



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Habilidades blandas y desempeño laboral virtual de
los docentes de los Centros de Educación
Básica Especial, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA

Correa Maguiña, Judith Yessica (ORCID: 0000-0001-5353-6018)

ASESOR

Mgtr. Pacheco Mendoza, Josmel Roy (ORCID: 0000-000-51-809)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

LIMA– PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedicado a mis seres queridos, quienes fueron mi motor en esta travesía, a mi querido padre Porfirio, quien partió este año a la Gloria de nuestro amado señor Jesucristo.

La autora

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a todos aquellos que me ayudaron a hacer realidad este sueño que tuve desde hace muchos años atrás y que hoy me atrevo a realizar.

La autora

Índice de contenidos

	Página
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MÉTODO	12
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población, muestra y muestreo	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	49
ANEXOS	52

Índice de tablas

	Página
Tabla 1: Operacionalización de variables	52
Tabla 2: Resultado de Juicio de expertos, instrumento 1	22
Tabla 3: Resultado de Juicio de expertos, instrumento 2	22
Tabla 4: Distribución de frecuencias: Nivel de habilidades blandas	25
Tabla 5: Distribución de frecuencias: Nivel de habilidades blandas según dimensión	26
Tabla 6: Distribución de frecuencias: Nivel de desempeño laboral virtual	27
Tabla 7: Distribución de frecuencias: Nivel de desempeño laboral virtual según dimensión	28
Tabla 8: Pruebas de chi-cuadrado: Habilidades blandas y desempeño laboral virtual	29
Tabla 9: Medidas direccionales	29
Tabla 10: Pruebas de chi-cuadrado: Dimensión responsabilidad y desempeño laboral virtual	31
Tabla 11: Medidas direccionales	31
Tabla 12: Pruebas de chi-cuadrado: Dimensión adaptabilidad y desempeño laboral virtual	33
Tabla 13: Medidas direccionales	33
Tabla 14: Pruebas de chi-cuadrado: Dimensión comunicación y desempeño laboral virtual	35
Tabla 15: Medidas direccionales	35
Tabla 16: Pruebas de chi-cuadrado: Dimensión desarrollo de los demás y desempeño laboral virtual	37
Tabla 17: Medidas direccionales	37
Tabla 18: Pruebas de chi-cuadrado: Dimensión gestión eficaz de información y desempeño laboral virtual	39
Tabla 19: Medidas direccionales	39

Índice de gráficos y figuras

	Página
Figura 1: Nivel de habilidades blandas	25
Figura 2: Habilidades blandas según dimensión	26
Figura 3: Nivel de desempeño laboral virtual	27
Figura 4: Desempeño laboral virtual según dimensión	28

RESUMEN

El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral virtual de los docentes de los Centros de Educación Básica Especial pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local 05, distrito San Juan de Lurigancho-EA. La investigación fue de tipo básica; diseño no experimental; de tipo transversal; y de alcance correlacional. Los resultados obtenidos determinan una relación directa y significativa ($\alpha = <.001$) entre las habilidades blandas y el desempeño laboral virtual de los docentes de los CEBE pertenecientes a la UGEL 05 SJL-EA, siendo esta una relación favorable ($d = 0.589$). Se identifica que, dentro de las dimensiones de las habilidades blandas, la dimensión desarrollo de los demás, tiene una relación favorable considerable con el desempeño laboral virtual ($d=0.690$); las dimensiones de responsabilidad ($d=0.505$) y de comunicación ($d=0.480$), tienen una relación favorable media con el desempeño; mientras que las dimensiones adaptabilidad ($d=0.330$) y gestión eficaz de información ($d=0.382$) tienen una relación favorable baja. Las habilidades blandas son importantes para un buen desempeño laboral virtual sobre todo al interactuar con estudiantes con necesidades educativas especiales.

Palabras clave: habilidades blandas; desempeño; educación básica especial; modalidad virtual

ABSTRACT

The general objective of the study was to determine the relationship between soft skills and the virtual work performance of teachers in Special Basic Education Centers belonging to the Local Educational Management Unit 05, San Juan de Lurigancho -EA district. The research was basic; non-experimental design; cross-sectional; and correlational in scope. The results obtained determine a direct and significant relationship ($\alpha = <.001$) between soft skills and the virtual work performance of the CEBE teachers belonging to the UGEL 05 SJL-EA, this being a favorable relationship ($d = 0.589$). It is identified that, within the dimensions of soft skills, the dimension development of others has a considerable favorable relationship with virtual work performance ($d=0.690$); the dimensions of responsibility ($d=0.505$) and communication ($d=0.480$) have a medium favorable relationship with performance; while the dimensions adaptability ($d=0.330$) and effective information management ($d=0.382$) have a low favorable relationship. Soft skills are important for good virtual job performance especially when interacting with students with special educational needs.

Keywords: soft skills; performance; special basic education; virtual mode

I. INTRODUCCIÓN

Alrededor de 1100 millones de estudiantes en todo el mundo han sido impedidos de ir a la escuela, tal y como antes lo hacían, esto debido al cierre forzado que fue ocasionado por la pandemia del (COVID-19). Es en este contexto y sabiendo que también, en los últimos años, a nivel internacional, se ha discutido sobre la importancia de las habilidades blandas para el éxito del desempeño docente, que se hace necesario darle especial atención a tan importante habilidad que debe poseer un docente y que debe poner en práctica en esta nueva forma de enseñar, es decir, de manera no presencial.

El 6 de marzo de 2020, se confirmó en territorio peruano el primer caso positivo de Coronavirus 2019 (COVID-19), declarándose 9 días después estado de emergencia sanitaria, la cual promovió el aislamiento social obligatorio, por el grave peligro que corría la vida y salud de las personas. Dicha situación nacional, promovió efectos negativos a nivel familiar, social, económico, laboral y educativo. Es en este contexto, que en el ámbito educativo fue necesario implementar una adaptación a la currícula para la nueva modalidad de enseñanza virtual, la cual conlleva cambios en los instrumentos y metodologías aplicadas, así como, capacitación docente para enfrentar los nuevos retos (Defensoría del Pueblo, 2020).

En ese marco, los docentes se encontraban realizando trabajo remoto en sus domicilios, siendo muy complejo desligar el ámbito personal-familiar, del laboral, además de lidiar con las limitaciones propias de la infraestructura, operatividad de la tecnología, etc. Esto no fue ajeno para los docentes especialistas de los CEBE, quienes debieron adaptar los procesos pedagógicos a las necesidades e intereses propios de cada estudiante, teniendo una visión multidisciplinaria, inclusiva e innovadora con el fin de darle seguimiento a su avance académico y lograr el desarrollo holístico tanto del alumno como de su entorno familiar (Real Loor & Marcillo García, 2021).

Fue en esa nueva realidad donde se manifestó la necesidad de interactuar de forma efectiva y afectiva a través de un medio virtual, para lo cual no bastaba

con una preparación intelectual y técnica, sino que también se debían poseer habilidades sociales, de comunicación, acercamiento a los demás, inteligencia emocional, etc. (Tito Maya & Serrano Orellana, 2016).

En ese sentido, se planteó como problema general de investigación, establecer la correlación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral virtual de los docentes de los Centros de Educación Básica Especial (CEBE) pertenecientes a la UGEL 05 SJL-EA. Así mismo, se plantearon los siguientes problemas específicos: Establecer la correlación entre las dimensiones de responsabilidad, adaptabilidad, comunicación, desarrollo de los demás y gestión eficaz de la información y el desempeño laboral virtual de los docentes de los Centros de Educación Básica Especial (CEBE) pertenecientes a la UGEL 05 SJL-EA.

Esta investigación se justificó con un sustento teórico científico actualizado, siendo importante el bienestar emocional del docente para desarrollar una buena relación con el alumno, influyendo de forma positiva en el desempeño académico, logrando el éxito laboral y personal del educador, tal como lo planteó el estudio Hernández-Jaimes (2018). Así también, en el estudio de Geraldo Campos et al. (2020), se postuló que la motivación está estrechamente relacionada con lo que sucede en el aula y en el entorno social en el que se desenvuelve el estudiante, ya que un pedagogo es capaz de transmitir sus energías e impactar grandemente en la educación buscando la mejora continua en la calidad que pretende impartir.

Por lo expuesto, el presente estudio tenía como objetivo general: Determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral virtual de los docentes de los CEBE pertenecientes a la UGEL 05 SJL-EA. Y como objetivos específicos: Identificar la relación entre las dimensiones de responsabilidad, adaptabilidad, comunicación, desarrollo de los demás y gestión eficaz de la información y desempeño laboral virtual de los docentes de los CEBE pertenecientes a la UGEL 05 SJL-EA.

En tal sentido el investigador buscó comprobar la hipótesis general: Si existe una relación significativamente favorable entre las Habilidades Blandas y el desempeño laboral virtual de los docentes de los centros educativos de básica especial pertenecientes a la UGEL 05 SJL-EA. Y como hipótesis específicas comprobar: si las dimensiones de responsabilidad, adaptabilidad, comunicación, desarrollo de los demás y gestión eficaz de la información se relacionan de forma significativamente favorable con el desempeño laboral virtual de los docentes de los CEBE pertenecientes a la UGEL 05 SJL-EA.

Finalmente, queda recalcar que la demanda de los estudiantes de básica especial en el contexto virtual, impulsa a contar con docentes con conocimiento, experiencia, pero también con competencias socioemocionales e interpersonales, las cuales son el eje transversal para mejorar el aprendizaje del alumno y su familia en el marco del buen desempeño (Ministerio de educación del Perú, 2012).

II. MARCO TEÓRICO

Debido a la pandemia por COVID-19 que viene afectando a la población mundial, actualmente nos encontramos en una nueva era de educación virtual la cual promueve nuevos retos, como el que se evidencia en el estudio de Real Llor y Marcillo García (2021), cuyo objetivo fue demostrar, que la aplicación de instrumentos y metodologías adecuadas para alumnos con problemas de aprendizaje, desde un enfoque inclusivo promueve la calidad educativa. La investigación fue mixta, tipo básico, nivel descriptivo-correlacional, de diseño no experimental. Se realizaron encuestas en línea por Google Forms a 3 grupos de funcionarios de las instituciones educativas del Cantón Chone pertenecientes a la Unidad Distrital de Apoyo a la Inclusión (UDAI), Dieron como resultados que, el 72.58% de los encuestados manifestaron que su establecimiento laboral si aplicaba adaptaciones curriculares a entornos virtuales; sin embargo, el 9.68% desconocía si su institución aplicaba adaptaciones curriculares, mientras que el 17.74% respondió que no se aplicaban. Respecto a la disposición de recursos para trabajar con estudiantes con necesidades educativas, sólo el 11.29% reportó contar con las mismas, siendo el 88.71% de encuestados los que reportaron que no cuentan o desconocen sobre las mismas. Así también, el 65.33% de participantes opinó que es importante tener maestros capacitados y conocedores de la materia, a diferencia del 21.77% que afirmó no estar seguro en cuanto a si estas son las únicas competencias que se requiere para el tipo de labor que desempeñan. Finalmente, el 79.84% reconoció que en el sector urbano es más factible trabajar con un entorno virtual. Es así que, según los datos obtenidos, se concluye la necesidad de un sistema educativo con recursos y herramientas pedagógicas adecuadas a los estudiantes que presentan necesidades educativas; además de capacitación continua de los docentes.

