	/	/	/		
									/	/	/	/		
	DIMENSIÓN DIDÁCTICA	Método	Recomienda bibliografía apropiada para determinadas áreas.						/	/	/	/		
			Promueve en los alumnos el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas de curso.						/	/	/	/		
			Adapta el curso a la necesidad de los alumnos.						/	/	/	/		
		Técnica	Realiza lluvias de ideas para conocer que aprendió de lo visto en la materia.						/	/	/	/		
Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada.								/	/	/	/			
Da ejemplos útiles al impartir su clase.								/	/	/	/			
Coordinación		Promueve la investigación de contenidos para tener conocimientos.						/	/	/	/			
	Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso.						/	/	/	/				
DIMENSIÓN VALORAL	Implícitas	Promueve el mutuo respeto entre profesor y alumno.						/	/	/	/			
		Mantiene un trato amable con sus alumnos.						/	/	/	/			
		Promueve valores en su Institución Educativa.						/	/	/	/			
		Practica y hace practicar la justicia en su Institución Educativa.						/	/	/	/			
	Explícitas	Es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de sus estudiantes.						/	/	/	/			
		Promueve el orden, limpieza y respeto en su aula de clase.						/	/	/	/			

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de habilidades blandas”

OBJETIVO:

Conocer la percepción de los docentes de la RED N° 06 sobre las habilidades blandas.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Habilidades blandas.

DIRIGIDO A:

Los docentes de las Instituciones Educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Pedersma Ceador Mildred Sénica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....09936465

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo							
1	Considera que posee la capacidad para guiar a sus alumnos hacia sus metas académicas trazadas.	✓		✓		✓		
2	Da valor a las acciones de sus alumnos y/o colegas para lograr un objetivo en común.	✓		✓		✓		
3	Valora los aportes de sus colegas para solucionar determinadas situaciones en su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
4	Motiva a sus alumnos cuando ve que están flaqueando en determinadas áreas.	✓		✓		✓		
5	Motiva a sus colegas para lograr objetivos trazados con respecto a su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
6	Respeto y se hace respetar por sus colegas y alumnos sin ser autoritario.	✓		✓		✓		
7	Delega deberes con una adecuada distribución de tareas en sus alumnos.	✓		✓		✓		
8	Considera que en situaciones de conflicto, delega acertadamente responsabilidades a sus estudiantes para encontrar la solución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Acepta ayuda de los demás miembros de grupo cuando trabaja con sus colegas.	✓		✓		✓		
10	Solicita ayuda a los miembros del grupo cuando tiene una duda o percance o trata de solucionar solo.	✓		✓		✓		
11	Siempre está predispuesto para colaborar con los demás miembros del grupo de docentes.	✓		✓		✓		
12	Participa activamente en las actividades del grupo.	✓		✓		✓		
13	Acepta las ideas de los demás miembros del grupo de trabajo en su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
14	Apoya las decisiones tomadas por la mayoría del grupo cuando no está de acuerdo.	✓		✓		✓		
15	Colabora activamente para alcanzar los objetivos del grupo.	✓		✓		✓		
16	Considera que puede involucrar a los demás miembros del grupo para su pronta solución del trabajo planificado.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Empatía	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Detecta con facilidad los estados de ánimo de sus alumnos.	✓		✓		✓		
18	Comprende los sentimientos y emociones de sus colegas.	✓		✓		✓		
19	Conoce cuando su colega o alumno tiene un problema.	✓		✓		✓		
20	Escucha atenuadamente y tiene conciencia de los sentimientos de sus alumnos.	✓		✓		✓		
21	Está atento y dispuesto a apoyar en lo que usted pueda.	✓		✓		✓		
22	Sabe cuando es mejor guardar silencio.	✓		✓		✓		
23	Se pone en lugar de sus colegas sobre todo cuando atraviesan situaciones difíciles.	✓		✓		✓		
24	Alienta a sus colegas cuando se encuentran desanimados por determinadas situaciones.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4: Gestión de conflictos		Si	No	Si	No	Si	No
25	Acepta las responsabilidades propias cuando comete un desacierto.	✓		✓		✓	
26	Se centra en el tema que se está tratando durante una discusión con sus colegas.	✓		✓		✓	
27	Controla emocionalmente la polémica o la controversia con sus colegas.	✓		✓		✓	
28	En situaciones de conflicto sabe mantener serenidad.	✓		✓		✓	
29	Elabora mediaciones eficaces cuando tiene divergencias con sus colegas.	✓		✓		✓	
30	Llega a acuerdos incluso en situaciones difíciles.	✓		✓		✓	
31	Ofrece soluciones destacando las opiniones de los otros.	✓		✓		✓	
32	Llega a un consenso sobre la solución más equitativa para las partes en conflicto, valorando críticamente todas las alternativas.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: Adaptabilidad		SI	NO	SI	NO	SI	NO
33	Posee la capacidad de comprender otros puntos de vista que no sean igual al suyo.	✓		✓		✓	
34	Adapta sus Reacciones y tácticas a las circunstancias mutantes de su Institución Educativa.	✓		✓		✓	
35	Suele darle mucha importancia a los cambios de su Institución Educativa.	✓		✓		✓	
36	Aprecia los puntos de vista de sus colegas.	✓		✓		✓	
37	Es flexible con la visión de los hechos de su Institución Educativa.	✓		✓		✓	
38	Se incomoda cuando el director(a) de su Institución Educativa le delega nuevas funciones.	✓		✓		✓	
39	Trabaja con tranquilidad a pesar de tener colegas problemáticos.	✓		✓		✓	
40	Acepta con facilidad los cambios dados por un nuevo director de su Institución Educativa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Hay suficiencia

Apellidos y nombres del juez validador:

Ledesma Cuadros Mildred DNI: *09936465*

Grado y Especialidad del validador:

Dra. en Administración de la Educación

San Juan de Lurigancho. 22 de 11 del 2019

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: 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



Dra. Mildred Jenica Ledesma Cuadros

CPPe N° 051627
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 09936465

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS : Habilidades blandas y práctica docente en Instituciones Educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				1	2	3	4	5	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
ABILIDADES BLANDAS	LIDERAZGO	Guía	Considera que posee la capacidad para guiar a sus alumnos hacia sus metas académicas trazadas.						✓	✓	✓	✓		
		Valora	Da valor a las acciones de sus alumnos y/o colegas para lograr un objetivo en común.						✓	✓	✓	✓		
			Valora los aportes de sus colegas para solucionar determinadas situaciones en su Institución Educativa.						✓	✓	✓	✓		
		Motiva	Motiva a sus alumnos cuando ve que están flaqueando en determinadas áreas.						✓	✓	✓	✓		
			Motiva a sus colegas para lograr objetivos trazados con respecto a su Institución Educativa.						✓	✓	✓	✓		
	Respeto	Respeto y se hace respetar por sus colegas y alumnos sin ser autoritario.						✓	✓	✓	✓			
	TRABAJO EN EQUIPO	Delega	Delega deberes con una adecuada distribución de tareas en sus alumnos.						✓	✓	✓	✓		
			Considera que en situaciones de conflicto, delega acertadamente responsabilidades a sus estudiantes para						✓	✓	✓	✓		
		Acepta y da ayuda	Acepta ayuda de los demás miembros de grupo cuando trabaja con sus colegas.						✓	✓	✓	✓		
			Solicita ayuda a los miembros del grupo cuando tiene una duda o percance o trata de solucionar solo.						✓	✓	✓	✓		
		Presenta disponibilidad	Siempre está predispuesto para colaborar con los demás miembros del grupo de docentes.						✓	✓	✓	✓		
			Participa activamente en las actividades del grupo.						✓	✓	✓	✓		
		Acepta ideas	Acepta las ideas de los demás miembros del grupo de trabajo en su Institución Educativa.						✓	✓	✓	✓		
			Apoya las decisiones tomadas por la mayoría del grupo cuando no está de acuerdo.						✓	✓	✓	✓		
		Involucra	Colabora activamente para alcanzar los objetivos del grupo.						✓	✓	✓	✓		
			Considera que puede involucrar a los demás miembros del grupo para su pronta solución del trabajo planificado.						✓	✓	✓	✓		
		EMPATÍA	Detecta estados de ánimo	Detecta con facilidad los estados de ánimo de sus alumnos.						✓	✓	✓	✓	
				Comprende los sentimientos y emociones de sus colegas.						✓	✓	✓	✓	
	Conoce cuando su colega o alumno tiene un problema.								✓	✓	✓	✓		
	Escucha con atención		Escucha atenuadamente y tiene conciencia de los sentimientos de sus alumnos.						✓	✓	✓	✓		
			Está atento y dispuesto a apoyar en lo que usted pueda.						✓	✓	✓	✓		
	Adopta puntos de vistas ajenos		Sabe cuando es mejor guardar silencio.						✓	✓	✓	✓		
	GESTIÓN DE CONFLICTOS	Afronta	Se pone en lugar de sus colegas sobre todo cuando atraviesan situaciones difíciles.						✓	✓	✓	✓		
			Lienta a sus colegas cuando se encuentran desanimados por determinadas situaciones.						✓	✓	✓	✓		
		Regula	Acepta las responsabilidades propias cuando comete un desacierto.						✓	✓	✓	✓		
			Se centra en el tema que se está tratando durante una discusión con sus colegas.						✓	✓	✓	✓		
		Soluciona	Controla emocionalmente la polémica o la controversia con sus colegas.						✓	✓	✓	✓		
			En situaciones de conflicto sabe mantener serenidad.						✓	✓	✓	✓		
			Elabora mediaciones eficaces cuando tiene divergencias con sus colegas.						✓	✓	✓	✓		
		ADAPTABILIDAD	Comprende	Llega a acuerdos incluso en situaciones difíciles.						✓	✓	✓	✓	
Ofrece soluciones destacando las opiniones de los otros.									✓	✓	✓	✓		
Aprecia	Llega a un consenso sobre la solución más equitativa para las partes en conflicto, valorando críticamente todas las							✓	✓	✓	✓			
	Posee la capacidad de comprender otros puntos de vista que no sean igual al suyo.							✓	✓	✓	✓			
Acepta	Adapta sus Reacciones y tácticas a las circunstancias mutantes de su Institución Educativa.						✓	✓	✓	✓				
	Suele darle mucha importancia a los cambios de su Institución Educativa.						✓	✓	✓	✓				
	Se incomoda cuando el director(a) de su Institución Educativa le delega nuevas funciones.						✓	✓	✓	✓				
		Es flexible con la visión de los hechos de su Institución Educativa.					✓	✓	✓	✓				
		Se incomoda cuando el director(a) de su Institución Educativa le delega nuevas funciones.					✓	✓	✓	✓				
		Trabaja con tranquilidad a pesar de tener colegas problemáticos.					✓	✓	✓	✓				
		Acepta con facilidad los cambios dados por un nuevo director de su Institución Educativa.					✓	✓	✓	✓				

Dr. Miguel Jairo Lozano Cuadros

CPPE N° 051627
 ESCUELA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
 DNI: 09936461

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de práctica docente"

OBJETIVO:

Conocer la percepción de los docentes de la RED N° 06 sobre la práctica docente.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Práctica docente