En el año 2021, Rodríguez Siu et al. realizaron una revisión sistemática de las variables en estudio, el cual tiene como objetivo correlacionar las habilidades blandas con el desempeño docente universitario. La cual concluyó que es importante desarrollar las habilidades blandas en el docente universitario ya

que es fundamental para el logro de un buen desempeño en las nuevas realidades (Rodríguez Siu et al., 2021).

Dentro de las habilidades blandas tenemos el liderazgo y la motivación; las cuales son descritas en el estudio de Hernández Colón (2021), cuyo propósito ha sido determinar la relación entre el estilo de liderazgo del director escolar con la motivación laboral de los empleados. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental. La muestra de estudio fue de 176 empleados del Departamento de educación de Puerto Rico; se utilizó el instrumento de motivación extrínseca e intrínseca y el análisis de comportamiento del líder II (LBAII). Dando como resultados que, el estilo de liderazgo benevolente/autoritario es el predominante entre los directivos (35%), y que la motivación intrínseca es la que predomina en los docentes. Con esto se concluye una relación significativa moderada entre las variables de estudio.

Así también tenemos el estudio de Geraldo Campos et al. (2020), el cual buscó analizar los indicadores de la motivación y el desempeño docente, con un modelo factorial. Su enfoque fue cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental. Su muestra la conformaron 59 maestros quienes participaron en el estudio y 197 alumnos de los 2 últimos años de secundaria, a los que se les aplicó el instrumento de desempeño docente. Se llegó a la conclusión, que la motivación influye en el desempeño y también brinda resultados positivos.

Siguiendo la línea de liderazgo tenemos la investigación de Salvador Cornelio y Sánchez Ortega (2018), cuyo objetivo fue determinar la relación significativa entre el liderazgo y el compromiso organizacional. Su enfoque es cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental. Participaron en el estudio 130 docentes correspondientes a 3 instituciones de educación secundaria de la Red Educativa N° 22 de la UGEL 01, generándose un instrumento propio validado mediante juicio de expertos, El 46.3% de la muestra opinan que el nivel de liderazgo directivo es moderado;

Concluyéndose que hay una relación significativa moderada entre las variables de estudio de los docentes de la Red Educativa N° 22 de la UGEL 01.

La inteligencia emocional es considerada como otra de las habilidades blandas, la cual es estudiada por Hernández-Jaimes (2018), cuyo objetivo fue identificar si está relacionada la inteligencia emocional y desempeño docente. De enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental. Aplicándose a 125 docentes de la Facultad de Administración y 100 docentes de la Facultad de Ciencias, los instrumentos de Emotional Quotient Inventory (EQ-i) y evaluación de desempeño docente de la Universidad Autónoma de Morelos. Los resultados manifestaron el promedio total de inteligencia emocional entre la población participante es de nivel bajo (79.5778); el 41.8% de los docentes están por debajo del promedio esperado para la dimensión de adaptabilidad; el 70.2% posee el componente interpersonal adecuado – promedio; y el 35.6% tienen la dimensión estado de ánimo por debajo del promedio. Para la variable desempeño docente, evaluada desde la perspectiva de los estudiantes, se obtuvo que el 51.2% calificó en un nivel alto dicho desempeño, destacando la dimensión de autonomía docente (56.4%), mientras que el 68.2% manifestó que la dimensión de manejo grupal se encuentra en un nivel medio. Se llegó a la conclusión que existe una relación significativa entre las dos variables.

Las habilidades sociales poseen relación directa con el desempeño docente según se indica el estudio de Reyes Manrique (2016). El cual tuvo un enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental, cuya población estuvo compuesta por 311 estudiantes universitarios, siendo la muestra no probabilística de 100 alumnos. A los cuales se les aplicaron instrumentos generados por el investigador y validados según juicio de expertos. Obteniéndose como resultados, una correlación lineal, moderada y positiva entre el desempeño docente y las dimensiones de las habilidades sociales (comunicación asertiva, liderazgo, resolución de conflictos y planificación).

Las habilidades blandas cuentan con diferentes dimensiones, el estudio de Rodríguez Siu (2020). Seleccionó cinco habilidades catalogadas como las globalizadoras. La investigación tuvo como objetivo determinar la correlación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en la Escuela de Posgrado de una universidad particular de la ciudad de Lima. Su enfoque fue cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental. El estudio estuvo compuesto por 78 docentes, a los cuales se les aplicó una encuesta, generado por el investigador y validado mediante juicio de expertos. En los resultados se comprobó que hay una relación significativa entre ambas variables, se determinó que las cinco dimensiones de las habilidades blandas tienen una correlación directa con el desempeño docente, siendo las de mayor correlación las dimensiones de responsabilidad, adaptabilidad y gestión eficaz de la información; mientras que las de correlación moderada fueron las dimensiones de comunicación y desarrollo de los demás. Así también tenemos que las habilidades blandas son responsables del 70% del cumplimiento exitoso laboral por lo que es necesario reformular el proceso de selección de personal y brindar programas de inducción y capacitación docente en pos de mejorar la calidad académica.

Otro estudio que fundamenta, la importancia de las habilidades blandas es el descrito por Tito Maya y Serrano Orellana (2016), el cual tuvo como objetivo evidenciar mediante una revisión sistemática la importancia de las habilidades blandas como competencia laboral ineludible. Concluyendo que para el éxito laboral no basta con una preparación técnica e intelectual, sino que también resulta necesario desarrollar el perfil personal con habilidades blandas que permitan una ventaja competitiva laboral, las cuales deberían ser brindadas desde la educación universitaria.

Es importante saber cómo y cuándo desarrollar - evaluar dichas habilidades blandas en el ser humano, para lo cual contamos con la investigación de García Cabrero (2018), el cual busca describir el conjunto de habilidades y competencias identificadas como habilidades blandas, o habilidades del siglo XXI, consideradas al mismo nivel de importancia, o incluso un poco más

importantes que las habilidades duras o cognitivas requeridas siempre dentro del perfil profesional de cualquier empleado. Dentro de su investigación se encuentra que se han diseñado programas educativos catalogados como programas de aprendizaje socioemocional (SEL, por sus siglas en inglés), los cuales ya están siendo impartidos en México, Chile, Brasil, Estados Unidos, entre otros. Para su evaluación se han planteado tres perspectivas: la primera incluye encuestas y autoinformes de los alumnos; la segunda cuenta con encuestas de evaluación de observadores externos; y la tercera comprende la resolución de situaciones que implican la aplicación de habilidades blandas. Así también, tenemos el método de muestreo de experiencias, en el cual el participante registra en un formato determinado su comportamiento cotidiano en situaciones comunes del día a día, anotando su actuar, sentimientos, pensamientos, etc. Según lo descrito, se concluye, que se deben estandarizar las evaluaciones trabajando con expertos en el campo para desarrollar instrumentos específicos y validados que brinden información de calidad sobre las dimensiones de las habilidades blandas y sobre la misma en si.

Esta investigación pretende dar a conocer la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral virtual, siendo importante primero conceptualizar cada variable de estudio para lograr una mejor comprensión de las mismas. Es así, que, con el fin de referir lo que son las habilidades blandas, debemos primero conocer cómo es que éstas se desarrollan en el ser humano, para lo cual existen diferentes teorías postuladas a lo largo de la historia: la teoría de Aprendizaje Motor, de Bryan y Harter (1890), quienes estudiaron las mesetas del aprendizaje; y el Modelo Dreyfus, creado por Stuart y Hubert Dreyfus, quienes postulaban en su libro "Mind Over Machine: The Power of Human Intuition and Expertise in the Era of the Computer" (1986), que el aprendizaje se da en cinco etapas denominadas: novato, novato avanzado, competente, habilidoso y experto. Por su parte, en 1967, Paul Fitts y Michael Posner, desarrollaron el modelo de tres fases, catalogándolas como: fase cognitiva, en la cual se analiza la habilidad; fase asociativa, en la que se relaciona la habilidad con diferentes métodos de obtención-fracaso; y fase autónoma o de procedimiento, en la que se perfecciona la habilidad. Sin

embargo, una teoría más reciente publicada en el año 2005, es la denominada Ciclo predictivo, desarrollada por Dee Tadlock y Rhonda Stone, esta incluye cuatro etapas, las cuales son: intentar, fallar, analizar y modificar-reintentar (Delgado, 2019).

Para entender el significado de las competencias o habilidades blandas, existen tres enfoques: el primero las contempla como la capacidad para ejecutar una tarea eficazmente; el segundo implica características personales como autoestima, integridad; y el tercero es un enfoque holístico el cual contempla las competencias como un todo, con conocimientos, actitudes, valores y habilidades frente a una situación determinada (Maturana Moreno & Guzmán Chitiva, 2019).

Las competencias se dividen en 3 categorías: habilidades interpersonales, integradas por la comunicación asertiva, confianza, negociación, empatía y cooperación; habilidades cognitivas, las cuales se relacionan con la toma de decisiones, solución de problemas, pensamiento crítico, análisis, autoevaluación y comprensión de consecuencias; habilidades de control emocional, que permiten un adecuado manejo y reconocimiento emocional en situaciones bajo presión. Estas tres categorías no son independientes, por el contrario, se complementan para el dominio de diversas situaciones, sean laborales o personales (Guerra-Báez, 2019).

En el estudio de Rodríguez Siu (2020), se definen las habilidades blandas o soft skill, como competencias interpersonales y socioemocionales, ligadas a la inteligencia emocional, e imprescindibles para el éxito personal y laboral; las cuales, bajo un enfoque de aprendizaje mixto (presencial-virtual), se pueden priorizar en cinco habilidades blandas globalizadoras: adaptabilidad, la cual consiste en ser capaz de manejar múltiples exigencias según prioridades y tiempos, siendo flexibles y fluidos ante diversas situaciones; comunicación, por la cual la persona es capaz de exponer sus ideas asertivamente, además de saber escuchar opiniones positivas y negativas; responsabilidad, la cual conlleva a la autodisciplina y organización para el cumplimiento de objetivos;

acceso eficaz de la información, por medio del cual una persona es capaz de obtener y analizar eficazmente la información por medios confiables en el tiempo requerido; desarrollo de los demás, lo que implica el ser capaz de reconocer y compensar los logros y fortalezas de los otros, ofreciéndoles una retroalimentación positiva orientada a la enseñanza.

Al ser las habilidades blandas tan importantes para el desarrollo personal y profesional, el estudio Guerra-Báez (2019), describe un modelo de entrenamiento basado en seis etapas: evaluación inicial, donde se determina las habilidades deficientes del estudiante; instrucción verbal, donde se conceptualiza a través del aprendizaje vivencial la habilidad a desarrollar; etapa de modelado, donde el facilitador emite el patrón de conducta deseado a través de situaciones simuladas; ensayo conductual, donde el estudiante practica lo observado; retroalimentación, se da entre facilitador y estudiante sobre el ensayo conductual, tanto lo positivo como lo que se necesita mejorar; por último, la etapa de generalización de patrones conductuales, donde el estudiante aplica lo aprendido en diferentes ámbitos de su día a día teniendo el monitoreo y supervisión del facilitador.

Según el estudio de Carlos Guzmán (2016), en cuanto al desempeño laboral virtual, podemos definirlo como el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en el trabajo, según estándares determinados; caracterizándose por ser una evaluación sistemática, estructurada y permanente, la cual cuenta con múltiples fuentes que se complementan. Las dimensiones del desempeño son: dominio disciplinar, conocido como habilidad dura o cognitiva; dominio didáctico, basado en la capacidad para enseñar e influir en la recepción del conocimiento mediante experiencias significativas que desarrollen el pensamiento crítico; gestión de la clase, conlleva la preparación del ambiente con el fin de estimular el aprendizaje; motivación-autoeficacia, relacionada a la responsabilidad del maestro sobre el aprendizaje del alumno, explorando nuevas formas de enseñanza y trabajando con los estudiantes según la necesidad que tengan.

El dominio disciplinar, a pesar que es importante y se cataloga como una condición indispensable, por sí sola no es suficiente para la práctica docente, ya que el maestro puede ser experto en su tema, pero esto no lo habilita de manera tácita para saber enseñar. Esto debido a que puede incurrir en una ceguera disciplinaria, la cual se da cuando se otorga un peso excesivo a los factores disciplinarios, descuidando lo didáctico, es decir, el cómo se debería enseñar. En cuanto al dominio didáctico o la forma de cómo hace el docente para que sea accesible y también comprensible el contenido a enseñar, es también parte fundamental, el saber enseñar o la capacidad didáctica es el rasgo que constantemente ha sido identificado como crucial de la práctica docente. Complementando la capacidad didáctica, tenemos a la gestión de la clase, que hace uso de técnicas para poder organizar, dirigir y coordinar la misma, e implica la capacidad para crear una atmósfera propicia para el aprendizaje, la cual brinda la posibilidad de que, si es bien manejada, permitirá al docente establecer buenas relaciones interpersonales para que los estudiantes confíen en él y de esa manera, sentirlo cercano, acudir con él para resolver cualquier duda o inquietud sabiendo que contarán con su apoyo y soporte para resolver sus problemas académicos. Finalmente tenemos la motivación-autoeficacia, la cual busca que el compromiso del profesor sea lo suficientemente importante para que se sienta responsable por el aprendizaje de sus alumnos; recordando que disfrutar la docencia es una virtud que tienen los buenos docentes. En cuanto a la autoeficacia del docente, la cual se refiere a la confianza para resolver problemas en la enseñanza, se ve que aquellos maestros con un elevado sentido de autoeficacia están abiertos a probar distintas formas de enseñanza lo que les permite ser más tolerantes con los errores que cometen sus estudiantes y además, están más dispuestos que otros a trabajar con alumnos que no son eficientes.

El marco de buen desempeño docente se definen los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica del país. Tiene el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes (Ministerio de educación del Perú, 2012)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es de tipo básica o pura, porque busca producir teorías y conocimientos en relación a las variables de estudio para una mejor comprensión de las mismas (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

El diseño de investigación es no experimental, ya que las variables no fueron manipuladas de forma intencional, las cuales se midieron en su contexto natural para ser analizadas. Los datos se tomaron en un solo momento, siendo un estudio transversal; de alcance correlacional, pues busca establecer la relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral virtual (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1 o variable independiente: Habilidades blandas, las cuales se definen como competencias interpersonales y socioemocionales, ligadas a la inteligencia emocional, e imprescindibles para el éxito personal y laboral. Siendo sus dimensiones: adaptabilidad, responsabilidad, comunicación, acceso eficaz de la información y desarrollo de los demás (Rodríguez Siu, 2020).

Variable 2 o variable dependiente: Desempeño laboral virtual, el cual se consigna como el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en el trabajo, según estándares determinados. Sus dimensiones son: dominio disciplinar, dominio didáctico, gestión de la clase y motivación-autoeficacia (Carlos Guzmán, 2016).

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población de estudio fue compuesta de 55 sujetos, conformados por todos los docentes de educación básica especial, pertenecientes a los Centros de Educación Básica Especial de UGEL N°5 S.J.L-EA, siendo una población censal, debido a que el número de los mismos era limitado (Castro, 2001).

Criterios

Los criterios de selección que se incluyeron en la pesquisa fueron:

Criterios de inclusión

- Docentes de aula que laboran en los Centros de Educación Básica Especial (C.E.B.E.) pertenecientes a la UGEL N°5, S.J.L-EA.
- Docentes que aceptan voluntariamente formar parte de la investigación.

Criterios de exclusión

- Personal administrativo que labora en los Centros de Educación Básica Especial (C.E.B.E.) pertenecientes a la UGEL N°5, S.J.L-EA.
- Docentes del SAANEE que labora en los Centros de Educación Básica Especial (C.E.B.E.) pertenecientes a la UGEL N°5, S.J.L-EA.
- Docentes que no firmen el consentimiento informado.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos fue la encuesta; buscó recoger datos de los docentes respecto a las variables de este estudio, el cual fue autoadministrada y dirigida a cada variable. Las preguntas han sido adaptadas de acuerdo a los sujetos encuestados. Con esta técnica se recolecta la información, con el propósito de analizar el punto de vista o estimación del sujeto sobre un tema estudiado (Baena Paz, 2017).

Validación

Para la variable de habilidades blandas se empleó una encuesta según la escala de Likert, que considera tres indicadores para cada una de las cinco dimensiones estudiadas; siendo una adaptación del instrumento del estudio de Rodríguez Siu (2020). Para su validación se llevó a cabo un juicio de expertos con 3 versados en el tema; esto debido a que la validación de un instrumento, es un proceso permanente, que exige constantes comprobaciones, el cual debe presentar un grado aceptable de validez para determinados objetivos y poblaciones (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

El instrumento de evaluación de desempeño laboral virtual, fue una encuesta autoadministrada, basada en el estudio de Carlos Guzmán (2016), obteniendo validación por los 3 expertos en el tema, la cual se llevó a cabo mediante juicio de expertos.

TABLA 2. RESULTADO DEL JUICIO DE EXPERTOS INSTRUMENTO HABILIDADES BLANDAS

EXPERTOS	DISTRIBUCIÓN DE LOS JUECES EVALUADORES VALIDACIÓN			CLASIFICACIÓN
	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	
Dr. Juan Sandoval Vílchez	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Blanca Beatriz Horna Guevara	Si	SI	SI	Aplicable
Mg. Elena Pilar Cerrón Oré	Si	SI	SI	Aplicable

Elaboración Propia

TABLA 3. RESULTADO DEL JUICIO DE EXPERTOS INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL VIRTUAL

EXPERTOS	DISTRIBUCIÓN DE LOS JUECES EVALUADORES VALIDACIÓN			CLASIFICACIÓN
	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	
Dr. Juan Sandoval Vílchez	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Blanca Beatriz Horna Guevara	Si	SI	SI	Aplicable
Mg. Elena Pilar Cerrón Oré	Si	SI	SI	Aplicable

Elaboración Propia

Confiabilidad

En el instrumento de Habilidades Blandas, se obtuvo una confiabilidad de 0.68 según el coeficiente Alfa de Cronbach en la prueba piloto aplicada a 21 docentes de los centros educativos de básica especial de la UGEL 05 S.J.L-EA. Según el estudio de Hernández Sampieri & Mendoza Torres, (2018), un instrumento tiene confiabilidad cuando, a pesar de su constante aplicación al mismo individuo, brinda en todo momento resultados iguales, coherentes y consistentes.

En el instrumento de Desempeño laboral virtual, se obtuvo una confiabilidad de 0.70 según el coeficiente Alfa de Cronbach en la prueba piloto. El cuestionario considera cuatro indicadores para cada una de las cuatro dimensiones de la variable de estudio, siendo estos evaluados según la escala de Likert.

3.5 Procedimientos

Previo a la recolección de datos se solicitó la autorización a la Dirección de los Centros de Educación Básica Especial para realizar el estudio. Asimismo, se realizaron las coordinaciones respectivas con los docentes que cumplían los criterios de inclusión, para la aplicación de la encuesta de habilidades blandas y de desempeño laboral virtual, sin interferir con sus actividades educativas, mediante formularios virtuales de Google.

Los datos obtenidos se codificaron en una tabla de Excel, siendo esta la base para el análisis estadístico correspondiente, y su posterior estudio. Así también, se realizó una Prueba Piloto para determinar la confiabilidad de los instrumentos, empleándose la prueba Alfa de Cronbach para dimensiones policotómicas.

3.6. Método de análisis de datos

Se ha creado una base de datos o matriz por cada variable con el fin de valorarlos de forma dimensional y genérica. Para el análisis se llevaron a cabo procedimientos de estadística descriptiva (distribución de frecuencias) con el fin de describir los datos referentes a la población. Finalmente, se realizaron procedimientos de estadística inferencial a fin de comprobar la relación entre las variables de estudio. Cabe resaltar que para todo el proceso se empleó el software IBM SPSS Statistics versión 26.0, teniendo como apoyo las tablas del programa Excel 2019.

3.7. Aspectos éticos

Para realizar la investigación se solicitó el permiso respectivo a los directores de los Centros de Educación Básica Especial, asimismo, se coordinó con cada uno de los participantes para no interferir entre sus actividades educativas. Previamente se les explicó que la participación en el estudio era totalmente voluntaria, no generando ningún riesgo mental, físico, personal, laboral o económico para el participante en mención. Asimismo, se recalcó que la encuesta era confidencial, con datos codificados, siendo el investigador el único conocedor de los mismos. Posterior a esto se resolvieron las interrogantes de los participantes y firmaron el consentimiento informado los docentes participantes en el estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 4

Distribución de frecuencias: Nivel de habilidades blandas

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Alto	45	81.8	81.8	81.8
Regular	10	18.2	18.2	100
Total	55	100	100	

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos

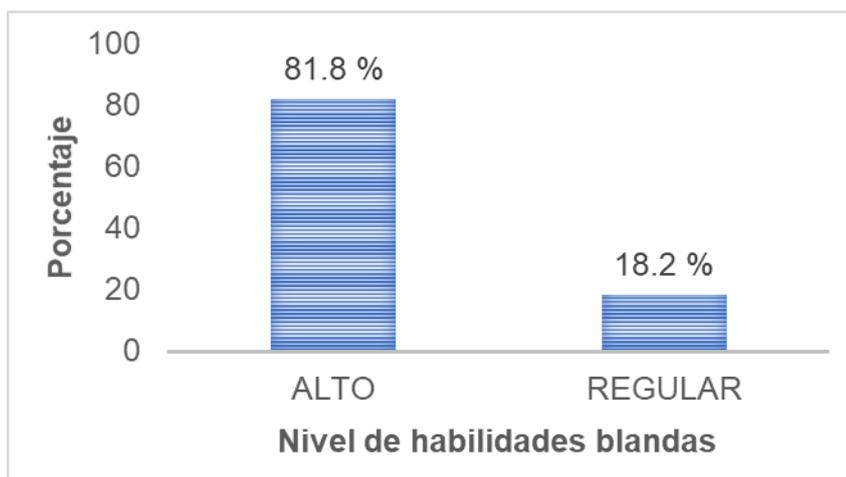


Figura 1

Tabla 2 y Figura 1: se observa que el 81.8% de los docentes de educación básica especial evaluados, poseen habilidades blandas desarrolladas en un nivel alto, mientras que el 18.2% lo poseen en un nivel regular.