DIRIGIDO A:

Los docentes de las Instituciones Educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ledesma Cuadros Mildred Jénica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
CPPe N° 051627
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 09836465



[Firma manuscrita]

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....09936465

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRÁCTICA DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Personal							
1	Se siente libre cuando está en el aula de clase.	✓		✓		✓		
2	Se siente feliz cuando enseña a sus alumnos.	✓		✓		✓		
3	Se ve ejerciendo de docente durante toda su vida laboral.	✓		✓		✓		
4	Se imagina dentro de cinco años como un docente bien capacitado y dominando al menos dos idiomas.	✓		✓		✓		
5	Se preocupa por la opinión de sus alumnos que tendrán el día de mañana.	✓		✓		✓		
6	Se siente conforme con el nivel y grado profesional que ha logrado	✓		✓		✓		
7	Se considera un docente empático.	✓		✓		✓		
8	Está conforme con las estrategias y métodos que utiliza para ayudar a conseguir los aprendizajes en sus alumnos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Colabora activamente para lograr la visión establecida de su colegio.	✓		✓		✓		
10	Promueve un clima de respeto y consenso para ayudar en la dinámica de su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
11	Promueve soluciones pertinentes y oportunas en casos de conflicto en su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
12	Motiva a que sus colegas conozcan la visión de su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
13	Trabaja con dedicación a diario para conseguir la misión de su colegio.	✓		✓		✓		
14	Está conforme con reglamento interno de su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
15	Se les da a conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento.	✓		✓		✓		
16	Piensa que hay una adecuada cultura organizacional en su colegio.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Interpersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Valora la amistad que sus alumnos les ofrecen.	✓		✓		✓		
18	Logra el afecto y la admiración de sus alumnos.	✓		✓		✓		
19	Promueve una buena relación con sus alumnos.	✓		✓		✓		
20	Considera usted que tiene una buena relación con sus colegas.	✓		✓		✓		
21	Es importante para usted tener una buena comunicación con sus colegas.	✓		✓		✓		
22	Se da tiempo para compartir con sus colegas, el desarrollo de sus experiencias en clase.	✓		✓		✓		
23	Toma en cuenta las opiniones de los padres de familia.	✓		✓		✓		
24	Acepta opiniones de los padres de familia con respecto a su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Didáctica	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Recomienda bibliografía apropiada para determinadas áreas.	✓		✓		✓		

26	Promueve en los alumnos el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas de curso.	✓		✓		✓	
27	Adapta el curso a la necesidad de los alumnos.	✓		✓		✓	
28	Realiza lluvias de ideas para conocer que aprendió de lo visto en la materia.	✓		✓		✓	
29	Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada.	✓		✓		✓	
30	Da ejemplos útiles al impartir su clase.	✓		✓		✓	
31	Promueve la investigación de contenidos para tener conocimientos.	✓		✓		✓	
32	Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: Valoral							
33	Promueve el mutuo respeto entre profesor y alumno.	✓		✓		✓	
34	Mantiene un trato amable con sus alumnos.	✓		✓		✓	
35	Promueve valores en su Institución Educativa.	✓		✓		✓	
36	Practica y hace practicar la justicia en su Institución Educativa.	✓		✓		✓	
37	Es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de sus estudiantes.	✓		✓		✓	
38	Promueve el orden, limpieza y respeto en su aula de clase.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Ledesma Cuadros Mildred J. DNI: 09936465

Grado y Especialidad del validador: Dra. en Administración de la Educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: 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

San Juan de Lurigancho 23 de 11 del 2019



Mildred J. Ledesma Cuadros

Dra. Mildred Jenica Ledesma Cuadros
 CPPe N° 051627
 CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
 DNI: 09936465

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : Habilidades blandas y práctica docente en Instituciones Educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
PRÁCTICA DOCENTE	DIMENSIÓN PERSONAL	Vocación	Se siente libre cuando está en el aula de clase.						/	/	/	/	
			Se siente feliz cuando enseña a sus alumnos.						/	/	/	/	
			Se ve ejerciendo de docente durante toda su vida laboral.						/	/	/	/	
		Proyección	Se imagina dentro de cinco años como un docente bien capacitado y dominando al menos dos idiomas.						/	/	/	/	
			Se preocupa por la opinión de sus alumnos que tendrán el día de mañana.						/	/	/	/	
		Satisfacción	Se siente conforme con el nivel y grado profesional que ha logrado						/	/	/	/	
	Se considera un docente empático.							/	/	/	/		
	Está conforme con las estrategias y métodos que utiliza para ayudar a conseguir los aprendizajes en sus alumnos.							/	/	/	/		
	DIMENSIÓN INSTITUCIONAL	Liderazgo	Colabora activamente para lograr la visión establecida de su colegio.						/	/	/	/	
			Promueve un clima de respeto y consenso para ayudar en la dinámica de su Institución Educativa.						/	/	/	/	
			Promueve soluciones pertinentes y oportunas en casos de conflicto en su Institución Educativa.						/	/	/	/	
			Motiva a que sus colegas conozcan la visión de su Institución Educativa.						/	/	/	/	
			Trabaja con dedicación a diario para conseguir la misión de su colegio.						/	/	/	/	
	Reglamento	Esta conforme con reglamento interno de su Institución Educativa.						/	/	/	/		
		Se les da a conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento.						/	/	/	/		
	Cultura organizacional	Piensa que hay una adecuada cultura organizacional en su colegio.						/	/	/	/		
	DIMENSIÓN INTERPERSONAL	Alumno	Valora la amistad que sus alumnos les ofrecen.						/	/	/	/	
			Logra el afecto y la admiración de sus alumnos.						/	/	/	/	
			Promueve una buena relación con sus alumnos.						/	/	/	/	
		Docente	Considera usted que tiene una buena relación con sus colegas.						/	/	/	/	
			Es importante para usted tener una buena comunicación con sus colegas.						/	/	/	/	
		Padres de familia	Se da tiempo para compartir con sus colegas, el desarrollo de sus experiencias en clase.						/	/	/	/	
	Toma en cuenta las opiniones de los padres de familia.							/	/	/	/		
	DIMENSIÓN DIDÁCTICA	Método	Recomienda bibliografía apropiada para determinadas áreas.						/	/	/	/	
			Promueve en los alumnos el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas de curso.						/	/	/	/	
			Adapta el curso a la necesidad de los alumnos.						/	/	/	/	
		Técnica	Realiza lluvias de ideas para conocer que aprendió de lo visto en la materia.						/	/	/	/	
			Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada.						/	/	/	/	
			Da ejemplos útiles al impartir su clase.						/	/	/	/	
	Coordinación	Promueve la investigación de contenidos para tener conocimientos.						/	/	/	/		
Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso.							/	/	/	/			
DIMENSIÓN VALORAL	Implícitas	Promueve el mutuo respeto entre profesor y alumno.						/	/	/	/		
		Mantiene un trato amable con sus alumnos.						/	/	/	/		
		Promueve valores en su Institución Educativa.						/	/	/	/		
		Practica y hace practicar la justicia en su Institución Educativa.						/	/	/	/		
	Explícitas	Es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de sus estudiantes.						/	/	/	/		
Promueve el orden, limpieza y respeto en su aula de clase.							/	/	/	/			