Tabla 5

Distribución de frecuencias: Nivel de habilidades blandas según dimensión

	Responsabilidad	Adaptabilidad	Comunicación	Desarrollo de los demás	Gestión eficaz de información
Alto	83.6%	85.5%	85.5%	89.1%	80.0%
Regular	12.7%	14.5%	12.7%	10.9%	14.5%
Bajo	3.6%	0%	1.8%	0.0%	5.5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos

Figura 2

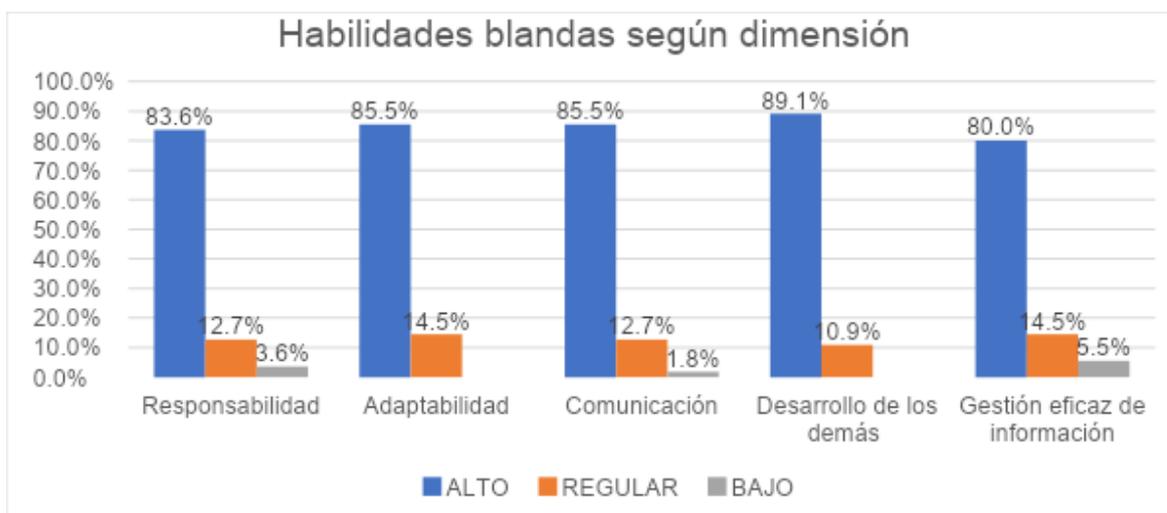


Tabla 5 y figura 2: al realizar un estudio dimensional de la variable independiente habilidades blandas, se encontró que la dimensión más desarrollada en los docentes de educación básica especial, es la dimensión de desarrollo de los demás, la cual está relacionada a la capacidad de reconocer y compensar los logros y fortalezas de otros. Así también tenemos que, algunos docentes aún presentan un nivel bajo de desarrollo de las dimensiones responsabilidad (3.6%), comunicación (1.8%) y gestión eficaz de información (5.5%).

Tabla 6

Distribución de frecuencias: Nivel de desempeño laboral virtual

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Alto	43	78.2%	78.2%	78%
Regular	12	21.8%	21.8%	100%
Total	55	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos

Figura 3

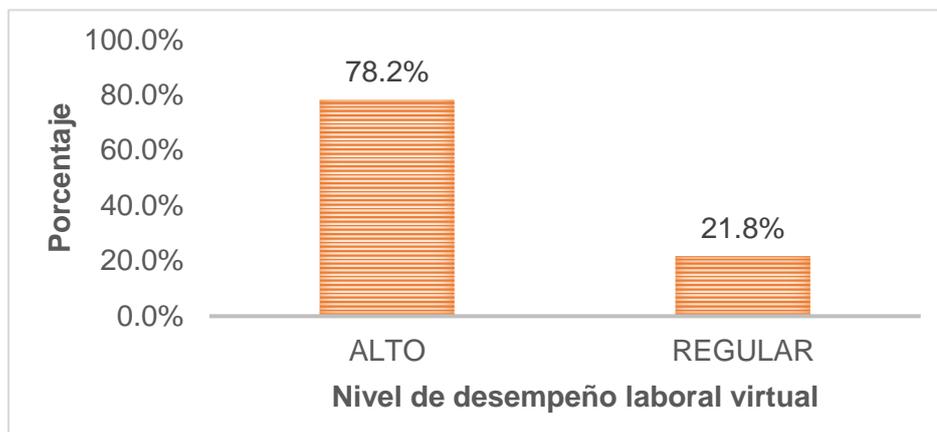


Tabla 6 y figura 3: el desempeño laboral virtual de los docentes de educación básica especial se encontró en un nivel alto para el 78.2%, y en un nivel regular para el 21.8%, lo cual representaría casi la cuarta parte de la población estudiada.

Tabla 7

Distribución de frecuencias: Nivel de desempeño laboral virtual según dimensión

	Dominio disciplinar	Dominio didáctico	Gestión de la clase	Motivación-autoeficacia
Alto	14.5%	98.2%	96.4%	80.0%
Regular	50.9%	1.8%	3.6%	20.0%
Bajo	34.5%	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos

Figura 4

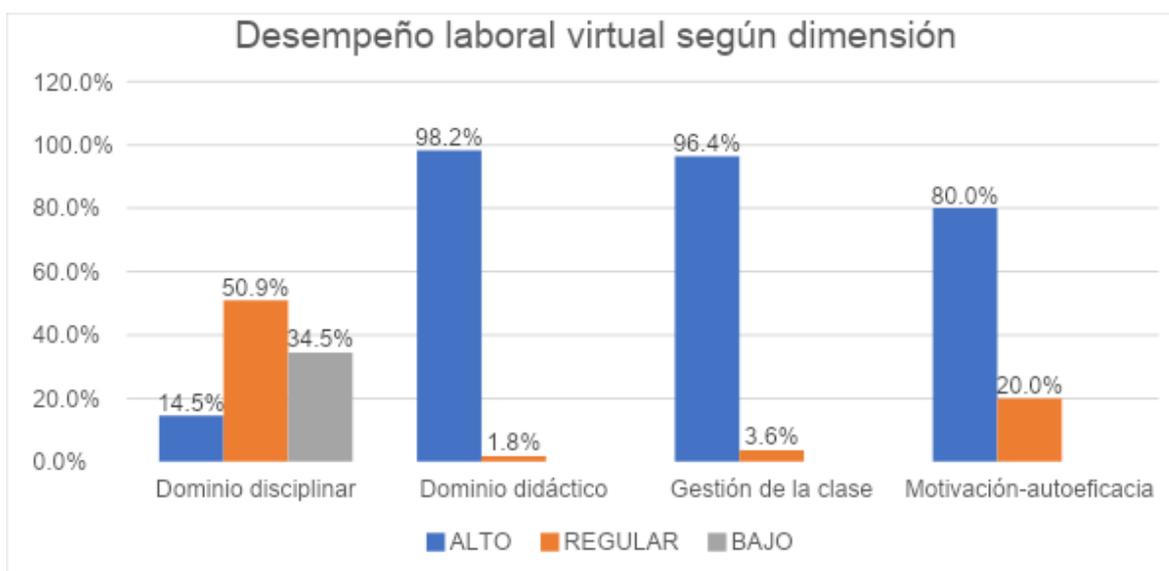


Tabla 7 y figura 4: analizando el desempeño laboral virtual de los docentes de educación básica especial, de forma dimensional, se encontró niveles diferentes de desarrollo. La dimensión de dominio disciplinar, está desarrollada en un nivel regular sólo en el 50.9% de los docentes y en un nivel bajo en el 34.5% de la población. Respecto al dominio didáctico, se encuentra desarrollado en un nivel alto en el 98.2%, lo cual va de la mano con el nivel de desarrollo de la dimensión gestión de la clase (96.4%). Por último, la dimensión motivación-autoeficacia se encuentra desarrollada en un nivel alto en el 80% de la población, mientras que en el 20% se encuentra en un nivel regular.

Tabla 8**Pruebas de chi-cuadrado: Habilidades blandas y desempeño laboral virtual**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16.634 ^a	1	< .001		
Corrección de continuidad ^b	13.361	1	< .001		
Razón de verosimilitud	14.094	1	< .001		
Prueba exacta de Fisher				< .001	< .001
N de casos válidos	55				

a. 1 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2.18.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos

Tabla 9**Medidas direccionales**

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal d de por ordinal	Simétrico	0.549	0.140	2.931	0.003
	Habilidades dependiente	0.514	0.148	2.931	0.003
	Desempeño dependiente	0.589	0.152	2.931	0.003

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos

Tabla 8 y 9: Estudio inferencial para la prueba de hipótesis.

H1: Existe una relación significativamente favorable entre las habilidades blandas y el desempeño laboral virtual de los docentes de los CEBE pertenecientes a la UGEL 05 SJL-EA.

En base a lo planteado y de acuerdo a la información de la población en estudio, la prueba estadística de Chi-cuadrado manifestó, con un nivel de significancia menor a 0.001, que se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, existe una relación directa y significativa entre las habilidades blandas y el desempeño laboral virtual de los docentes de los CEBE pertenecientes a la UGEL 05 SJL-EA. Así también, mediante la prueba d de Somers, se encontró que dicha correlación es favorable ($d= 0.589$).

Tabla 10**Pruebas de chi-cuadrado: Dimensión responsabilidad y desempeño laboral virtual**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14.364 ^a	2	<.001
Razón de verosimilitud	12.521	2	0.002
N de casos válidos	55		

a. 3 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .44.

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos

Tabla 11**Medidas direccionales**

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal d de por ordinal	Simétrico	0.458	0.145	2.506	0.012
	Responsabilidad dependiente	0.419	0.148	2.506	0.012
	Desempeño dependiente	0.505	0.161	2.506	0.012

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos

Tabla 10 y 11: Estudio inferencial para la prueba de hipótesis específica.

H1: Existe una relación significativamente favorable entre la dimensión responsabilidad y el desempeño laboral virtual de los docentes de los CEBE pertenecientes a la UGEL 05 SJL-EA.

El estudio se orientó a buscar la correlación entre la dimensión responsabilidad y el desempeño laboral virtual, para ello se empleó la prueba estadística de Chi-cuadrado, mediante la cual se encontró una relación directa y significativa entre la dimensión responsabilidad y el desempeño laboral virtual de los docentes de los CEBE pertenecientes a la UGEL 05 SJL-EA, con un nivel de significancia menor a 0.001. Así también, mediante la prueba d de Somers, se encontró que dicha correlación es favorable ($d= 0.505$).

Tabla 12**Pruebas de chi-cuadrado: Dimensión adaptabilidad y desempeño laboral virtual**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4.359 ^a	1	0.037		
Corrección de continuidad ^b	2.640	1	0.104		
Razón de verosimilitud	3.730	1	0.053		
Prueba exacta de Fisher				0.059	0.059
N de casos válidos	55				

a. 1 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.75.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos

Tabla 13**Medidas direccionales**

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal d de por Somers ordinal	Simétrico	0.278	0.156	1.604	0.109
	Adaptabilidad dependiente	0.240	0.143	1.604	0.109
	Desempeño dependiente	0.330	0.185	1.604	0.109

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos

Tabla 12 y 13: Estudio inferencial para la prueba de hipótesis específica.

H1: Existe una relación significativamente favorable entre la dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral virtual de los docentes de los CEBE pertenecientes a la UGEL 05 SJL-EA.

Mediante la prueba de Chi-cuadrado se encontró una relación directa y significativa entre la dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral virtual de los docentes de los CEBE pertenecientes a la UGEL 05 SJL-EA, con un nivel de significancia de 0.037. Así también, mediante la prueba d de Somers, se encontró que dicha correlación es favorable ($d= 0.330$).

Tabla 14**Pruebas de chi-cuadrado: Dimensión comunicación y desempeño laboral virtual**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11.700 ^a	2	0.003
Razón de verosimilitud	9.769	2	0.008
N de casos válidos	55		

a. 3 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .22.