Dr. Mildred Jénica Ledesma Cuadros

ESCUELA DE POSTGRADO
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 09938485

**ANEXO 8
CARTA DE PRESENTACIÓN**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Lima, 04 DE DICIEMBRE DE 2019

Carta P.1269 – 2019 EPG – UCV LE

**SEÑOR(A)
ELIAS ARAUJO TRUJILLO
SANTA MARÍA N° 158
ATENCIÓN:
DIRECTOR**

Asunto: Carta de Presentación del estudiante MIGUEL ANGEL CORONADO RIQUELME

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MIGUEL ANGEL CORONADO RIQUELME** identificado(a) con DNI N.° **42329122** y código de matrícula N.° **7001262667**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**HABILIDADES BLANDAS Y PRÁCTICA DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA
RED N° 06, SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



8-12-19



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE	Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE	Av. del Parque 640, Urb. Canto Rcy, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE	Carretera Central Km. B.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO	Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 27 DE NOVIEMBRE DE 2019

Carta P.1254 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Miryam Rojas Guillen

Virgen de Cocharcas N°141

ATENCIÓN:

Directora

Asunto: Carta de Presentación del estudiante Miguel Angel Coronado Riquelme

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Miguel Angel Coronado Riquelme** identificado(a) con DNI N.° **42329122** y código de matrícula N.° **7001262667**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**Habilidades blandas y práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06,
San Juan de Lurigancho - 2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



04/12/19

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 27 DE NOVIEMBRE DE 2019

Carta P.1253 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
Luisa Lahuana Poma
Gran Amauta Mariátegui N° 139
ATENCIÓN:
Directora

Asunto: Carta de Presentación del estudiante Miguel Angel Coronado Riquelme

De nuestra consideración:

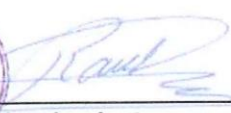
Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Miguel Angel Coronado Riquelme** identificado(a) con DNI N.° **42329122** y código de matrícula N.° **7001262667**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Habilidades blandas y práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06,
San Juan de Lurigancho - 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,




Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE




Mg. Luisa Verónica Lahuana Poma
DIRECTORA
I.E. N° 139 "GRAN AMAUTA MARIATEGUI"
16/2019



LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 27 DE NOVIEMBRE DE 2019

Carta P.1252 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Jesús Ayllon Sarmiento
El Amauta N° 164

ATENCIÓN:
Director

Asunto: Carta de Presentación del estudiante Miguel Angel Coronado Riquelme

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Miguel Angel Coronado Riquelme** identificado(a) con DNI N.° **42329122** y código de matrícula N.° **7001262667**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**Habilidades blandas y práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06,
San Juan de Lurigancho - 2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



8/12/19

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 04 DE DICIEMBRE DE 2019

Carta P.1268 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
JOSÉ RAÚL SERMEÑO CÁMARA
RAMIRO PRIALE PRIALE
ATENCIÓN:
DIRECTOR

Asunto: Carta de Presentación del estudiante MIGUEL ANGEL CORONADO RIQUELME

De nuestra consideración:


Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MIGUEL ANGEL CORONADO RIQUELME** identificado(a) con DNI N.º **42329122** y código de matrícula N.º **7001262667**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

HABILIDADES BLANDAS Y PRÁCTICA DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N° 06, SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.


Con este motivo, le saluda atentamente,





Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE




5/12/19

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

ANEXO 9
ARTICULO CIENTÍFICO



Habilidades blandas y Práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06,
San Juan de Lurigancho - 2019

Br. Miguel Angel Coronado Riquelme

Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo

Resumen

La investigación realizada se titula: “Habilidades blandas y Práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho”.