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos

Tabla 15**Medidas direccionales**

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal d de por ordinal	Simétrico	0.409	0.152	2.182	0.029
	Comunicación dependiente	0.357	0.150	2.182	0.029
	Desempeño dependiente	0.480	0.177	2.182	0.029

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos

Tabla 14 y 15: Estudio inferencial para la prueba de hipótesis específica.

H1: Existe una relación significativamente favorable entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral virtual de los docentes de los CEBE pertenecientes a la UGEL 05 SJL-EA.

Aplicando la prueba de Chi-cuadrado se encontró una relación directa y significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral virtual de los docentes de los CEBE pertenecientes a la UGEL 05 SJL-EA, con un nivel de significancia de 0.003. Además, mediante la prueba d de Somers, se encontró que dicha correlación es favorable ($d= 0.480$).

Tabla 16**Pruebas de chi-cuadrado: Dimensión desarrollo de los demás y desempeño laboral virtual**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14.940 ^a	1	<.001		
Corrección de continuidad ^b	11.167	1	<.001		
Razón de verosimilitud	12.108	1	<.001		
Prueba exacta de Fisher				0.001	0.001
N de casos válidos	55				

a. 2 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.31.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos

Tabla 17**Medidas direccionales**

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal d de por Somers ordinal	Simétrico	0.501	0.136	2.439	0.015
	Desarrollo de los demás dependiente	0.393	0.144	2.439	0.015
	Desempeño dependiente	0.690	0.160	2.439	0.015

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos

Tabla 16 y 17: Estudio inferencial para la prueba de hipótesis específica.

H1: Existe una relación significativamente favorable entre la dimensión desarrollo de los demás y el desempeño laboral virtual de los docentes de los CEBE pertenecientes a la UGEL 05 SJL-EA.

Según la muestra evaluada mediante la prueba de Chi-cuadrado se encontró una relación directa y significativa entre la dimensión desarrollo de los demás y el desempeño laboral virtual de los docentes de los CEBE pertenecientes a la UGEL 05 SJL-EA, con un nivel de significancia menor a 0.001. Además, se encontró que dicha correlación es favorable ($d= 0.690$) mediante la prueba d de Somers.

Tabla 18**Pruebas de chi-cuadrado: Dimensión gestión eficaz de información y desempeño laboral virtual**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8.989 ^a	2	0.011
Razón de verosimilitud	7.745	2	0.021
N de casos válidos	55		

a. 3 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .65.

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos

Tabla 19**Medidas direccionales**

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal d de por ordinal Somers	Simétrico	0.379	0.146	2.250	0.024
	Gestión eficaz de información dependiente	0.376	0.152	2.250	0.024
	Desempeño dependiente	0.382	0.152	2.250	0.024

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos

Tabla 18 y 19: Estudio inferencial para la prueba de hipótesis específica.

H1: Existe una relación significativamente favorable entre la dimensión gestión eficaz de información y el desempeño laboral virtual de los docentes de los CEBE pertenecientes a la UGEL 05 SJL-EA.

Con los datos obtenidos de la población se aplicó la prueba de Chi-cuadrado, mediante la cual se rechazó la hipótesis nula, con un nivel de significancia de 0.011; determinándose una relación directa y significativa entre la dimensión gestión eficaz de información y el desempeño laboral virtual de los docentes de los CEBE pertenecientes a la UGEL 05 SJL-EA. Así también, mediante la prueba de Somers, se encontró que dicha correlación es favorable ($d= 0.382$).

V. DISCUSIÓN

Mediante la presente investigación, se pudo conocer que las habilidades blandas de los docentes de los centros educativos de básica especial pertenecientes a la UGEL 05 SJL-EA tienen una relación directa y significativa ($\alpha = <.001$) con su desempeño laboral virtual; además, se determinó que esta relación es favorable ($d = 0.589$). Lo cual coincide con lo encontrado en el estudio de Rodríguez Siu (2020), una relación directa y significativa entre las habilidades blandas de los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener y su desempeño docente en la plataforma virtual. Permitiendo a los docentes optimizar su labor de manera adecuada y brindándole más oportunidades de aprendizaje a sus estudiantes, porque ellos serán capaces de hacer uso efectivo de su tiempo y recursos de la plataforma virtual usada en su universidad. Sin embargo, no podríamos universalizar estos resultados a toda la población docente de educación básica especial, ya que, a diferencia de los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, los centros educativos de básica especial no cuentan con una plataforma virtual estandarizada donde se pueda registrar tanto sus sesiones educativas (horas sincrónicas) como sus trabajos asincrónicos y evidencias, limitando muchas veces el trabajo realizado en la actualidad, solo se puede hacer uso de plataformas gratuitas como el Zoom o Meet con ciertas restricciones.

Cabe resaltar que esta investigación posee instrumentos adaptados a los docentes de educación básica especial, en la modalidad de trabajo virtual, los cuales fueron validados mediante juicio de expertos, además de haber obtenido mediante la prueba Alfa de Cronbach, un coeficiente de confiabilidad de 0.68 (Instrumento de evaluación de habilidades blandas) y de 0.70 (Instrumento de evaluación de desempeño laboral virtual). Por lo que pueden ser empleados en otros centros de educación básica especial, asimismo en los programas de intervención temprana (PRITE), con el fin de ampliar el conocimiento sobre la población en estudio, permitiendo tener una base de datos con los resultados obtenidos de los docentes de básica especial, para así poder generar

propuestas universales de ayuda y mejora de las dimensiones de las variables en estudio: habilidades blandas y desempeño laboral virtual.

Existen otros estudios que corroboran esta investigación al obtener similares resultados, como es el caso del estudio de Hernández-Jaimes (2018), el cual concluyó que existe una relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente; considerándose la inteligencia emocional como una habilidad blanda o transversal. O el caso del estudio de Reyes Manrique (2016), quien obtuvo una correlación lineal, moderada y positiva entre el desempeño docente y las dimensiones de las habilidades sociales; siendo las habilidades sociales parte de las habilidades blandas.

Analizando a mayor detalle la variable habilidades blandas, tenemos que la dimensión desarrollo de los demás, tiene una relación favorable considerable con el desempeño laboral virtual ($d=0.690$); las dimensiones de responsabilidad ($d=0.505$) y de comunicación ($d=0.480$), tienen una relación favorable media con el desempeño; mientras que las dimensiones adaptabilidad ($d=0.330$) y gestión eficaz de información ($d=0.382$) tienen una relación favorable baja. Dato que no es contrastable con el estudio de Rodríguez Siu (2020), el cual obtuvo que las dimensiones de correlación positiva considerable fueron responsabilidad, adaptabilidad y gestión eficaz de información, las cuales para nuestro estudio se encuentran en una correlación positiva media y baja respectivamente. Esto podría indicarnos que a nivel universitario estas dimensiones son más estimuladas y desarrolladas dentro de los docentes a comparación de los de básica especial. Al contrario de las dimensiones de comunicación y desarrollo de los demás, las cuales están más desarrolladas en los docentes de básica especial que en los docentes universitarios, porque ellos poseen cualidades comunicativas que le permiten relacionarse con mayor facilidad con personas con discapacidad, en la dimensión de desarrollo de los demás, también es poseedor de esta característica, porque se muestra empático ante las necesidades educativas de sus estudiantes y sus familias.

Respecto a la variable desempeño laboral virtual, los docentes de los centros educativos de básica escolar pertenecientes a la UGEL 05 SJL-EA, poseen un nivel de desarrollo alto (78.2%); mostrándose en un análisis dimensional, que el dominio disciplinar está desarrollado en un nivel regular en el 50.9% de la población. Comparando estos resultados con los del estudio de Rodríguez Siu (2020), tenemos que un 94.9% de los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener poseen un nivel sobresaliente (alto) en la dimensión dominio disciplinar; lo cual no ocurre entre los docentes de educación básica especial, ya que sólo el 14.5% obtuvieron un nivel alto en dicha dimensión. Mediante estos valores, podríamos inferir, al pertenecer esta dimensión a las habilidades duras o cognitivas, que la docencia universitaria posee un perfil más riguroso para contratar a sus docentes, como por ejemplo título de especialidad, constancias de actualización, producción académica, participación en conferencias-seminarios, etc; procedimientos no tan sólidos a nivel de educación básica especial. Lo cual es contradictorio, ya que se trabaja con una población con necesidades especiales, requiriéndose un personal mucho más especializado y capacitado profesionalmente para esta área. Sin embargo, vemos que no se le da prioridad a la modalidad de básica especial, siendo esta muchas veces olvidada por los organismos responsables del sistema educativo.

Carlos Guzmán (2016), ofrece una alternativa para evaluar el desempeño docente priorizando 4 dimensiones: 1) Conocimiento de mecanismos para incrementar, mejorar el rendimiento, 2) Valorar la práctica del docente; 3) Enfatizar la evaluación formativa; 4) Claridad en los indicadores de evaluación. La evaluación debe ser contextualizada y tiene que estar basada en resultados, permitiendo al docente reconocimientos, permanencia y promoción.

El estudio de Geraldo Campos et al. (2020), concluye que la motivación no sólo influye en el desempeño, sino que permite predecir buenos resultados en el mismo, esto se corrobora con los resultados obtenidos en el estudio de los docentes de básica especial, ya que el 80% de la población obtuvo un nivel alto de motivación-autoeficacia, por lo expuesto podemos decir que un docente

motivado es pieza fundamental en la enseñanza aprendizaje del niño. Además de que el 96.4% de los docentes tienen un nivel alto de gestión de clase, y un 98.2% posee un nivel alto de dominio didáctico, esto quiere decir que los docentes de básica especial están altamente capacitados en estas dimensiones; lo cual conllevó a que el 78.2% de la población tuviera un nivel alto de desempeño laboral virtual. El estudio de Hernández Colón (2021), encuentra una relación significativa moderada entre el estilo de liderazgo del director escolar y la motivación de los maestros y maestras de la generación Millennials. Esto plantea la idea de una futura investigación dentro de la población estudiada, donde el 80% de los docentes de los CEBE pertenecientes a la UGEL 05 SJL-EA, obtuvieron un nivel alto de motivación y sólo un 20% un nivel regular de motivación; abriendo el cuestionamiento de si esta motivación se encontraría relacionada al estilo de liderazgo directivo de los CEBE, así como la interrogante sobre cuál es el estilo de liderazgo que predomina en los mismos, partiendo de la premisa que el liderazgo directivo más adecuado es, el de servicio.

Finalmente, con esta investigación, se infiere que, dentro de los tres enfoques planteados en el estudio de Maturana Moreno & Guzmán Chitiva (2019), el enfoque holístico, el cual contempla las competencias como un todo, con conocimientos, actitudes, valores y habilidades frente a una situación determinada, sería el más adecuado para entender el significado real de las competencias o habilidades blandas. A diferencia de los otros dos enfoques que sólo contemplan una parte de las mismas, siendo el primer enfoque el que las contempla como la capacidad para ejecutar una tarea eficazmente; y el segundo enfoque el que las contempla como características personales (autoestima e integridad). Esta inferencia planteada se corrobora y complementa con el estudio Guerra-Báez (2019), el cual divide las habilidades blandas en 3 categorías; habilidades interpersonales, habilidades cognitivas y habilidades de control emocional. Siendo estas necesarias para el docente, lo cual le permitirá afrontar y dominar diversas situaciones, sean laborales o personales que se presenten en su vida diaria.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Siguiendo el objetivo general, se determinó que existe una relación directa y significativa ($\alpha = <.001$) entre las habilidades blandas y el desempeño laboral virtual de los docentes de los centros educativos de básica especial pertenecientes a la UGEL 05 SJL-EA, siendo esta una relación favorable ($d = 0.589$).

Segundo: Siguiendo el primer objetivo específico, se identificó que existe una relación directa y significativa ($\alpha = <.001$) entre la dimensión responsabilidad y el desempeño laboral virtual de los docentes de los centros educativos de básica especial pertenecientes a la UGEL 05 SJL-EA, siendo esta una relación favorable ($d = 0.505$).

Tercero: Siguiendo el segundo objetivo específico, se identificó que existe una relación directa y significativa ($\alpha = 0.037$) entre la dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral virtual de los docentes de los centros educativos de básica especial pertenecientes a la UGEL 05 SJL-EA, siendo esta una relación favorable ($d = 0.330$).

Cuarto: Siguiendo el tercer objetivo específico, se identificó que existe una relación directa y significativa ($\alpha = 0.003$) entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral virtual de los docentes de los centros educativos de básica especial pertenecientes a la UGEL 05 SJL-EA, siendo esta una relación favorable ($d = 0.480$).

Quinto: Siguiendo el cuarto objetivo específico, se identificó que existe una relación directa y significativa ($\alpha = <.001$) entre la dimensión desarrollo de los demás y el desempeño laboral virtual de los docentes de los centros educativos de básica especial pertenecientes a la UGEL 05 SJL-EA, siendo esta una relación favorable ($d = 0.690$).

Sexto: Siguiendo el quinto objetivo específico, se identificó que existe una relación directa y significativa ($\alpha = 0.011$) entre la dimensión gestión eficaz de información y el desempeño laboral virtual de los docentes de los centros educativos de básica especial pertenecientes a la UGEL 05 SJL-EA, siendo esta una relación favorable ($d = 0.382$).

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda ampliar el estudio hacia los demás Centros de Educación Básica Especial de otras UGEL a nivel nacional, con el fin de ampliar el conocimiento sobre el nivel de habilidades blandas que dichos docentes poseen, así como el nivel de desempeño laboral virtual siendo necesario en esta última, conocer el nivel que los profesores poseen en la dimensión dominio disciplinar, la cual está íntimamente relacionada con las habilidades duras o cognitivas, tan relevantes en el trabajo con estudiantes que tienen necesidades educativas especiales. Teniendo este entendimiento podremos generar propuestas universales de ayuda y mejora.

Segunda: Se recomienda a los directivos de los CEBE, promover el valor de la responsabilidad, la cual conlleva a la autodisciplina y a la organización para el cumplimiento de los objetivos del quehacer pedagógico, contribuyendo a la mejora del desempeño docente.

Tercera: Se recomienda brindar capacitaciones a los docentes en el uso de las Tics, para fortalecer los conocimientos adquiridos de manera empírica, y de esta manera se vea consolidado la dimensión de la adaptabilidad, para que el docente sea capaz de manejar múltiples exigencias según prioridades y tiempos, siendo flexibles y fluidos ante diversas situaciones como las que está enfrentando actualmente en el trabajo virtual, para un mejor desempeño docente.

Cuarta: Se recomienda a los directivos de los CEBE, emplear y fortalecer una comunicación asertiva en las diferentes plataformas virtuales, buscando mejorar el desempeño docente.

Quinta: Se recomienda sensibilizar a los docentes de los CEBE, para desarrollar y fortalecer la dimensión de desarrollo de los demás.

Sexta: Se recomienda al docente hacer uso eficaz de la información , a través de búsqueda de recursos, materiales que aseguren y garanticen el aprendizaje de los

niños con discapacidad, contextualizando la información pertinente a la modalidad de básica especial.

REFERENCIAS

- Baena Paz, G. (2017). Metodología de la investigación [Libro electrónico]. Grupo Editorial Patria S.A. de C.V.
- Carlos Guzmán, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos y Representaciones*, 4(2). <https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.124>
- Castro Márquez, F. (2001). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. Distrito Capital, Venezuela: Editores Individuales 3
- Defensoría del Pueblo. (2020). *La educación frente a la emergencia sanitaria* (N°027-2020-DP).
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1252037/Serie%20Informes%20Especiales%20N%C2%BA%20027-2020-DP%20La%20educaci%C3%B3n%20frente%20a%20la%20emergencia%20sanitaria.pdf>
- Delgado, P. (2019, 20 septiembre). *El complejo mundo de enseñar, adquirir y evaluar habilidades blandas*. Observatorio de Innovación Educativa. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/el-complejo-mundo-de-ensenar-adquirir-y-evaluar-habilidades-blandas>
- García Cabrero, B. (2018, 12 noviembre). Las habilidades socioemocionales, no cognitivas o “blandas”: aproximaciones a su evaluación. *RDU UNAM*, 19(6). <https://www.revista.unam.mx/2018v19n6/habilidades-socioemocionales-no-cognitivas-o-blandas-aproximaciones-a-su-evaluacion/>
- Geraldo Campos, L. A., Soria Quijaite, J. J., Rosello Jauregui, M. J., & Buendía Herrera, K. M. (2020). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima – Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 157–170. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>
- Guerra-Báez, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Scielo*, 23. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-85572019000100308

- Hernández Colón, M. (2021, 12 abril). Relación entre el estilo de liderazgo del director escolar y la motivación de los maestros y maestras de la generación millennials. *Educación*, 30(58).
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/23581>
- Hernández-Jaimes, B. G. (2018). Relación de la inteligencia emocional y la evaluación de desempeño docente. *Revista Electrónica Calidad en la Educación Superior*, 9(2), 239–256. <https://doi.org/10.22458/caes.v9i2.2190>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (Spanish Edition) (1.a ed.). McGraw-Hill Interamericana de España S.L.
- Maturana Moreno, G., & Guzmán Chitiva, F. (2019). Las competencias blandas como complemento de las competencias duras en la formación escolar. *Euritnia*, 1(1).
<http://cliic.org/pdf/Revista%20Euritnia,%20Vol.%201%20N%C2%B01.pdf>
- Ministerio de educación del Perú. (2012). Marco de buen desempeño docente. Biblioteca Nacional del Perú. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Real Loor, C. M., & Marcillo García, C. E. (2021, 25 febrero). Adaptaciones curriculares en entornos virtuales de aprendizaje. *Dominio de las Ciencias*, 7(1).
<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1750>
- Reyes Manrique, M. E. (2016). Relación entre Habilidades Sociales y Desempeño Docente desde la percepción de estudiantes adultos de universidad privada en Lima, Perú. *Scielo*, 10(2)
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162016000200003&script=sci_abstract
- Rodríguez Siu, J. L. (2020). Las habilidades blandas como base del buen desempeño del docente universitario. *INNOVA Research Journal*, 5(2), 186–199. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>
- Rodríguez Siu, J. L., Rodríguez Salazar, R. E., & Fuerte Montaña, L. (2021, 28 febrero). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1).
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/1038>

Salvador Cornelio, E. M., & Sánchez Ortega, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Scielo*, 20(1). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572018000100011

Tito Maya, M., & Serrano Orellana, B. (2016). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. *INNOVA Research Journal*, 1(12), 59–76. <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n12.2016>.

ANEXOS

Tabla 1 Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Habilidades blandas	Competencias interpersonales y socioemocionales, ligadas a la inteligencia emocional, e imprescindibles para el éxito personal y laboral (Rodríguez Siu, 2020).	Capacidades del docente del centro de educación básica especial durante las sesiones educativas impartidas del trimestre académico: responsabilidad, adaptabilidad, comunicación, desarrollo de los demás y gestión eficaz de la información. Se evidenciará en una encuesta con 3 indicadores por cada dimensión según escala de Likert.	Responsabilidad	¿Realiza los informes psicopedagógicos de sus estudiantes en los plazos establecidos? ¿Se conecta a sus clases virtuales con 5 minutos de anticipación? ¿Realiza algún registro de asistencia de alumnos?	Ordinal (0) Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Siempre
			Adaptabilidad	¿Utiliza con destreza las plataformas virtuales educativas? (Video conferencias, salas de trabajo y pizarra interactiva) ¿Adapta su metodología a las necesidades educativas de sus estudiantes? (utilizando Material concreto, audiovisual, pictogramas, otros) ¿Considera la participación de los familiares durante su sesión de aprendizaje?	
			Comunicación	¿Emplea un lenguaje claro y conciso durante la sesión de aprendizaje? ¿Emplea la retroalimentación reflexiva en su sesión de aprendizaje? ¿Comunica oportunamente las actividades extracurriculares a las familias?	
			Desarrollo de los demás	¿Formula preguntas que propician la participación de los familiares? ¿Considera importante cumplir el propósito de la sesión de aprendizaje? ¿Brinda la retroalimentación oportuna a la familia?	
			Gestión eficaz de información	¿Emplea sitios web que favorecen el aprendizaje del alumno con Necesidades Educativas Especiales? ¿Considera importante la preparación previa de la sesión de aprendizaje? ¿Usted se capacita con frecuencia en su especialidad?	

Desempeño laboral virtual	Grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en el trabajo, según estándares determinados Guzmán, J (2016).	Rendimiento y actuación laboral del docente del centro de educación básica especial durante las sesiones educativas impartidas del trimestre académico. Se evidenciará en una encuesta con 4 indicadores por cada dimensión según escala de Likert.	Dominio disciplinar	<p>¿Considera importante contar con el título de la modalidad de educación especial?</p> <p>¿Con que frecuencia recibe capacitación profesional en la modalidad de educación especial?</p> <p>¿Realiza producción intelectual: artículos, separatas, investigaciones, libros, ¿otros?</p> <p>¿Ha brindado algún seminario, taller o conferencia sobre su especialidad?</p>	Ordinal (0) Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Siempre
			Dominio didáctico	<p>¿Estructura su clase según la secuencia didáctica (inicio-proceso-cierre)?</p> <p>¿Aplica estrategias didácticas para el aprendizaje significativo en clase?</p> <p>¿Explica al alumno/familiar el propósito de la sesión de aprendizaje?</p> <p>¿Utiliza materiales didácticos adecuados que ayudan a optimizar los aprendizajes?</p>	
			Gestión de la clase.	<p>¿Resuelve asertivamente las situaciones que se presentan en la clase garantizando la fluidez de la misma?</p> <p>¿Cree necesario que el estudiante interactúe durante la sesión de aprendizaje?</p> <p>¿Brinda las normas de convivencia en clase?</p> <p>¿Fomenta relaciones interpersonales cordiales y mantiene un buen clima de clase?</p>	
			Motivación-autoeficacia	<p>¿Se siente motivado durante sus sesiones de aprendizaje?</p> <p>¿Considera en su sesión educativa un tiempo para resolver dificultades de aprendizaje?</p> <p>¿Retroalimenta la participación de sus estudiantes en clase?</p> <p>¿Crea conflicto cognitivo en sus estudiantes durante la sesión de aprendizaje?</p>	

INSTRUMENTOS VALIDADOS



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Juan Sandoval Vilchez

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede San Juan de Lurigancho, promoción 2021, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: **Habilidades blandas y desempeño laboral virtual de los docentes de los Centros de Educación Básica Especial – 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

Nombre completo

JUDITH YESSICA CORREA MAGUIÑA

DNI

40303711

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: HABILIDADES BLANDAS

Habilidades blandas, las cuales se definen como competencias interpersonales y socioemocionales, ligadas a la inteligencia emocional, e imprescindibles para el éxito personal y laboral. Siendo sus dimensiones: adaptabilidad, responsabilidad, comunicación, acceso eficaz de la información y desarrollo de los demás (Rodríguez Sju, 2020).