La metodología aplicada pertenece al nivel hipotético deductivo, cuyo enfoque de la investigación fue cuantitativo de diseño no experimental, correccional de corte transversal la cual recogió información sobre los hechos para realizar la medición de las características de las variables estudiadas y expresar por medio del método deductivo su relación. La población considerada como sujeto de estudio estuvo constituida por todas las Instituciones Educativas de la RED N° 06 de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima – Perú. A partir de ello, el tamaño de la muestra fue de 110 docentes de las Instituciones Educativas con mayor población de maestros. El método usado para el muestreo a realizar fue no probalístico. Se utilizó la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario para las dos variables: Habilidades blandas y Práctica docente los cuales fueron aplicados a la muestra de estudio. Para establecer el grado de confiabilidad de los dos instrumentos se buscó la validez por juicio de expertos en los temas y se aplicó la prueba de consistencia interna la cual se obtuvo por medio del estadístico Alfa de Cronbach el valor de 0,868 y 0,951 respectivamente.

Los resultados obtenidos de la presente investigación confirmaron la existencia de una relación positiva alta ($r = 0,740$) entre las habilidades blandas y la Práctica docente en las Instituciones Educativas de la RED N° 06 de la UGEL N° 05 Del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima – 2019. Esto implica que a mayor desarrollo de habilidades Blandas en los maestros, mejores resultados se obtendrá en la Práctica docente.

Palabras claves: Habilidades, Práctica, Docente, Liderazgo.

Abstract

The research carried out is entitled: "Soft skills and teaching practice in educational institutions of the RED N° 06, San Juan de Lurigancho".

The methodology applied belongs to the hypothetical deductive level, whose research focus was quantitative of non-experimental design, correctional of cross section which collected information about the facts to carry out the measurement of the characteristics of the variables studied and express through the deductive method their relationship. The population considered as the subject of the study was made up of all the Educational Institutions of the RED N° 06 of the UGEL N° 05 in the district of San Juan de Lurigancho, Lima - Peru. Based on this, the sample size was 110 teachers from the Educational Institutions with the largest teacher population. The method used for the sampling to be carried out was non-probability. We used the survey technique whose instrument was the questionnaire for the two variables: soft skills and teaching practice which were applied to

the study sample. In order to establish the degree of reliability of the two instruments, validity was sought through the judgment of experts in the subjects and the internal consistency test was applied, which was obtained through Cronbach's Alpha statistician, the value of 0.868 and 0.951 respectively.

The results obtained from this research confirmed the existence of a high positive relationship ($r = 0.740$) between soft skills and teaching practice in the Educational Institutions of the RED N° 06 of the UGEL N° 05 of the district of San Juan de Lurigancho, Lima - 2019. This implies that the greater the development of soft skills in teachers, the better results will be obtained in the Teaching Practice.

Keywords: Skills, Practice, Teacher, Leadership.

Introducción

Teniendo en cuenta la situación por la que atraviesa nuestra educación y la acelerada mutación que sufre nuestra sociedad, obliga a nuestros docentes de las diferentes instituciones educativas a desarrollar una alta figura profesional con enormes competencias para enlazarse con las personas (estudiantes, colegas y padres de familia) y así mismo con sus metas y objetivos. Más aun conociendo que los modelos educativos tradicionales están enfocados en el estudio de teorías y la memorización, orientando nuestras enseñanzas en la repetición, donde para poder recordar la información hay que primero memorizar, antes que la interiorización por meditación e interpretación.

En ese contexto debemos aspirar a que nuestros docentes cuenten con habilidades claves para llevar a cabo su práctica docente: como es el de saber interactuar sobre todo con los agentes que forman parte de la institución educativa y con el mismo, entender y conducir los diversos sentimientos, planificar y desarrollar objetivos, decidir por iniciativa propia y finalmente lidiar con circunstancias desfavorables de manera inteligente y creativa.

Yturalde (2016) indicó que la educación ha evolucionado hacia el aprendizaje, que los docentes ya no son los actores principales de la educación, sino los estudiantes; la educación pasó de pasiva a activa; pasó de ser general a personal; dejó de ser abastecedora de soluciones para convertirse en gestadora de interrogantes, impulsando el raciocinio crítico; dejó de ser tediosa a entretenida.

Como podemos darnos cuenta, en este mundo competitivo, las exigencias van más allá de recordar información como fechas, personajes y acontecimientos, la actualidad nos pide ir pasos más adelante de los conocimientos que hemos adquirido, pasos más adelante de nuestros saberes. Así mismo el autor antes mencionado considera que para alcanzar ese más allá es decir el éxito se necesita desarrollar habilidades sociales o competencias transversales bien trabajadas, como fue constatado por los investigadores de la universidad de Harvard conjuntamente con The Carnegie Foundation y Stanford Research Institute que llegaron a la conclusión de la importancia de las actitudes frente a

las aptitudes. Solo el 15% del éxito profesional y laboral depende de los conocimientos mientras que el 85% depende de las habilidades blandas también llamadas habilidades sociales, es decir, en su actitud, en su auto determinación, en la capacidad que tiene para comunicarse, la de trabajar en equipo, el pensar críticamente, saber resolver conflictos entre otros habilidades blandas importantes.

Según la Unesco (como se citó en Yousafzai, 2016) los profesores deben desarrollar su pedagogía apoyados en competencias y aptitudes, en las siguientes áreas: pensamiento crítico y resolución de problemas, colaboración y comunicación, creatividad e imaginación, ciudadanía, alfabetización digital y finalmente en el liderazgo estudiantil y desarrollo personal. Pienso que cada vez hay mayor consenso en la forma de enfocar los propósitos de la educación, en que los maestros y alumnos desarrollen habilidades blandas que se vinculen no solo a su contexto donde se desenvuelven, sino también con el mundo del mañana donde vivirán. Estas son denominadas como las habilidades de siglo XXI.