Definición Operacional:

Capacidades del docente del centro de educación básica especial durante las sesiones educativas impartidas del trimestre académico: responsabilidad, adaptabilidad, comunicación, desarrollo de los demás y gestión eficaz de la información. Se evidenciará en una encuesta con 3 indicadores por cada dimensión según escala de Likert.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: **Responsabilidad**; conlleva a la autodisciplina y organización para el cumplimiento de objetivos.

Dimensión 2: **Adaptabilidad**; manejo de múltiples exigencias según prioridades y tiempos, siendo flexibles y fluidos ante diversas situaciones.

Dimensión 3: **Comunicación**; capacidad de exponer ideas asertivamente.

Dimensión 4: **Desarrollo de los demás**; capacidad de reconocer y compensar los logros y fortalezas de los otros

Dimensión 5: **Gestión eficaz de información**; capacidad de obtener y analizar eficazmente la información.

ENCUESTA PARA MEDIR LAS HABILIDADES BLANDAS

INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN

Instrucciones: Distinguido (a) profesor (a) la presente encuesta es para recoger información respecto al proyecto **Habilidades blandas y desempeño laboral virtual de los docentes de los Centros de Educación Básica Especial – 2021**. Para lo cual le pido marcar con una (X) en el casillero que considere adecuado, según las siguientes escalas:

3 = SIEMPRE 2 = A VECES 1 = CASI NUNCA 0 = NUNCA

Nº	ITEMS	ESCALA DE CLASIFICACIÓN			
		0	1	2	3
1	¿Realiza los informes psicopedagógicos de sus estudiantes en los plazos establecidos?				
2	¿Se conecta a sus clases virtuales con 5 minutos de anticipación?				
3	¿Realiza algún registro de asistencia de alumnos?				
4	¿Utiliza con destreza las plataformas virtuales educativas? (Video conferencias, salas de trabajo y pizarra interactiva)				
5	¿Adapta su metodología a las necesidades educativas de sus estudiantes? (utilizando Material concreto, audiovisual, pictogramas, otros)				
6	¿Considera la participación de los familiares durante su sesión de aprendizaje?				
7	¿Emplea un lenguaje claro y conciso durante la sesión de aprendizaje?				
8	¿Emplea la retroalimentación reflexiva en su sesión de aprendizaje?				
9	¿Comunica oportunamente las actividades extracurriculares a las familias?				
10	¿Formula preguntas que propician la participación de los familiares?				
11	¿Considera importante cumplir el propósito de la sesión de aprendizaje?				
12	¿Brinda la retroalimentación oportuna a la familia?				
13	¿Emplea sitios web que favorecen el aprendizaje del alumno con Necesidades Educativas Especiales?				
14	¿Considera importante la preparación previa de la sesión de aprendizaje?				
15	¿Usted se capacita con frecuencia en su especialidad?				

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Responsabilidad								
1	¿Realiza los informes psicopedagógicos de sus estudiantes en los plazos establecidos?	✓		✓		✓		
2	¿Se conecta a sus clases virtuales con 5 minutos de anticipación?	✓		✓		✓		
3	¿Realiza algún registro de asistencia de alumnos?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Adaptabilidad								
4	¿Utiliza con destreza las plataformas virtuales educativas? (Video conferencias, salas de trabajo y pizarra interactiva)	✓		✓		✓		
5	¿Adapta su metodología a las necesidades educativas de sus estudiantes? (utilizando Material concreto, audiovisual, pictogramas, otros)	✓		✓		✓		
6	¿Considera la participación de los familiares durante su sesión de aprendizaje?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Comunicación								
7	¿Emplea un lenguaje claro y conciso durante la sesión de aprendizaje?	✓		✓		✓		
8	¿Emplea la retroalimentación reflexiva en su sesión de aprendizaje?	✓		✓		✓		
9	¿Comunica oportunamente las actividades extracurriculares a las familias?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de los demás								
10	¿Formula preguntas que propician la participación de los familiares?	✓		✓		✓		
11	¿Considera importante cumplir el propósito de la sesión de aprendizaje?	✓		✓		✓		
12	¿Brinda la retroalimentación oportuna a la familia?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: Gestión eficaz de la información								
13	¿Emplea sitios web que favorecen el aprendizaje del alumno con Necesidades Educativas Especiales?	✓		✓		✓		
14	¿Considera importante la preparación previa de la sesión educativa?	✓		✓		✓		
15	¿Usted se capacita con frecuencia en su especialidad?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

 ✓ Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Juan Sandoval Vilchez **DNI: 08151575**
Especialidad del validador: Psicólogo clínico – Docente universitario

Lima, 13 de mayo del 2021.

Dr. Juan Sandoval Vilchez
 Psicólogo
 C. Ps. P. 1648

Firma del Experto Informante.
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Responsabilidad								
1	¿Realiza los informes psicopedagógicos de sus estudiantes en los plazos establecidos?	✓		✓		✓		
2	¿Se conecta a sus clases virtuales con 5 minutos de anticipación?	✓		✓		✓		
3	¿Realiza algún registro de asistencia de alumnos?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Adaptabilidad		Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Utiliza con destreza las plataformas virtuales educativas? (Video conferencias, salas de trabajo y pizarra interactiva)	✓		✓		✓		
5	¿Adapta su metodología a las necesidades educativas de sus estudiantes? (utilizando Material concreto, audiovisual, pictogramas, otros)	✓		✓		✓		
6	¿Considera la participación de los familiares durante su sesión de aprendizaje?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Comunicación		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Emplea un lenguaje claro y conciso durante la sesión de aprendizaje?	✓		✓		✓		
8	¿Emplea la retroalimentación reflexiva en su sesión de aprendizaje?	✓		✓		✓		
9	¿Comunica oportunamente las actividades extracurriculares a las familias?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de los demás		Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Formula preguntas que propician la participación de los familiares?	✓		✓		✓		
11	¿Considera importante cumplir el propósito de la sesión de aprendizaje?	✓		✓		✓		
12	¿Brinda la retroalimentación oportuna a la familia?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: Gestión eficaz de la información		Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Emplea sitios web que favorecen el aprendizaje del alumno con Necesidades Educativas Especiales?	✓		✓		✓		
14	¿Considera importante la preparación previa de la sesión educativa?	✓		✓		✓		
15	¿Usted se capacita con frecuencia en su especialidad?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

 ✓ Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Blanca Beatriz Horna Guevara

DNI:
Especialidad del validador: Lic. Educación Especial – Directora del Centro de Educación Básica Especial “San Matías de Jesús”

Lima, 18 de mayo del 2021.
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

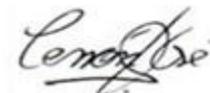

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Responsabilidad								
1	¿Realiza los informes psicopedagógicos de sus estudiantes en los plazos establecidos?	✓		✓		✓		
2	¿Se conecta a sus clases virtuales con 5 minutos de anticipación?	✓		✓		✓		
3	¿Realiza algún registro de asistencia de alumnos?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Adaptabilidad								
4	¿Utiliza con destreza las plataformas virtuales educativas? (Vídeo conferencias, salas de trabajo y pizarra interactiva)	✓		✓		✓		
5	¿Adapta su metodología a las necesidades educativas de sus estudiantes? (utilizando Material concreto, audiovisual, pictogramas, otros)	✓		✓		✓		
6	¿Considera la participación de los familiares durante su sesión de aprendizaje?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Comunicación								
7	¿Emplea un lenguaje claro y conciso durante la sesión de aprendizaje?	✓		✓		✓		
8	¿Emplea la retroalimentación reflexiva en su sesión de aprendizaje?	✓		✓		✓		
9	¿Comunica oportunamente las actividades extracurriculares a las familias?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de los demás								
10	¿Formula preguntas que propician la participación de los familiares?	✓		✓		✓		
11	¿Considera importante cumplir el propósito de la sesión de aprendizaje?	✓		✓		✓		
12	¿Brinda la retroalimentación oportuna a la familia?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: Gestión eficaz de la información								
13	¿Emplea sitios web que favorecen el aprendizaje del alumno con Necesidades Educativas Especiales?	✓		✓		✓		
14	¿Considera importante la preparación previa de la sesión educativa?	✓		✓		✓		
15	¿Usted se capacita con frecuencia en su especialidad?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable []** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Elena Pilar Cerrón Oré **DNI:** 10173465

Especialidad del validador: Docente especialista de educación especial

19 de mayo del 2021


Firma del Experto Informante.
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

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL VIRTUAL

Grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en el trabajo, según estándares determinados (Guzmán, J 2016).

Definición Operacional:

Rendimiento y actuación laboral del docente del centro de educación básica especial durante las sesiones educativas impartidas del trimestre académico. Se evidenciará en una encuesta con 4 indicadores por cada dimensión según escala de Likert.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: **Dominio disciplinar**; conocido como habilidad dura o cognitiva.

Dimensión 2: **Dominio didáctico**; capacidad para enseñar e influir en la recepción del conocimiento mediante experiencias significativas que desarrollen el pensamiento crítico.

Dimensión 3: **Gestión de la clase**; conlleva la preparación del ambiente con el fin de estimular el aprendizaje.

Dimensión 4: **Motivación-autoeficacia**; relacionada a la responsabilidad del maestro sobre el aprendizaje del alumno según sus necesidades

ENCUESTA PARA MEDIR DESEMPEÑO LABORAL VIRTUAL

INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN

Instrucciones: Distinguido (a) profesor (a) la presente encuesta es para recoger información respecto al proyecto **Habilidades blandas y desempeño laboral virtual de los docentes de los Centros de Educación Básica Especial – 2021**. Para lo cual le pido marcar con una (X) en el casillero que considere adecuado, según las siguientes escalas:

3 = SIEMPRE 2 = A VECES 1 = CASI NUNCA 0 = NUNCA

N°	ITEMS	ESCALA DE CLASIFICACIÓN			
		0	1	2	3
1	¿Considera importante contar con el título de la modalidad de educación especial?				
2	¿Con que frecuencia recibe capacitación profesional en la modalidad de educación especial?				
3	¿Realiza producción intelectual: artículos, separatas, investigaciones, libros, ¿otros?				
4	¿Ha brindado algún seminario, taller o conferencia sobre su especialidad?				
5	¿Estructura su clase según la secuencia didáctica (inicio-proceso-cierre)?				
6	¿Aplica estrategias didácticas para el aprendizaje significativo en clase?				
7	¿Explica al alumno/familiar el propósito de la sesión de aprendizaje?				
8	¿Utiliza materiales didácticos adecuados que ayudan a optimizar los aprendizajes?				
9	¿Resuelve asertivamente las situaciones que se presentan en la clase garantizando la fluidez de la misma?				
10	¿Cree necesario que el estudiante interactúe durante la sesión de aprendizaje?				
11	¿Brinda las normas de convivencia en clase?				
12	¿Fomenta relaciones interpersonales cordiales y mantiene un buen clima de clase?				
13	¿Se siente motivado durante sus sesiones de aprendizaje?				
14	¿Considera en su sesión educativa un tiempo para resolver dificultades de aprendizaje?				
15	¿Retroalimenta la participación de sus estudiantes en clase?				
16	¿Crea conflicto cognitivo en sus estudiantes durante la sesión de aprendizaje?				

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL VIRTUAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Dominio disciplinar								
1	¿Considera importante contar con el título de la modalidad de educación especial?	✓		✓		✓		
2	¿Con que frecuencia recibe capacitación profesional en la modalidad de educación especial?	✓		✓		✓		
3	¿Realiza producción intelectual: artículos, separatas, investigaciones, libros, ¿otros?	✓		✓		✓		
4	¿Ha brindado algún seminario, taller o conferencia sobre su especialidad?							
DIMENSIÓN 2: Dominio didáctico								
5	¿Estructura su clase según la secuencia didáctica (inicio-proceso-cierre)?	✓		✓		✓		
6	¿Aplica estrategias didácticas para el aprendizaje significativo en clase?	✓		✓		✓		
7	¿Explica al alumno/familiar el propósito de la sesión de aprendizaje?	✓		✓		✓		
8	¿Utiliza materiales didácticos adecuados que ayudan a optimizar los aprendizajes?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Gestión de la clase								
9	¿Resuelve asertivamente las situaciones que se presentan en la clase garantizando la fluidez de la misma?	✓		✓		✓		
10	¿Cree necesario que el estudiante interactúe durante la sesión de aprendizaje?	✓		✓		✓		
11	¿Brinda las normas de convivencia en clase?	✓		✓		✓		
12	¿Fomenta relaciones interpersonales cordiales y mantiene un buen clima de clase?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Motivación - Autoeficacia								
13	¿Se siente motivado durante sus sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
14	¿Considera en su sesión educativa un tiempo para resolver dificultades de aprendizaje?	✓		✓		✓		
15	¿Retroalimenta la participación de sus estudiantes en clase?	✓		✓		✓		
16	¿Crea conflicto cognitivo en sus estudiantes durante la sesión de aprendizaje?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

 Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Juan Sandoval Vílchez

DNI: 08151575

Especialidad del validador: Psicólogo Clínico – Docente universitario

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima 13 de mayo del 2021


 Dr. Juan Sandoval Vílchez
 Psicólogo
 C. Ps. P. 1548

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL VIRTUAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Dominio disciplinar								
1	¿Considera importante contar con el título de la modalidad de educación especial?	✓		✓		✓		
2	¿Con que frecuencia recibe capacitación profesional en la modalidad de educación especial?	✓		✓		✓		
3	¿Realiza producción intelectual: artículos, separatas, investigaciones, libros, ¿ otros?	✓		✓		✓		
4	¿Ha brindado algún seminario, taller o conferencia sobre su especialidad?							
DIMENSIÓN 2: Dominio didáctico								
5	¿Estructura su clase según la secuencia didáctica (inicio-proceso-cierre)?	✓		✓		✓		
6	¿Aplica estrategias didácticas para el aprendizaje significativo en clase?	✓		✓		✓		
7	¿Explica al alumno/familiar el propósito de la sesión de aprendizaje?	✓		✓		✓		
8	¿Utiliza materiales didácticos adecuados que ayudan a optimizar los aprendizajes?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Gestión de la clase								
9	¿Resuelve asertivamente las situaciones que se presentan en la clase garantizando la fluidez de la misma?	✓		✓		✓		
10	¿Cree necesario que el estudiante interactúe durante la sesión de aprendizaje?	✓		✓		✓		
11	¿Brinda las normas de convivencia en clase?	✓		✓		✓		
12	¿Fomenta relaciones interpersonales cordiales y mantiene un buen clima de clase?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Motivación - Autoeficacia								
13	¿Se siente motivado durante sus sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
14	¿Considera en su sesión educativa un tiempo para resolver dificultades de aprendizaje?	✓		✓		✓		
15	¿Retroalimenta la participación de sus estudiantes en clase?	✓		✓		✓		
16	¿Crea conflicto cognitivo en sus estudiantes durante la sesión de aprendizaje?	✓		✓		✓		

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Blanca Beatriz Horna Guevara

DNI: 06915169

Especialidad del validador: Lic. Educación Especial - Directora del Centro de Educación Básica Especial "San Matías de Jesús"

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 20 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL VIRTUAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Dominio disciplinar							
1	¿Considera importante contar con el título de la modalidad de educación especial?	✓		✓		✓		
2	¿Con que frecuencia recibe capacitación profesional en la modalidad de educación especial?	✓		✓		✓		
3	¿Realiza producción intelectual: artículos, separatas, investigaciones, libros, ¿ otros?	✓		✓		✓		
4	¿Ha brindado algún seminario, taller o conferencia sobre su especialidad?							
	DIMENSIÓN 2: Dominio didáctico	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Estructura su clase según la secuencia didáctica (inicio-proceso-cierre)?	✓		✓		✓		
6	¿Aplica estrategias didácticas para el aprendizaje significativo en clase?	✓		✓		✓		
7	¿Explica al alumno/familiar el propósito de la sesión de aprendizaje?	✓		✓		✓		
8	¿Utiliza materiales didácticos adecuados que ayudan a optimizar los aprendizajes?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Gestión de la clase	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Resuelve asertivamente las situaciones que se presentan en la clase garantizando la fluidez de la misma?	✓		✓		✓		
10	¿Cree necesario que el estudiante interactúe durante la sesión de aprendizaje?	✓		✓		✓		
11	¿Brinda las normas de convivencia en clase?	✓		✓		✓		
12	¿Fomenta relaciones interpersonales cordiales y mantiene un buen clima de clase?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Motivación - Autoeficacia	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Se siente motivado durante sus sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
14	¿Considera en su sesión educativa un tiempo para resolver dificultades de aprendizaje?	✓		✓		✓		
15	¿Retroalimenta la participación de sus estudiantes en clase?	✓		✓		✓		
16	¿Crea conflicto cognitivo en sus estudiantes durante la sesión de aprendizaje?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Elena Pilar Cerrón Oré
Especialidad del validador: Docente especialista de educación especial

DNI:10173465

19 de mayo del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



RESULTADOS DE CONFIABILIDAD

ANALISIS DE CONFIABILIDAD DE DATOS POLITOMICOS:

MATRIZ DE NIVEL DE HABILIDADES BLANDAS																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTAL
D1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	39
D2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	40
D3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	34
D4	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	37
D5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	41
D6	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	38
D7	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
D8	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	39
D9	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	42
D10	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	41
D11	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	36
D12	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	41
D13	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
D14	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	41
D15	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	40
D16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	43
D17	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	39
D18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
D19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
D20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	44
D21	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	39
VARIANZA	0.2	0.24	0.1	0.5	0.1	0.09	0	0.2	0.2	0.2	0.1	0.2	0.5	0	0.2	

ALFA DE CRONBACH	0.676346734
NUMERO DE ITEMS	15
VARIANZA DE CADA ITEMS	3.006802721
VARIANZA TOTAL	8.154195011

La técnica de recolección de datos a emplear será el cuestionario o encuesta; el instrumento será una encuesta autoadministrada dirigida a cada variable. Así tenemos que para la variable de habilidades blandas se empleará una encuesta, según la escala de Likert, que considera tres indicadores para cada una de las cinco dimensiones estudiadas. Este instrumento es una adaptación del instrumento validado mediante juicio de expertos en el estudio de Rodríguez Siu (2020),

modificado por el investigador (2021), contando con una confiabilidad de 0.67 según el coeficiente Alfa de Cronbach.

MATRIZ DE DESEMPEÑO LABORAL VIRTUAL																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	TOTAL
D1	3	1	0	0	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	36
D2	3	2	0	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	40
D3	3	2	0	0	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	31
D4	2	2	1	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	38
D5	3	2	0	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	36
D6	3	2	0	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	41
D7	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	42
D8	3	2	0	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	40
D9	3	2	2	0	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	41
D10	3	3	1	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	40
D11	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	38
D12	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	41
D13	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
D14	3	1	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	40
D15	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
D16	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
D17	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	41
D18	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	43
D19	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
D20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
D21	3	2	0	0	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	38
VARIANZA	0.05	0.31	0.88	0.73	0	0.15	0.15	0.2	0.2	0.15	0.2	0.05	0.05	0.34	0.41	0.34	

ALFA DE CRONBACH	0.74090562
NUMERO DE ITEMS	16
VARIAZA DE CADA ITEMS	4.23129252
VARIANZA TOTAL	13.8548753

El instrumento de evaluación de desempeño laboral virtual será una encuesta autoadministrada, basada en el estudio de Guzmán, J (2016). modificada por el investigador (2021) la cual cuenta con validación mediante juicio de expertos y una confiabilidad de 0.74 según el coeficiente Alfa de Cronbach. El cuestionario considera cuatro indicadores para cada una de las cuatro dimensiones de la variable de estudio, siendo estos evaluados según la escala de Likert.

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia".



Solicitud para autorización de permiso a la institución educativa

Lima, 22 de mayo del 2021

Sra:

Blanca Horna Guevara

Directora del Centro Educativo de Básica Especial "San Matías de Jesús"

De mis consideraciones:

Quien suscribe Lcda. Judith Yessica Correa Maguiña, identificada con N° de D.N.I 40303711, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad "César Vallejo", desarrollado en la ciudad de Lima-Perú. Me presento ante Ud., con el respeto que se merece y expongo.

Que siendo necesario recoger información de cada uno de los docentes perteneciente al CEBE que usted dirige, recorro a su digno despacho a fin de solicitarle permiso para la aplicación de dos cuestionarios en línea, en donde su información será confidencial. Por lo que solicito a usted directora del Centro Educativo de Básica Especial "San Matías de Jesús", de la jurisdicción de la UGEL 05 S.J.L-EA, se sirva a extender la correspondiente autorización para aplicar los cuestionarios del proyecto de investigación titulado **Habilidades blandas y desempeño laboral virtual de los docentes de los Centros de Educación Básica Especial – 2021**, la cual vengo desarrollando bajo la asesoría del Mg. Pacheco Mendoza, Josmel Roy.

Por la atención que se digne a prestar a la presente quedo de usted muy agradecida.

Atentamente,

Judith Yessica Correa Maguiña
DNI: 40303711

Consentimiento Informado

Título del Proyecto: Habilidades blandas y desempeño laboral virtual de los docentes de los Centros de Educación Básica Especial – 2021

Investigador: Correa Maguiña, Judith Yessica

Descripción de la participación:

Distinguido(a) profesor(a), la presente encuesta es para recoger información respecto a sus actividades de educación virtual en los Centros de Educación Básica Especial, durante la pandemia por COVID-19.

Esta encuesta es anónima y de conocimiento exclusivo del investigador, para llevarla a cabo se le solicita su total honestidad al momento de marcar la respuesta que le sea más conveniente.

Objetivo del proyecto:

El objetivo del proyecto de investigación es determinar el efecto de las habilidades blandas en el desempeño docente y la calidad académica.

Riesgos:

El participar de esta investigación no implica riesgo alguno para su persona a nivel mental, físico, personal, económico y/o laboral.

Beneficios:

Mediante la presente investigación se podrá conocer las habilidades blandas que los docentes de educación básica especial poseen o se encuentran desarrollando en esta nueva coyuntura de educación virtual.

Confidencialidad:

La presente encuesta es totalmente anónima, donde cada sujeto encuestado contará con un código interno por medio del cual se expresará el estudio estadístico de los datos obtenidos.

Las respuestas obtenidas serán estudiadas, manejadas y conocidas únicamente por el investigador a cargo del estudio.

Costo:

El presente estudio no conlleva ningún gasto monetario por parte del encuestado, ni ningún aporte monetario hacia el mismo por parte del investigador.

Por medio de la presente declaro haber comprendido todas las implicancias del estudio, así como el papel que desempeño en la investigación; asimismo, el investigador ha resuelto las inquietudes que presenté, dejando todo en claro para mi participación.

Firmo el presente documento, a los días 23 del mes de mayo del año 2021.



Firma

DNI: 08685024