Por otra parte la práctica o función del maestro es decisivo para llevar a cabo una gestión pedagógica excelente, una gestión pedagógica efectiva que esté a la altura de los nuevos retos requeridos por la sociedad; toda vez que la buena práctica del maestro es lo que garantizará el aprendizaje de los estudiantes para que puedan desenvolverse como personas de bien en su comunidad. Los maestros en su práctica como docentes llevan a cabo una serie de tareas como el de asesorar, monitorear el aula, el rendimiento estudiantil, asistencia, el ambiente adecuado para el aprendizaje, etc. En ese sentido el maestro con su práctica docente debe asegurar un aprendizaje de calidad en sus estudiantes, es por ello que la presente investigación se enfoca en determinar la relación existente entre las Habilidades blandas y la Práctica docente, toda vez que a esta problemática no se le está proporcionando la importancia debida.

Antecedentes del problema

La presente investigación se respalda en el antecedente nacional de Pucamayo (2018) quien realizó una investigación titulada “Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes en la Institución Educativa politécnico Rafael Loayza Guevara, Arequipa, 1018” el cual tuvo como propósito universal el de precisar la relación existente entre las habilidades blandas y el clima organizacional. Para ello se empleó la metodología de tipo de investigación correlacional, empleando una población de 65 docentes, utilizando la técnica de la encuesta con su respectivo instrumento que es el cuestionario para la recolección de información, dicha información se procesó y analizó usando programas estadísticos. La constatación de la hipótesis se hizo mediante la prueba paramétrica de recolección de Spearman. En ésta investigación se determinó que el vínculo existente entre las variables habilidades blandas y clima organizacional, es directa teniendo como coeficiente de correlación 0,586.

Revisión de la literatura

Con la finalidad de brindar mayor consistencia teórica a las Habilidades blandas y la Práctica docente, a continuación, se hace referencia a los conceptos y modelos teóricos que explican las variables de estudio.

Variable 1: Habilidades blandas.

Raciti y Mosquera (2014) consideró a las habilidades blandas como un conjunto de atributos, condiciones y procedimientos que adquiere una persona, que es demostrado en la forma de comportarse en la sociedad y que es conseguido durante la vida del individuo. En el aspecto educacional Oliveira, Rouco y Gladkikh (2016) definieron a las habilidades blandas como la mezcla de destrezas, habilidades y conocimientos.

Modelo de Bandura

Bandura (1987) sustentó que para explicar el funcionamiento psicológico hay que tener en cuenta la interacción de aspectos básicos como son los factores ambientales y personales; consideró aspectos como el fracaso y el éxito, donde incluyó la creencia del individuo acerca de la capacidad que posee para alcanzar el éxito. Entonces podemos decir que si bien la conducta es controlada en su mayoría por agentes externos, también es verdad que los individuos pueden manejar su conducta mediante propósitos trazados por ellos mismos. Desde esta perspectiva según Bandura (1987) las habilidades sociales se consiguen básicamente a consecuencia de mecanismos y estrategias de saberes como resultado de esfuerzo personal, de vivencias observadas, por causas del feedback social, etc. Estos principios facilitan organizar el adiestramiento en habilidades sociales de tal forma que siga un modelo de roles: la primera, conocer que conductas son pertinentes para determinadas situaciones; la segunda, el tener la oportunidad de observar y ejecutar; la tercera, tener referencia de lo efectivo; y cuarto, mantener los logros conseguidos y finalmente que todo lo aprendido lo hagamos cotidiano en nuestro repertorio de conducta.

Variable 2: Práctica docente

Para describir la variable práctica docente. Se cita a Fierro, Fortoul y Rosas (2000) quienes definieron a la variable práctica docente como un ejercicio social, intencionado y dirigido donde se mezclan las percepciones, los significados y las actuaciones de los miembros atañidos en el proceso: docentes, estudiantes padres de familias y las autoridades de los colegios, de acuerdo al proyecto educativo y las normas de cada región

Así mismo, Emmer y Stough (2010) mencionaron que la práctica docente son actividades ejecutadas por los maestros con el propósito de lograr orden, captar el interés de los alumnos y conseguir la participación del mismo con el propósito de generar los aprendizajes.

Modelo de Martin

Martin (2011) planteó dos modelos o teorías que subyacen en la práctica docente: El modelo tradicional en el proceso de enseñanza aprendizaje se toma en cuenta dos elementos esenciales, el maestro y el programa. Al lado de ellos se ubica a los estudiantes, las técnicas, métodos y estrategias del maestro, el aprendizaje y la interrelación entre los actores principales. El maestro y el programa son los aspectos principales en la escuela tradicional. En este modelo educativo los horarios son fijos y bien estructurados para llevar a cabo un programa exigente, donde la medula del aprendizaje que maracá el objetivo educativo es memorizar, analizar y repetir definiciones.

Por otro lado tenemos el modelo educativo de la Escuela Nueva La renovación pedagógica. Martin (2011) sostuvo que este modelo educativo tiene una manera diferente de tratar al estudiante, con respecto a su educación y la forma de acercárselo. La observación y la experimentación son ahora los planteamientos teóricos renovados, ahora estos dos aspectos nos permitirá ir hacia la realidad analizando los hechos determinados. A este nuevo modelo educativo se le denomina movimiento de la Escuela Nueva. Ahora el objetivo de este sistema es lograr la educación integral del estudiante, aquí no solo se tendrá en cuenta su educación intelectual. Para llevar a cabo tal objetivo es que se opta por un nuevo modelo de escuela y el currículum orientado al servicio del estudiante. Ahora la lucha frontal que tendrá este nuevo modelo educativo es abolir el modelo tradicional que estuvo bien arraigado a favor del docente y del currículum, posicionando en un segundo lugar al estudiante

Formulación al problema

El problema general planteado consiste en conocer; ¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019?

Objetivo

El objetivo general fue determinar la relación entre las habilidades blandas y la práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019. Asimismo, los objetivos específicos serán sobre las dimensiones de la variable Práctica docente (personal, institucional, interpersonal, didáctica y valoral).

Método

El diseño utilizado para esta investigación fue no experimental, de corte transversal, según Hernández, Hernández, Fernández y Batista (2010) “la investigación no experimental trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p. 152). Además, fue transversal

debido a que los datos fueron recolectados en un solo momento y en un tiempo único, ya que la prueba fue suministrada en una sola sesión por participante (Bernal, 2010). Asimismo, el estudio fue es correlacional ya que su objetivo es dar a conocer la intensidad de vinculo o relación con dos o más categorías, variables o conceptos en un determinado medio. Según Hernández, et.al (2014) argumentan que la investigación correlacional posee como base cuantificar la intensidad de correspondencia que se da entre dos o más variables en un determinado contexto con la finalidad de halla respuestas posibles de relación directa o indirecta de las variables planteadas. La muestra estuvo conformada por 110 docentes de las Instituciones Educativas con mayor población de maestros de la RED N° 06 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.

Se utilizó la técnica de la encuesta que según Bernal (2010) “es un conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de forma indirecta de las personas y es además la técnica de recolección de datos más usada” (p. 194). Así mismo los instrumentos utilizados para ambas variables fue el cuestionario. Borda, Tuesta y Navarro (2014) sostienen que el instrumento e un documento en físico estructurado por ítems y que permite obtener respuestas del problema que se está investigando con facilidad a través de preguntas cerradas o estructuradas, abiertas y no estructuradas.

Resultados

Los resultados demuestran que existe relación entre las variables de estudio, y sus dimensiones

Correlación las habilidades blandas y práctica docente

		Habilidades blandas	Práctica docente	
Rho de Spearman				
		Coefficiente de correlación	1,000	,740**
	Habilidades blandas	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Práctica docente	Coefficiente de correlación	,740**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	110	110	

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

El producto del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.740 advierte que hay relación afirmativa entre las variables asimismo se ubica en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se desestima la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se determina que: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019.

Discusión

De los hallazgos localizados y del análisis de las respuestas respecto al objetivo específico 1, el producto del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.620 confirmó que hay vínculo afirmativo entre las variables asimismo se ubica en el nivel de correlación media y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis específica 1; se determina que: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la dimensión personal de la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019; ello implica descriptivamente que la dimensión personal de la práctica docente en un nivel medio, el 43.2% de los profesores afirman que las habilidades blandas es de nivel medio, por otra parte; la dimensión personal de la práctica docente en un nivel alto, el 95.9% de los maestros consideran que las habilidades blandas es alta.

Igualmente, de los hallazgos localizados y del análisis de los resultados respecto al objetivo

específico 2, el resultado del coeficiente de Rho de Spearman de 0.610 advierte que hay vínculo afirmativo entre las variables asimismo se ubican en el nivel de correlación media y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis específica 2; se determina que: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la dimensión institucional de la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019; ello implica descriptivamente que la dimensión institucional de la práctica docente en un nivel medio, el 35.4% de los profesores afirman que las habilidades blandas es de nivel medio, por otra parte; la dimensión institucional de la práctica docente en un nivel alto, el 98.4% de los maestros consideran que las habilidades blandas es alta.

Asimismo, de los hallazgos localizados y del análisis de las respuestas respecto al objetivo específico 3, el resultado del coeficiente de Rho de Spearman de 0.650 indica que existe vínculo afirmativo entre ambas variables asimismo se ubican en el nivel de correlación media y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis específica 3; se determina que: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la dimensión interpersonal de la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019; ello implica descriptivamente que la dimensión interpersonal de la práctica docente en un nivel medio, el 50.0% de los profesores afirman que las habilidades blandas es de nivel medio, por otra parte; la dimensión interpersonal de la práctica docente en un nivel alto, el 91.9% de los maestros consideran que las habilidades blandas es alta

Asimismo, de los hallazgos localizados y del análisis de las respuestas respecto al objetivo específico 4, el resultado del coeficiente de Rho de Spearman de 0.670 advierte que hay vínculo afirmativo entre ambas variables asimismo se ubica en el nivel de correlación media y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis específica 4; se determina que: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la dimensión didáctica de la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019; ello implica descriptivamente que la dimensión didáctica de la práctica docente en un nivel medio, el 44.4% de los profesores afirman que las habilidades blandas es de nivel medio, por otra parte; la dimensión didáctica de la práctica docente en un nivel alto, el 91.6% de los maestros consideran que las habilidades blandas es alta

Asimismo, de los hallazgos localizados y del análisis de las respuestas con respecto al objetivo específico 5, el resultado del coeficiente de Rho de Spearman de 0.675 advierte que hay un vínculo afirmativo entre las variables asimismo se ubica en el nivel de correlación media y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis específica 5; se determina que: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la dimensión valoral de la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019; ello implica descriptivamente que la dimensión valoral de

la práctica docente en un nivel medio, el 80.0% de los profesores afirman que las habilidades blandas es de nivel medio, por otra parte; la dimensión institucional de la práctica docente en un nivel alto, el 85.7% de los maestros consideran que las habilidades blandas es alta

Así mismo, de los hallazgos localizados y del análisis de las respuestas respecto al objetivo general, el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.740 advierte que existe relación afirmativa entre ambas variables asimismo se ubica en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis general; se determina que: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019; ello implica descriptivamente que la práctica docente en un nivel medio, el 76.9% de los profesores afirman que las habilidades blandas es de nivel medio, por otra parte; la práctica docente en un nivel alto, el 90.7% de los maestros consideran que las habilidades blandas es alta

Conclusiones

- Primera:** El actual estudio investigativo respecto a la hipótesis específica 1, Revela que las habilidades blandas se relaciona con la dimensión personal de forma significativa en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019; siendo que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.620, indicó una alta asociación entre ambas variables; además de ser la correlación positiva.
- Segunda:** El actual estudio investigativo respecto a la hipótesis específica 2, revela que las habilidades blandas se relaciona con la dimensión institucional de forma significativa en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019; siendo que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.690, indicó una alta asociación entre ambas variables; además de ser la correlación positiva.
- Tercera:** El actual estudio investigativo respecto a la hipótesis específica 3, señala que las habilidades blandas se relaciona de manera significativa con la dimensión interpersonal en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019; siendo que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.650, reveló una elevada asociación entre ambas variables; además de ser la correlación positiva.

- Cuarta:** El actual estudio investigativo respecto a la hipótesis específica 4, sostiene que las habilidades blandas se relaciona de manera significativa con la dimensión didáctica en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019; siendo que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.670, reveló una elevada asociación entre ambas variables; además de ser la correlación positiva.
- Quinta:** El actual estudio investigativo respecto a la hipótesis específica 5, demuestra que las habilidades blandas se relaciona de manera significativa con la dimensión valoral en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019; siendo que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.675, reveló una elevada asociación entre ambas variables; además de ser la correlación positiva.
- Sexta:** El actual estudio investigativo respecto a la hipótesis general, sostiene que las habilidades blandas se relaciona con la práctica docente de forma significativa en instituciones educativas de la red N° 6, San Juan de Lurigancho – 2019; siendo que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.740, reveló una elevada asociación entre las variables; además de ser la correlación positiva.

Referencias

- aciti, P. (julio, 2015). *La medición de las competencias transversales en Colombia: una propuesta metodológica. Eurososial programa para la cohesión social en américa latina*, N° 34, Edición no venal. Recuperado de <http://sia.eurososial-ii.eu/files/docs/1444897404-DT34.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Proceso de la investigación científica. Metodología de la investigación*. (p 118). Colombia: Pearson.
- FernHernández, R; Fernández, C & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: McGraw Hill.
- Fierro, C., Fortoul, B. & Rosas, L. (2000). *Transformando la práctica docente, una propuesta basada en la investigación acción*. Recuperado de [file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/0_Transformando_la_practica_docente_-_c%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/0_Transformando_la_practica_docente_-_c%20(1).pdf)
- <http://www.habilidadesblandas.com/>
- Oliveira, F., Rouco, C., & Gladkikh, T. (2016). *Riding as a way of Developing Soft Skills in Higher Education*. Proceedings of the European Conference on Management, Leadership & Governance, 233–241. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=117804692&lang=es&site=ehost-live>
- Pumacayo, R. (2018). *Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes en la institución educativa Politécnico Rafael Loayza Guevara, Arequipa, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad nacional San Agustín de Arequipa, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8512/EDMpuquri.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Raciti, P. y Mosquera, T. (Diciembre, 2014). *Competencias transversales*. DNP, departamento nacional de planeación. Recuperado de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Documento%206.pdf>
- Yturalde, E (2016) *Habilidades blandas – competencias sociales*. Recuperado de.

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN

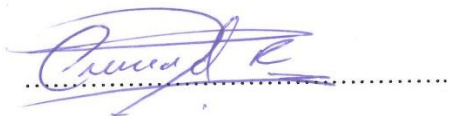
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Miguel Angel Coronado Riquelme, egresado (a) del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 42329122, con el artículo titulado: “Habilidades Blandas y Práctica docente en Instituciones Educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 29 de enero de 2020



Miguel Angel Coronado Riquelme

DNI N°. 42329122



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2018
Página : 1 de 1

Yo, Edith Gissela Rivera Arellano, docente de la Escuela de Posgrado de la Maestría Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, **Sede Lima Este, S.J.L** asesora de la tesis titulada "Habilidades blandas y Práctica docente en Instituciones Educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019", del (de la) estudiante Miguel Angel Coronado Riquelme, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.


El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

San Juan de Lurigancho, 11 de enero de 2020.

Dra. Edith Gissela Rivera Arellano

DNI: 41154085

 Elaboró	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 Vicerectorado de Investigación
--	---	--------	--	---



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN

**Habilidades blandas y práctica docente en instituciones
educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019**


TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:
Dr. Miguel Ángel Coronado Riquelme
003010-0000-0002 2237-8594

ASESORA:
Dra. Edith Gissela Rivera Acuña
003010-0000-0027 2237-8593

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

Lima - Perú
2020



Dra. Rivera Arellano Edith Gissela
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO UCV

Resumen de coincidencias

20 %

1	repositorio.ucv.edu.pe	14 %
2	cybertesis.unmsm.edu...	2 %
3	eprints.ucom.es	1 %
4	core.ac.uk	1 %
5	www.ugel05.gob.pe	1 %
6	zenodo.org	1 %
7	repositorio.upeu.edu.pe	<1 %



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo Miguel Angel coronado Riquelme, identificado con DNI N° 42329122, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (✓) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Habilidades blandas y Práctica docente en Instituciones Educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


FIRMA

DNI: 42329122

FECHA: 29 de enero de 2020



Elaboró
Dirección de Investigación

Revisó



Representante del SGC



Vicerrectorado de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA: MIGUEL ANGEL
CORONADO RIQUELME

INFORME TÍTULADO: Habilidades blandas y Práctica docente en Instituciones Educativas de la RED
N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: MAESTRO DE ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 18 DE ENERO DE 2020

NOTA O MENCIÓN: 16



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN