



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
EDUCACIÓN**

Habilidades Blandas y Desempeño Docente en una  
Institución Educativa, Ventanilla, 2021

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

Maestro en Educación

**AUTOR:**

Barco Bando, Víctor Eduardo (ORCID: 0000-0003-1702-9240)

**ASESORA:**

Dra. Ibarguen Cueva, Francis Esmeralda (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Innovaciones Pedagógicas

**LIMA - PERÚ**

**2021**

### **Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo a mi madre Elsa Bando, por su constancia y fortaleza, a mi abuelo Isaac Bando y mi tío Marcelino Bando en el cielo. Todo esfuerzo y toda honra para ellos en vida, a Dios todopoderoso por haberme puesto en el camino docente.

### **Agradecimiento**

A Dios, por la fuerza inspiradora para seguir avanzando. A los docentes de la Universidad César Vallejo por sus experiencias compartidas y conocimientos impartidos. A mi familia y a mis alumnos por el aprendizaje constante que me animan a seguir adelante y a mi asesora de tesis Dra. Francis Ibarquen Cueva.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	22
3.2. Operacionalización de las variables	22
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimiento	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
Anexos	50

## **índice de anexos**

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Operacionalización de la variable

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 4: Ficha técnica

Anexo 5: Certificados de validación de expertos

Anexo 6: Confiabilidad de la variable

Anexo 7: Base de datos de las variables

Anexo 8: Constancia de haber aplicado el instrumento

Anexo 9: Pantallazo de software de Turnitin

Anexo 10: Evidencias

## Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de variable Habilidades blandas	25
Tabla 2. Niveles de la dimensión Autoestima	26
Tabla 3. Niveles de la dimensión Empatía	27
Tabla 4. Niveles de la dimensión Habilidades de comunicación	28
Tabla 5. Niveles de la variable Desempeño docente	29
Tabla 6. Niveles de la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	30
Tabla 7. Niveles de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	31
Tabla 8. Niveles de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	32
Tabla 9. Niveles de la dimensión Desarrollo de la de profesionalidad y la identidad docente	33
Tabla 10. Correlación de Habilidades blandas y desempeño docente	34
Tabla 11. Correlación entre la autoestima y el desempeño docente	35
Tabla 12. Correlación entre la empatía y el desempeño docente	36
Tabla 13. Correlación entre las habilidades de comunicación y el desempeño docente	37

## Índice de figuras

Figura 1. Niveles de variable Habilidades blandas	26
Figura 2. Niveles de la dimensión Autoestima	27
Figura 3. Niveles de la dimensión Empatía	28
Figura 4. Niveles de la dimensión Habilidades de comunicación	29
Figura 5. Niveles de la variable Desempeño docente	30
Figura 6. Niveles de la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	31
Figura 7. Niveles de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	32
Figura 8. Niveles de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	33
Figura 9. Niveles de la dimensión Desarrollo de la de profesionalidad y la identidad docente	34

## RESUMEN

El trabajo de investigación titulado: “Habilidades blandas y desempeño docente en una Institución educativa en Ventanilla, 2021”. Tuvo como objetivo determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente de los profesores de la Institución educativa N°5086 Politécnico de Ventanilla en 2021.

La metodología fue tipo básica, diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La Población censal estuvo conformada por 70 docentes; se emplearon dos cuestionarios uno por cada variable, ambos cumplieron con la validez por juicio de expertos y confiabilidad. Se empleo la prueba Rho Spearman para determinar la relación entre las variables cuyo resultado fue que las habilidades blandas se relacionan con el desempeño docente con un nivel de correlación alta (Rho 0,741 y p-valor 0,000) Es decir que, a mayores habilidades blandas, mejor será el desempeño docente.

**Palabras claves:** Habilidades blandas, desempeño, docente, autoestima, empatía, comunicación



## ABSTRACT

The research work entitled “Soft skills and teaching performance in an educational Institution in Ventanilla, 2021” aimed to determine the relationship between the soft skills and the teaching performance of the teachers of the Educational Institution N<sup>o</sup> 5086 Politécnico de Ventanilla in 2021.

The methodology was basic type, non-experimental design, cross-sectional correlational. The census population was made up of 70 teachers. Two questionnaires were used, one for each variable, both met the validity by expert judgment and reliability. The Rho Spearman test was used to determine the relationship between the variables and the result was that the soft skills are related to teacher performance with a high level of correlation (Rho 0,741 and p-value 0,000). In other words, the higher the soft skills, the better will be the teaching performance.

**Keywords:** Soft, skills, performance, teaching, self-esteem, empathy, communication

## I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo personal es una actividad importante para lograr metas en algún tipo de labor que demande una comunicación efectiva y trabajo de equipo, es por eso que en muchas empresas de diversos rubros tanto industriales como educativas, estas trabajan generando una comunidad y por ende desarrollando la misma en base al buen trato y compañerismo, así como el trabajo de la extroversión en los trabajadores inhibidos o tímidos, es por eso que las habilidades blandas en su propuesta tanto como coaching y como taller de desarrollo de personalidad, aborda diversos factores para que la comunidad de un centro de labores pueda mejorar aquellos atributos personales que llegarían a favorecer la interacción social con su entorno directo, efectivamente con el fin de desarrollar su personalidad y comunicación. Para Ortega (2017) nos refiere que se afectan las actitudes frente a la práctica profesional, incluso en el cómo se enfoca las formas de aprendizaje y la interacción con su contexto social.

Un sector que se ha reinventado necesariamente es el educativo, todos los maestros formados y preparados para la educación en aulas ha tenido que cambiar las mismas por la virtualidad, llevándonos al aislamiento social obligatorio, cambiando radicalmente nuestra forma de trabajo y rehaciendo contenidos y procedimientos para llevar de manera efectiva el conocimiento ahora por plataformas virtuales o videollamadas. García (2020) explicó que esta reinvención educativa tiene ciertas limitaciones por la falta de interacción y el tiempo en el que se comunican con los estudiantes. Por ese motivo, la educación debe innovar, reinventarse, y mejorar en todos los procesos educativos, tanto en los conocimientos tecnológicos como en la convivencia del estudiantado con el docente en línea. Reforzando esta idea Abarca (2021) con respecto al año 2020, donde inicio esta nueva reinvención educativa por medios virtuales, nos dice que respondieron al contexto y a la necesidad, y que para abordar de manera más efectiva esta problemática se recomienda a los docentes una mayor preparación en contenidos y planificación de experiencias de aprendizaje y desarrollo del pensamiento crítico, asimismo refiere que una de las mayores dificultades vista en

el año pasado fueron las clases que tuvieron una condición mucho más expositiva por el medio virtual que llevada a desarrollar el aprendizaje.

La interacción que permite luego una comunicación efectiva entre la relación maestro – alumno se ha visto afectada por lo plano de una pantalla, haciendo que el cuidado y dedicación que los profesores tenían ante el proceso educativo de los alumnos tenga una problemática ahora de habilidades blandas, donde la comunicación asertiva y la interacción son una parte de las habilidades que el maestro tiene que resaltar en su proceso de trabajo.

En Latinoamérica, ha sido observable que la exclusión y la inequidad se agudizó alarmantemente con las consecuencias que trajo la pandemia, la educación en varios países del tercer mundo fueron cerrados. Por lo tanto, el panorama de los niños y jóvenes en educación regular se ve en constante riesgo ya que no se cuenta con las estrategias adecuadas para enfrentar la situación. (Unesco,2020).

Esto es porque en ausencia de las aulas físicas, los niños o jóvenes en edad estudiantil, no se presentan de manera eficiente en el proceso de trabajo virtual se ha visto afectado sobre todo las poblaciones rurales donde a pesar de estar en el siglo XXI no cuentan con una conexión ni dispositivos adecuados para poder llevar las clases en línea, ni concretar los deberes, inclusive solo el hecho de poder asistir a la clase. Según Unesco en un reporte hecho en agosto del 2020, más de un centenar de millón de niños no asistieron a la escuela, esta realidad puede observarse de manera precisa en los países ubicados en América del norte, centro y sur, cada cual en diversa medida y porcentaje en, los efectos de la pandemia han profundizado la desigualdad de recursos, haciendo que solo un 20 por ciento de jóvenes con recursos medios o altos puedan continuar con su educación regular por medios virtuales.

A raíz de esta información se puede denotar que el maestro también se ve afectado en el desempeño de sus labores docentes gracias a esta situación de deserción de los estudiantes ya sea por imposibilidades de conexión como también por voluntad propia, el desempeño del maestro, sobre todo los que no han estado familiarizados con los entornos virtuales han tenido que adaptarse a la fuerza y

muchas veces de manera frustrante a este cambio repentino en sus labores y en su comunicación e interacción con sus alumnos.

Aragón y Cruz (2021) nos dicen que la pandemia le ha traído a nuestro país cambios y desafíos para todos los sectores laborales. En el ámbito de la educación, los docentes han tenido que capacitarse en tiempos acelerados y con formación básica de las herramientas virtuales, complicándose mucho más por los problemas de conectividad existentes y constantes, sin dejar de lado la escasez de recursos económicos y tecnológicos con los que cuenta muchos de los maestros peruanos. Asimismo, se debe tener en cuenta a la población estudiantil y docente de las zonas rurales, si la pandemia ha afectado a profesores y alumnos que podrían tener un dispositivo y conexión adecuados para el dictado de sus clases, los maestros y jóvenes de la escuela rural son parte de ese porcentaje de deserción y de ausentismo que no permite en alguna medida lograr los objetivos para brindar una educación de calidad en ellos. Pacheco (2021) comentó en una entrevista que el año 2020 no fue un año totalmente perdido en la educación, pero que sin embargo expuso una notoria desigualdad entre los sectores sociales de nuestro país. Por ejemplo, están los estudiantes de las zonas rurales, ellos están completamente desvinculados de la educación capitalina o de alguna provincia cercana, sumándole a ello el poco nivel de conectividad con el que cuentan.

Los maestros peruanos, se ha visto afectado en su desempeño y practica por el proceso drástico y veloz con respecto a la reinención que la educación virtual ha demandado, como dice Gozzer (2020) que los profesores a consecuencia de los repentinos cambios han mostrado mayores niveles de estrés y ansiedad, haciendo que estos tengan un desempeño pobre e inseguro en los primeros momentos de la práctica docente virtual. Por este motivo, MINEDU en el transcurso del año 2020 y hasta el día de hoy está implementando programas de acompañamiento psicológico para los maestros que requieran un apoyo psicoemocional de manera física y virtual.

En Lima Metropolitana, la situación no es diferente. Muchos niños y jóvenes estudiantes se han visto afectados por las condiciones que tienen para afrontar la virtualidad, de acuerdo con el MINEDU en su propuesta de metas e indicadores para el presente año 2021, se presentan indicadores de lo que se quiere conseguir

en nivel de calidad educativa para los estudiantes de básica regular como de técnico superior. Sin embargo, no presenta ningún aspecto en la formación ni desarrollo del desempeño de los docentes frente a estas metas para el presente año, develando de esa manera que el maestro aún debe por sus propios medios aprender los métodos de enseñanza virtual y asimismo capacitarse en estos para poder cumplir con lo establecido por MINEDU en su práctica docente.

Esta situación no es alentadora para el desempeño del profesor frente al presente año, a pesar de la constante capacidad de reinención que puede enfrentar bajo sus propios medios, aun se ve una lucha constante en el proceso de realizar las clases virtuales.

En la Región Callao, de acuerdo Proyecto educativo regional Callao (2009) refiere que en la región Callao el acceso a la educación es aún una problemática ya que no se ha logrado universalizar, así mismo no está segura la matrícula oportuna, decayendo la permanencia y aumentando la deserción en la educación básica regular, complementado a esto la baja calidad de la educación brindada, haciendo una gran comparación con otros distritos de la región y de Lima.

Bajo lo anteriormente descrito, y teniendo en cuenta las problemáticas que la virtualidad y las practicas remotas de los maestros en una institución pública, formulo la problemática por medio de una pregunta que es: ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en una Institución Educativa en Ventanilla, 2021? y como problemas específicos a) ¿Cuál es la relación entre la autoestima y el desempeño docente en una Institución Educativa, en Ventanilla, 2021?, b) ¿Cuál es la relación entre la empatía y el desempeño docente en una Institución Educativa en Ventanilla, 2021?, y c) ¿Cuál es la relación entre las habilidades comunicativas y el desempeño docente en una Institución educativa en Ventanilla, 2021?

Ya que la presente investigación corresponde a la maestría en educación y la línea de investigación es innovaciones pedagógicas, es pertinente porque permitirá conocer la relación entre el manejo actual de las habilidades blandas y el desempeño docente de los maestros de la I. E. N° 5086 Politécnico de Ventanilla,

con el propósito de proponer estrategias de mejora de sus habilidades emocionales y sociales que contribuyan al logro de su desempeño profesional.

Es relevante porque este estudio contribuirá a mejorar las habilidades blandas de los docentes. Los beneficiarios directos serán los docentes de todos los niveles de la I.E. 5086 Politécnico de Ventanilla. En cuanto a los alcances, tenemos: a) alcance temporal: 2021, b) alcance institucional: Institución Educativa 5086 Politécnico de Ventanilla, c) alcance geográfico: Ventanilla, d) alcance social: 70 docentes.

En el aspecto práctico se realizará una alternativa de solución para fortalecer la práctica de habilidades blandas y del desempeño de los docentes a través de cuestionarios validados por expertos para que luego se evalúe en los actuales docentes en todos los niveles de la Institución Educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla.

Se justificó teóricamente, brindando las teorías pertinentes y de acuerdo con el estudio de investigación sobre las variables de estudio que servirán para la asimilación y la comprensión significativa de las teorías relacionadas a la problemática del estudio.

Se justificó metodológicamente ya que la presente investigación ha seguido todos los procesos del método científico, así como también en la construcción de cuestionarios que podrán ser empleados por otros investigadores.

Las limitaciones fueron el tiempo ya que la presente investigación por motivos de muestra poblacional se interrumpió temporalmente, así como el cambio del proceso de enseñanza presencial a virtual, determinado por la misma institución por efecto del aislamiento social causado por la pandemia. Pero estas limitaciones fueron superadas.

Se justifica la viabilidad de la presente investigación, porque se tiene como fin determinar la relación de las variables dirigido hacia los docentes de todos los niveles, se contaron con los medios y recursos para realizar la presente, así como la organización con la dirección general de la institución para poder tener comunicación y aplicación por medios de comunicación virtual y con conexión a internet.

Se planteó el objetivo general determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en la Institución Educativa N.º 5086 Politécnico de Ventanilla. Por la misma línea de estudio se formularon los objetivos específicos

- (1) Identificar la relación entre el desempeño docente y la dimensión autoestima,
- (2) Identificar la relación entre el desempeño docente y la dimensión autoestima e,
- (3) Identificar la relación entre el desempeño docente y la dimensión habilidades comunicativas.

Asimismo, con el fin de fortalecer el sentido a la intencionalidad de la indagación se planteó hipótesis general de trabajo: Las habilidades blandas se relacionan con el desempeño docente en una Institución educativa en Ventanilla, 2021. Asimismo, se desprenden de las dimensiones las hipótesis específica las cuales son (1) Existe relación entre la dimensión empatía y el desempeño docente, (2) Existe relación entre la dimensión autoestima y el desempeño docente; (3) Existe relación entre la dimensión habilidades comunicativas y el desempeño docente.

## II. MARCO TEÓRICO

Se realizaron estudios científicos acerca de la temática investigativa a nivel nacional, los cuales, entre ellos, tesis de diversas instituciones educativas de nuestro país.

Rodríguez (2020) en su tesis, realizó y aplicó la encuesta de habilidades blandas en docentes, en los que fueron encuestados 78 docentes, los resultados mostraron que solo el 26.9% del total de docentes lograron un nivel sobresaliente en sus habilidades blandas, por otra parte, el 35.9% un nivel logrado y un 32.7 % estuvo debajo de lo esperado entre el nivel incipiente y en proceso.

Huanaco (2019) en su tesis de maestría determinó la relación entre las habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente, cuya investigación fue de nivel descriptivo, cuantitativo, diseño correlacional transversal, la muestra fue de 48 docentes de ambos sexos con más de un año de labores en la institución, el instrumento de aplicación fue encuestas para la medición de su percepción. El resultado de la investigación fue una alta correlación entre habilidades blandas y los cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente. Comprendiendo a partir de ello que ambas variables están asociadas directamente, concluyendo que si un docente posee un buen manejo de habilidades blandas esto se asocia a un alto grado de competencias.

Romero (2018) En su tesis de maestría, determino la relación entre la autoestima y el desempeño docente en una Institución educativa particular, donde presento un estudio de tipo básico, correlacional y no descriptivo, se aplicaron cuestionarios para la medición de la información. Se tuvo como resultado una alta correlación entre las variables de estudio. Esto es debido, a que en la institución periódicamente se realizan capacitaciones y charlas con respecto al desempeño de los docentes y de las relaciones interpersonales.

Cruz Chunga (2017) En su investigación determinó la relación entre la autoestima con el desempeño de los docentes de una Institución universitaria, la misma presentó un estudio de tipo descriptivo, correlacional donde se aplicaron cuestionarios a una población de 68 docentes para medir su percepción. Los resultados que presentaron fue que existe una relación baja entre las dos variables.



Esto debido a la poca intervención del departamento psicológico en la atención del docente, así como de la poca comunicación de los docentes frente a esta problemática.

Orellana (2019) determino en su tesis de maestría, la relación entre la empatía y el desempeño docente de una Institución educativa, la investigación fue del tipo básica, correlacional, descriptiva y no experimental, se utilizó como instrumento de evaluación la encuesta y se diseñaron cuestionarios para medir sus percepciones, los resultados de la investigación arrojaron una correlación moderada, esto debido a un manejo básico de la información respecto a las relaciones interpersonales y con el manejo de las emociones ante diversas circunstancias.

Palomino Ramos (2017) en su investigación de maestría, determino la relación entre la empatía y el desempeño de los docente de un colegio nacional, donde se realizó la obtención de datos por medio de cuestionarios a toda la población docente, los resultados de arrojaron una no correlación entre la empatía la cual, se ve reflejada en el desempeño de los docentes, ya que el autor presupone que existe una deficiencia significativa en el reconocimiento de los valores de los demás así como en las relaciones interpersonales.

Román (2021) En su investigación determinó la relación entre las habilidades de comunicación y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa. La investigación se realizó por medio de cuestionarios aplicados a 60 docentes. El resultado fue que hay relación moderada significativa. Se recomienda realizar por parte del departamento de bienestar o psicológico, charlas de ayuda para mejorar la comunicación entre los directivos, docentes y alumnos, para mejorar la convivencia.

Cabezas (2019) Determino en su investigación de maestría, el nivel de relación entre las habilidades de comunicación y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa nacional, donde se aplicaron cuestionarios a la totalidad de docentes contratados, los resultados obtenidos arrojaron una relación baja entre las variables afirmando la hipótesis nula. Esto debido a la poca

o mínima comunicación entre la plana docente con las autoridades y por ende se hacia una comunicación muy básica con los alumnos de la institución.

De la misma forma se han realizado diversas investigaciones con respecto a las variables a nivel internacional.

Putra et al. (2020) En el artículo demostraron el efecto de las habilidades duras y blandas hacia capacidad de innovación de los docentes que fue mediada por un aprendizaje organizacional y para medir el efecto de la capacidad de innovación de los docentes hacia su desempeño. Los datos fueron recolectados con una muestra poblacional de 251 de los profesores en cinco escuelas secundarias superiores privadas de Tangerang, Indonesia. Se tiene como resultado de la investigación que existe impacto positivo y significativo sobre la capacidad de innovación de los profesores, tanto directa como indirectamente a través de la mediación del Aprendizaje organizacional.

Novitasari (2020) En su artículo determinó el efecto de las habilidades duras, las habilidades blandas y el aprendizaje organizacional. hacia el desempeño de los maestros en Yakarta, Bogor, Depok, Tangerang y Bekasi (Jabodetabek), que fue mediada por la capacidad de innovación de los profesores. El muestreo aleatorio simple se realizó vía electrónica a la población docente en Jabodetabek durante la pandemia Covid-19, las cuales fueron 321 muestras. El resultado de esta investigación concluyó que las habilidades duras, las habilidades blandas y el aprendizaje organizacional muestran efectos positivos y significativos en la capacidad de innovación en los profesores. Solo el intercambio de habilidades blandas tiene efecto positivo y significativo en el desempeño de los profesores. Relación mediada por la capacidad de innovación de los docentes entre habilidades blandas, aprendizaje organizacional y desempeño de los docentes.

AlHouli, Al-Khayatt y Abdul (2020). En su artículo realizaron un estudio descriptivo correlacional entre las mismas variables, la muestra tuvo como participantes 1.083 docentes en formación utilizando una técnica de muestreo aleatorio: 288 hombres y 795 mujeres. Se realizo por medio de cuestionarios aplicados para adquirir sus percepciones, y se concluyó que los futuros profesores

de KU tenían un nivel medio-alto de necesidad de las 49 habilidades blandas investigadas, además, los futuros profesores de Kuwait University tienen una necesidad real de habilidades blandas. Este hallazgo corresponde a los de estudios similares realizados en diferentes países: Australia, Canadá, India, Indonesia, Irlanda, Lituania, Malasia, Nigeria, Filipinas, Portugal, Sudáfrica, así como en países asiáticos como Tailandia, una parte de Turquía, también en los Emiratos árabes y Vietnam

Hutagalung et al. (2020) En su artículo, encontraron la relación entre las capacidades blandas hacia el desempeño de todos los maestros en Yakarta, Bogor, Depok, Tangerang y Bekasi (Jabodetabek), los datos fueron recopilados por medio de cuestionarios realizados a 327 maestros de diversos niveles educativos. Los resultados de esta investigación concluyeron que difícilmente las habilidades blandas muestran un resultado significativo y eficaz en la capacidad innovadora de los profesores, sin embargo, el intercambio de habilidades sociales potencia el nivel de positividad y significancia en su trabajo.

Burns (2018) En su artículo describe y determina relación entre varias dimensiones y tipos de las habilidades interpersonales, en la práctica del docente y en el aprendizaje para el alumnado en una institución educativa norteamericana, las dimensiones más importantes de acuerdo al estudio realizado son el respeto, la empatía y la bondad, esta última en la discusión, propone el autor que se realice un estudio específico con solo esta dimensión en el proceso mismo de la enseñanza educativa. Se aplicaron test cuestionarios a una muestra de alrededor de 50 profesores, donde se concluye que, son las habilidades blandas las que gestionan la interacción, los malentendidos y los conceptos de umbral en las mentes de los estudiantes las que, con razón, se convierten en su primer enfoque para permitir el aprendizaje.

Se definen como capacidades no cognitivas, es decir que parten de la emotividad las cuales son imprescindibles para hacer efectivo el aprendizaje y desempeñar alguna labor con éxito (Singer y Donoso, 2009) Las habilidades blandas o soft skills en inglés, son habilidades socioemocionales que se desarrollan

desde temprana edad, estas habilidades permiten que se desarrollen valores que a su vez fomenten una calidad en las relaciones y comunicación de un ser hacia un grupo humano en el que convive como sociedad. Actualmente, las nuevas tecnologías de la información han demostrado ser de necesidad práctica para las labores educativas como en alguna empresa o institución, ya que marca un aspecto fundamental la comunicación constante y en menor tiempo, las empresas consideran necesarias que las habilidades blandas sea un factor esencial en los trabajadores que, de alguna u otra manera requieren de esas habilidades para establecer no solo una buena comunicación y empatía en el grupo de trabajo, sino también mostrar un liderazgo grupal en pro de conseguir metas trazadas y objetivos definidos.

En una nota del Diario Gestión (2020) nos dice que en un estudio hecho por la Universidad de Memphis en 2018 concluyó que es fundamental reforzar la colaboración resolutoria en la presencia de problemáticas, así como para el desarrollo laboral y por lo que el trabajo remoto demanda, se requiere el trabajo en equipo para mejorar el conocimiento de los miembros de un mismo equipo de trabajo. reflexionando en esta última frase refiere en la integración de los logros de grupo, generando un ambiente de convivencia, comunicación asertiva y empatía en el grupo laboral, sobre todo porque la tecnología como herramienta en los centros de labores tanto empresariales, industriales y educativos demandan una constante capacitación y dominio técnico y a veces difíciles, también llamadas habilidades duras, sin embargo se busca la educación y valoración de los aspectos colaborativos del grupo de trabajo, generando en si un ambiente laboral agradable y asertivo.

Las habilidades blandas, son capacidades interpersonales, particulares que permiten el desarrollo social en una comunidad determinada de convivencia, podrían mejorar el desempeño laboral, la movilización interna y el éxito profesional (Vera, 2016)

En el ámbito educativo, y a consecuencia de los estragos de la pandemia, se ha resuelto que el maestro se reeduce en el trabajo remoto y el proceso de trabajo del mismo, desarrollando las habilidades duras, como el manejo técnico de una laptop o computadora, programas para realizar sus exposiciones dinámicas y

efectivas para el alumnado al cual se dirige, sin embargo el aspecto comunicativo y empático frente a otros problemas como la conexión de algunos alumnos o el difícil acceso de los mismos, o la deserción en clases, no estando en clases por más que se vea en línea, genera en los maestros aspectos de desinterés y desmotivación al afrontar sus labores diarias en el ordenador, por eso hablar de las habilidades blandas es hablar necesariamente del lado emocional del docente, del como este tipo de trabajo afecta su desarrollo personal y su desempeño docente, por eso ahora muchas instituciones educativas prestan mucha atención y promueven la capacitación de habilidades blandas en el grupo de trabajo, ya que se le da importancia así a las emociones, estas nos hacen humanos, ya que es la capacidad de sentir, y en ese sentir es donde se producen el proceso creativo, la capacidad de innovación y se mejora la continuidad del aprendizaje (Rocha, 2018)

Para entender el termino habilidades blandas debemos entender algunas definiciones realizadas por diversos estudiosos en el campo de la psicología, la ciencia del comportamiento y de cómo este comportamiento puede ser adecuado a los distintos factores de convivencia en un centro de labores. Una primera definición seria que son las cualidades personales para distinguirse del resto, aun siendo estas habilidades diversas y diferentes, tomando en cuenta la experiencia previa de acuerdo con su contexto social y educativo (Perrault, 2004)

Se definen también como cualidades personales y las dividen en dimensiones en las cuales están la comunicación, liderazgo personal, profesional y de grupo, eficacia en la resolución de problemas, coworking, todas estas habilidades permiten una mejor experiencia y convivencia ya sea en un entorno laboral o social, así como en el aspecto educativo (James y James, 2004). Denominadas también a como características de personalidad, así como habilidades interpersonales, de acuerdo a esta característica de convivencia y desarrollo de las mismas, es decir que cada persona cuenta con una habilidad interpersonal, y estas se pueden desarrollar o aprender muchas más en el transcurso de su actividad profesional. (Schulz ,2008)

La presente investigación es un estudio que se centra en encontrar que nivel de relación existe entre las habilidades blandas con el desempeño de los docentes de un colegio público, es decir la forma en que se desenvuelven por medio de la

virtualidad a consecuencia del aislamiento social, se considera de necesidad conocer la importancia del fortalecimiento interpersonal en el desarrollo laboral no solo de los docentes, sino de todo aquel colaborador en una empresa determinada donde las relaciones de comunicación y más ahora con la virtualidad estén más presentes ya que en estos tiempos la parte administrativa que contrata y evalúa a los postulantes a un trabajo, estos manifiestan una alta valorización de las habilidades blandas como factor esencial para una futura contratación y del cuidado y capacitación de estos en todas las jerarquías de la empresa, en consecuencia un equipo de trabajo con las capacidades necesarias para la eficacia de sus labores, siempre obtendrá un porcentaje alto de éxito y de objetivos a cumplir en corto plazo. (Wilhelm, 2004)

Para Ortega (2016) las separa en habilidades no cognitivas, es decir que estas habilidades no parten de la reflexión, raciocinio o de ideas complejas, al contrario, se centran directamente en el comportamiento y las relaciones sociales, manejo de las emociones en el constante establecimiento de metas o logros en varios niveles del desarrollo de la persona en su ejercicio profesional, sino en la relación interpersonal. Estas habilidades, nos dice la autora, son adquiridas principalmente en la etapa de la adolescencia.

Las habilidades blandas se asocian con un buen desempeño o superior, esto presenta una ventaja diferencial en el mercado laboral, ya que muchas empresas en su etapa de reclutamiento ofrecen algunos estudios o test para determinar algunas de estas capacidades en los futuros trabajadores o postulantes (Blanco, 2009) Es así que en el campo de la docencia, se da mayor énfasis a la formación académica, la preparación técnica e intelectual de los egresados de la carrera de educación, sin embargo afirma que cada vez es más reconocible y tomado en cuenta las cualidades personales, la empatía, comunicación asertiva y la adaptabilidad al entorno laboral (Alles, 2007)

De acuerdo con De Luca (2019) no existe un listado definitivo de habilidades blandas, estas se enlistan o se agrupan de acuerdo a las competencias que alguna agrupación o empresa, requiere para su desarrollo en el ambiente social, laboral o educativo. Sin embargo, en el ámbito laboral Thompson (2017) realizó un listado básico y requerible en los trabajadores de alguna empresa o instituto educativo, y

están relacionadas con la inteligencia emocional, las cuales conllevan a lograr confianza propia o autoestima y una habilidad comunicativa con sus demás compañeros de trabajo, así de la habilidad de sociabilización entre ellos. Estas habilidades son: Escucha efectiva, automotivación, capacidad para delegar y organizar, aprender de los demás, gestión del tiempo y capacidad de trabajo bajo presión, poder de convencimiento. Buen humor en momentos adecuados, resolución creativa de problemas, asertividad, y por último la empatía.

Las habilidades blandas mantienen una importancia significativa en el desarrollo personal y desempeño profesional para poder hacer tareas específicas de forma eficaz. (Bonnie, Mitchell, Skinner, y White, 2010) Aplicaron encuestas para saber cuáles son las habilidades blandas más solicitadas en el ámbito laboral por los contratistas, y en los resultados, tuvieron mayor importancia el nivel de comunicación, asertividad, la capacidad de trabajo en equipo y el liderazgo que acompaña al mismo.

Por su parte Robles (2012), realizó un estudio en Kentucky, Alabama en el año 2011, donde recopiló las diez competencias blandas que son necesarias para triunfar en el ámbito laboral o personal, entre las más destacadas se encuentran la integridad, responsabilidad y ética laboral, sin dejar de lado las ya antes mencionadas.

Se espera que los trabajadores sean más autónomos en su desarrollo laboral y también que tengan la capacidad de trabajar con y a través de otros, esto ha formado un cambio en la jerarquía convencional de las empresas, haciendo que las habilidades blandas sean capacidades equitativas e igualitarias para todos los empleados de un centro de labores no solo para los jefes o supervisores de área. (Brungdart, 2011) las habilidades blandas son ahora esenciales y de gran importancia para la contratación en empresas, las cuales tienen en su proceso de selección, psicólogos o especialistas que manejan una estrategia de evaluación con estos indicadores y así consolidar una elección de alto rendimiento y competitiva (Glenn, 2008)

Referente a los conceptos o definiciones de las dimensiones de la variable 1, es decir de las habilidades blandas se ha tomado en cuenta la dimensionalidad

propuesta por Kechagias (2011) donde se desarrollan casi todas las habilidades blandas en una subdivisión de tres puntos. La empatía, la autoestima y las habilidades comunicativas.

La primera dimensión de la variable es la empatía, al respecto existen diversos estudios relacionados con su definición y el impacto que esta tiene en los diferentes aspectos del desempeño profesional de los docentes, en primer lugar. Rivero (2019) explica que la empatía es la percepción que las personas tenemos hacia otras en relación con lo que piensa o proyecta, siente, esto considerando las emociones de aquellos con los que convive o se relaciona en su contexto. Es así que la empatía fortalece vínculos interpersonales, familiares, amicales y sociales en todo su conjunto Sin embargo existen muchos estudios previos con respecto a la empatía por diversos autores, psicólogos, educadores y hasta a nivel científico como es el caso de Scheler (1913) que plantea la empatía en un momento de compadecimiento ante alguna situación mala o triste por la que la otra persona está pasando. Con el paso del tiempo sus partidarios como Michalsky (1997) plantea que la empatía es característica de la naturaleza humana, y que esta consta de dos momentos específicos: el primer momento se observa o se hace propia la situación vista y luego en el segundo momento se lleva a cabo la acción en pro de ayudar a la otra persona de acuerdo a la identificación del problema.

En estudios más actuales podríamos estar de acuerdo con lo propuesto por Baron-Cohen & Wheelwright (2004) donde se logra entender que la empatía es una habilidad que permite “conectarnos” con lo que siente o puede estar pensando la persona con la que se interactúa, nos ayuda a entender lo que pueden estar pensando, predecir su comportamiento y experimentar una emoción desencadenada, es decir que la empatía nos permite interactuar efectivamente en el mundo social. Spreng, McKinnon, Mar, & Levine (2009) se refieren a las consecuencias de percibir el estado emocional de otras personas a su vez como la capacidad de hacerlo de manera acertada.

Es muy importante mencionar las teorías que hacen referencia a la empatía. Al respecto el diccionario de Psicología (2014) refiere que, Freud (1900) trata la empatía como sinónimo de reconocimiento; es decir el proceso de reconocimiento



del yo ajeno, del otro yo, la empatía dice Freud permite llegar a los campos de la vida psíquica de la otra persona, atendiendo a esta experiencia y valor.

Pérez (2014) menciona que la empatía está relacionada con el cuidado del usuario, es conocer, intentar identificar el problema que en ese momento el paciente está presentando, así el proceso ayudará a que el paciente colabore y facilite una mejor relación, por ende, un mejor estudio o diagnóstico en el paciente de psicología.

Enfocado en el campo laboral Sacks (2018) nos dice que la empatía ocasionalmente suele ser una rutina de trabajo, consiste en seleccionar al personal para la futura contratación de acuerdo con sus habilidades de liderazgo y su empatía, porque mejoraría a futuro las relaciones sociales y de comunicación.

La presente investigación busca relación entre estas dimensiones con el desempeño de los docentes. En el rubro educativo se han hecho algunas investigaciones y estudios frente a la empatía en la educación tanto por parte de los profesores en labor docente, como también esta se evidencia en la relación con los alumnos, en el desarrollo de su convivencia.

. Para Bassi (2016) la empatía es fundamental para la creación constante de nuevas propuestas particulares, así como la capacidad de promover propuestas en conjunto con otras personas y también potencia el valor de resolver problemas en momentos ideales. El portal web Universia (2017) dice que la empatía permite entender y comprender a las personas en alguna situación específica en el que se encuentre afectad, bajo este precepto los docentes empáticos, pueden ver más allá de las calificaciones o aspectos particulares, es un aspecto que se vuelve esencial para una educación de calidad, dejando una huella importante en el aprendizaje de los alumnos. Para Pérez Sandoval (2020) refiere que es una habilidad social imprescindible actualmente ya que para lograr el éxito es de suma importancia las relaciones asertivas, para generar momentos de empatía y disminuir la competencia en el centro de labores.

La segunda dimensión de la variable 1 es la autoestima, de la autoestima existen muchos estudios en el campo de la psicología, sin embargo, todos los contenidos y definiciones se extrapolan al desarrollo en ambientes o entornos no

solo personales sino también laborales y sociales. Es así que Panesso y Giraldo (2017) nos definen a la autoestima como la apreciación que tiene una persona sobre sí mismo respecto a las características que lo identifican como un ser único. Esta apreciación se forma significativamente con las figuras familiares las que se presentan desde las etapas iniciales de la formativa de la personalidad. La RAE (2014) define la autoestima como la valoración generalmente positiva de uno mismo.

Desde hace un par de siglos que el estudio de la conducta ha venido definiendo conceptos para el tema de la autoestima o autovaloración por parte de psicólogos y estudiosos, por ejemplo, James (1890) menciona que el desarrollo de la autoestima positiva es importante en el crecimiento de la persona, y que se requiere tenerlo para conservar una vida saludable a lo largo del tiempo. Además, que el aspecto biológico no determina el desarrollo de la autoestima porque cada persona tiene diferentes características en el carácter. Cooley (1922) sostuvo en su teoría de la autovaloración, que la autoestima es la apreciación directa con respecto de lo que los demás piensan acerca de él, esta se manifiesta en las formas conductuales de las demás personas con uno mismo en alguna situación en conjunto, una de las formas más efectivas de saber el nivel de valoración es de acuerdo a la aceptación de las personas en su convivencia diaria.

Rosenberg (1965) le brinda como definición el sentimiento que se tiene sobre sí mismo, esta puede ser positiva o negativa, la autoestima se construye midiendo las características personales, la autoestima es una aproximación de un aspecto social y cultural propio, obteniendo una actitud de acuerdo a las referencias o conceptos que los demás tienen sobre uno mismo, estos aspectos propios están influenciados por la relación cultural, social, familiar e interactiva en su entorno.

Maslow (citado por Araya-Castillo, 2009) refiere acerca de la autoestima que es parte fundamental en el camino hacia la cúspide o parte final de la autorrealización, caracterizadas por autorrespeto, autoconfianza y el éxito, estas características son el motor que se utilizan para lograr las necesidades intrínsecas con las que contamos. Asimismo Pérez (2014) añade al termino que existen tres tipos o niveles de autoestima la autoestima positiva o alta la cual equivale a sentirse con la confianza suficiente para afrontar la vida, sintiéndose pleno y con

capacidades plenas; la autoestima deficiente o baja se determina cuando la persona no siente confianza ni disposición hacia los retos propios de la vida ; y la autoestima media se ubica entre los dos estados anteriores y se presenta de manera inconstante, es decir, sentirse perfecto y obsoleto, acertado y desacertado, manteniendo constantemente esa inconstancia en su accionar, y por ultimo Polaino-Lorente (2020) denomina a la autoestima como la valoración íntima que un ser realiza sobre sí mismo, directamente relacionado con el conocimiento propio o individual, apoyado por la relación que se ha tenido en su entorno familiar y social el cual es determinante para la formación de su personalidad y de su autopercepción.

La tercera dimensión son las habilidades comunicativas, de acuerdo con Cevallos (2016) la comunicación es una habilidad primordial para el hombre ya que por medio de esta se establecen vínculos y relaciones que permiten el desarrollo en una sociedad, este fenómeno implica el fomento de las relaciones humanas, la socialización y el intercambio de información.

De acuerdo con Monsalve et. Al. (2009) se refieren a la competencia que tiene el ser humano para expresarse por medio del lenguaje verbal y la escritura, así como a la capacidad de comprensión de los mensajes que emite y recibe en el proceso de la comunicación verbal y no verbal. Asimismo, Cassany, Luna y Sanz (2007) nos dicen que todo usuario de una lengua debe dominar la capacidad comunicativa con eficacia para poder desarrollarse en su cotidianeidad. Por su parte Hernández- Jorge y Carmen (2005) nos dicen que estas habilidades se pueden adquirir de forma natural de acuerdo con los entornos que permitan que se puedan ejercitar, es decir se adquieren en base al entrenamiento constante en el entorno donde se desarrolle, y que son parte de la competencia que acompaña en este caso al docente en su labor educativa.

Asimismo, Del Campo y Fernández (2018) manifiestan que las habilidades de comunicación deben ser aprendidas o mejoradas por todos los profesionales ya que este ayudará y tendrá incidencia en el clima social, el aprendizaje y la cordialidad. Inclusive ahora en el trabajo remoto y virtual consecuencia directa por la pandemia del COVID- 19 el docente ha tenido que verse obligado a modificar sus habilidades de comunicación para los entornos virtuales, no obstante, sin dejar de

lado la claridad del mensaje y de los contenidos educativos, para que atraiga la atención y el pensamiento crítico.

La segunda variable de estudio, la cual es respecto al desempeño docente, se tomará en cuenta como principal fuente de información para la presente investigación, lo establecido por el Marco del desempeño del docente publicado en el año 2012, en el que se divide la experiencia docente por cuatro dimensiones o desempeños que el Ministerio de Educación exige para la práctica del docente en los niveles de básica regular. El Minedu determina el desempeño de los docentes como una dinámica relacional, el cual exige una actuación reflexiva, son diversas clases y tipos de interacciones sociales que sirven para medir el nivel del aprendizaje. Al ser el maestro un agente de transformación se requiere que se adapte con los cambios y necesidades que se presenta en el campo educativo.

Para Duart y Martínez (2001) es indispensable que el docente sea evaluado, para de esa manera se pueda realizar una gestión adecuada de la calidad de su desempeño. Para conocer los diversos niveles en el desempeño de los docentes, se sabe por la práctica, que los maestros están en una constante evaluación tanto por el ministerio de educación, como por la institución educativa donde labora. Sin embargo, estas evaluaciones no siempre son iguales para todos los docentes, hay aspectos diversos que las vuelven particulares y eso por eso que las instituciones educativas deben conocer muy bien las características de su población docente es así que Poblete, Carrasco y Saelzer (2007) instan a que se debe tener en cuenta diversos aspectos que pueden condicionar la evaluación del desenvolvimiento laboral de los maestros, ya sea por los niveles de estudios o los grados obtenidos, o así como la casa de estudios, o también el tiempo de desarrollo de la práctica profesional. Esta evaluación tiene una doble finalidad tanto con los estudiantes que son también un ente evaluador como con los mismos profesores que confrontaran su trabajo haciendo que este se perfeccione (Román y Murillo, 2008) es decir que la práctica docente se pueda llegar a transformar y converja en una mejora de la actividad profesional como lo señalan Garrido y Fuentes (2008) por ende, refieren que a mejores resultados con los aprendizajes de los estudiantes, se confirma entonces, que el buen desempeño del maestro eleva y encomia el rendimiento académico de los mismos. (Chacón, 2009).

Por ende, las entidades que evalúen de forma constante a sus docentes estarán en constante mejora de su desenvolvimiento profesional (Olaguibel, 2010), Asimismo Ampuero (2011) nos dice que en una institución la cultura evaluativa debe estar directamente relacionada con el desempeño de sus maestros. Y no solo eso, los alumnos también son parte importante de esta evaluación ya que, desde su percepción, se obtienen datos precisos acerca del trabajo y desenvolvimiento de sus profesores a cargo, (Caballero, 2013) Es por eso que el desempeño de los docentes es observable de acuerdo a como realiza la practica educativa, logrando las competencias con calidad, para poder así alcanzar los niveles más altos en la educación en todos los niveles. (Benítez, Cabay y Encalada, 2017)

El desempeño de los docentes tiene que ser constantemente evaluado, ya que eso permitirá identificar las necesidades de aprendizaje y se realizaran capacitaciones o seminarios donde el maestro renovara sus conocimientos o reforzara los ya aprendidos todo en pro de su desenvolvimiento en aula. De acuerdo con Valdez (2000) los docentes están constantemente sometidos a una valoración directa o indirectamente de sus servicios, por eso mismo plantea necesaria la constante evaluación y capacitación de los docentes para así posibilitar el avance de sus habilidades y capacidades educativas.

Actualmente, en épocas de aislamiento social, el docente ha volcado todos sus conocimientos y ha tenido que transformar sus habilidades de comunicación para los medios virtuales. De la misma forma los alumnos los cuales están constantemente conectados de manera asincrónica para realizar las tareas o deberes correspondientes, Marciniak (2015) menciona que el docente debe emplear en su desempeño para los medios virtuales, competencias dirigidas para este tipo de enseñanza remota, estas son las competencias pedagógicas, tecnológicas y didácticas, las cuales deben estar en equilibrio con su aspecto emocional y conductual.

De acuerdo con el Minedu (2012), se plantea cuatro dominios en las cuales el maestro debe desarrollarse en su entorno laboral, estos cuatro dominios están enfocados en la preparación de los contenidos, así como en la enseñanza de los mismos, se incluye la participación en las gestiones de la institución, las cuales afectan en las decisiones a toda la comunidad educativa y padres de familia.

Anteriormente comentado, una constante evaluación de las capacidades de los maestros genera que estas mismas capacidades se puedan contrastar con la información obtenida por medio de encuestas o cuestionarios, es de suma importancia y relevancia que el docente sea evaluado en un periodo determinado de su desarrollo profesional ya que eso brindara un nivel determinado para la enseñanza y servirá de medición para el mismo docente para poder así continuar ya sea con alguna formación continua o algún mejoramiento de algún punto bajo obtenido en los resultados. Estrada (2013) menciona que es necesario un análisis continuo para la formación del docente en el mismo momento de la practica educativa, desde la realidad del docente en su quehacer.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

La presente investigación realizada corresponde al tipo básico, la cual se enfoca en el conocimiento de las causas que producen un determinado efecto orienta acciones para comprender la realidad. (Rodríguez, 2011) de diseño no experimental, esto se visualiza porque las variables no son controladas intencionalmente, el objetivo es observar los fenómenos y analizarlos (Cabezas, Andrade y Torres, 2018), es de nivel descriptivo, niveles porque se recogen los datos en características , propiedades, aspectos o dimensiones (Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero, 2014 ) y correlacional (Naranjo, 2014) porque miden el grado y nivel de relación entre las dos variables, de corte transversal porque los datos se recopilan por única vez (Hernández, Fernández y Baptista, 2014 )

#### **3.2. Operacionalización de las variables**

Las habilidades blandas son aquellas que permiten desarrollar y aplicar valores en diversas situaciones y contextos de acción, como el trabajo bajo presión, flexibilidad y adaptabilidad en diversos escenarios de desarrollo, ser capaz de aceptar y aprender de una crítica, tener autoconfianza, comunicación efectiva, resolver problemas de forma asertiva, poseer pensamiento crítico y analítico. (Buxarrais,2013)

Se ha operacionalizado las variables acordes con el cuestionario de Ciprian (2020) el cual fue adaptado por el investigador y que constará con 27 ítems los cuales serán divididos en tres dimensiones, cuenta con escala de Likert, niveles, rangos y dimensiones (Ver anexo 2).

El desempeño docente está determinado como la actividad del educador como profesional capacitado y entrenado en el ámbito educativo. Comprende asimismo la seguridad del saber pedagógico, la organización y creación de conocimiento significativo, que se construyen a diario en la organización y ordenamiento de los contenidos educativos, así como en la interacción con los estudiantes. (Saravia y López, 2008)

Será operacionalizado con el cuestionario de Minedu (2012), el cual ha sido adaptado por el investigador, se compone por 27 ítems con cuatro dimensiones, cuenta con escala de Likert, niveles y rangos. (Ver anexo 2)

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Se hizo uso de una población censal, ya que se trabajó con la totalidad de sujetos de análisis. Estuvo compuesta por 70 profesores que conforman la plana docente contratada y activa en la Institución Educativa N°5086 Politécnico de Ventanilla.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se empleó como técnica las encuestas y, se realizó por medio de dos cuestionarios, ambos cuestionarios de cada variable con respectivas dimensiones constaron de 27 preguntas con escalas de Likert “nunca” es (1), “casi nunca” (2) “casi siempre” (3) y “siempre” (4), estos cuestionarios cuentan con diversas preguntas que guardan relación con la problemática investigada (Hernández y Mendoza, 2018). A su vez fueron adaptados por el investigador (Anexo 3).

Pasaron validación por juicio de tres expertos quienes emitieron su aplicabilidad (Anexo 4), luego, se midió el grado de fiabilidad en el cual midió la veracidad con que fueron contruidos dichos cuestionarios (Hernández y Mendoza, 2018). Se hizo uso del Alfa de Cronbach por tratarse de escalas politómicas, cuyo resultado fue para el instrumento 1 (Habilidades blandas) de ,929 y el instrumento 2 (Desempeño docente) de ,942 (Anexo 6)

### **3.5. Procedimiento**

Antes de iniciar el proceso de entrega de cuestionarios, se pidió autorización a la institución, a través de una solicitud al director del I.E. N°5086 Politécnico de Ventanilla, esta misma siendo suscrita por la Universidad César Vallejo, se expuso a los directivos el propósito de la investigación, así como la importancia del



anonimato de los docentes encuestados, solicitando que se proporcione todas las facilidades del caso para su aplicación, se procedió a explicar el uso de la herramienta de tipo encuesta el cual luego de su contestación, servirá para recopilar datos procesados y luego utilizar el programa SPSS 26 para el análisis de razonamiento descriptivo. La encuesta fue realizada en formularios de Google y enviado a los docentes por medio de la red social WhatsApp.

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

Se realizó un proceso de organización con la información recolectada y analizada de forma metodológica (Hernández y Mendoza, 2018) los resultados obtenidos fueron tabulados en hojas electrónicas en Excel, para luego se realizar el ingreso de información en el programa SPSS 26; en el cual se generan tablas y figuras estadísticas tanto para el análisis descriptivo e inferencial debido a que el enfoque empleado fue el cuantitativo.

### **3.7. Aspectos éticos**

La presente investigación de información considera los aspectos éticos para la aplicación de las encuestas a los docentes, normadas por la Universidad Cesar Vallejo, guardando las consideraciones pertinentes, protegiendo los datos de los encuestados, entre estos aspectos se consideran los siguientes compromisos. La confidencialidad, los resultados son utilizados únicamente en pro de esta investigación. En este punto se dio a conocer las pautas a cada uno de los directores y docentes sobre la encuesta y su uso para esta investigación; libre participación, la aplicación de este instrumento de manera anónima, no se registra los datos de los encuestados.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

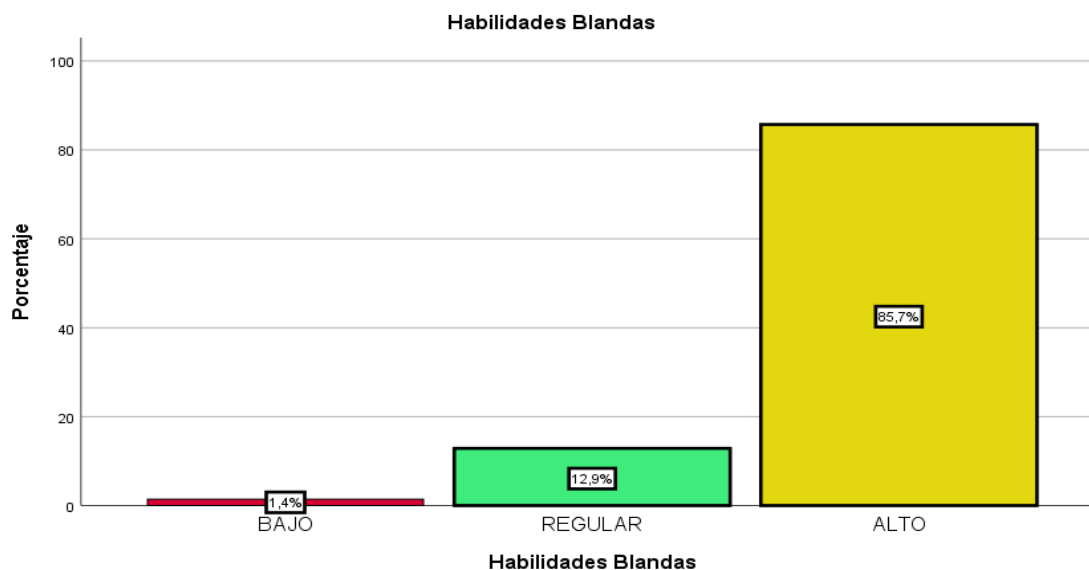
**Tabla 1**

*Niveles de variable 1 Habilidades blandas*

		<b>Habilidades Blandas</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	1,4	1,4	1,4
	REGULAR	9	12,7	12,9	14,3
	ALTO	60	84,5	85,7	100,0
	Total	70	98,6	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,4		
Total		71	100,0		

**Figura 1.**

*Niveles de Habilidades blandas*



Con respecto a los resultados de la tabla 1, se puede apreciar que, en cuanto a los niveles de habilidades blandas, que el nivel de alto, con un 84,5% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel regular que presenta el 12,7%, en cuanto al nivel bajo es de 1,4 %.

**Tabla 2**

*Niveles de la dimensión Autoestima*

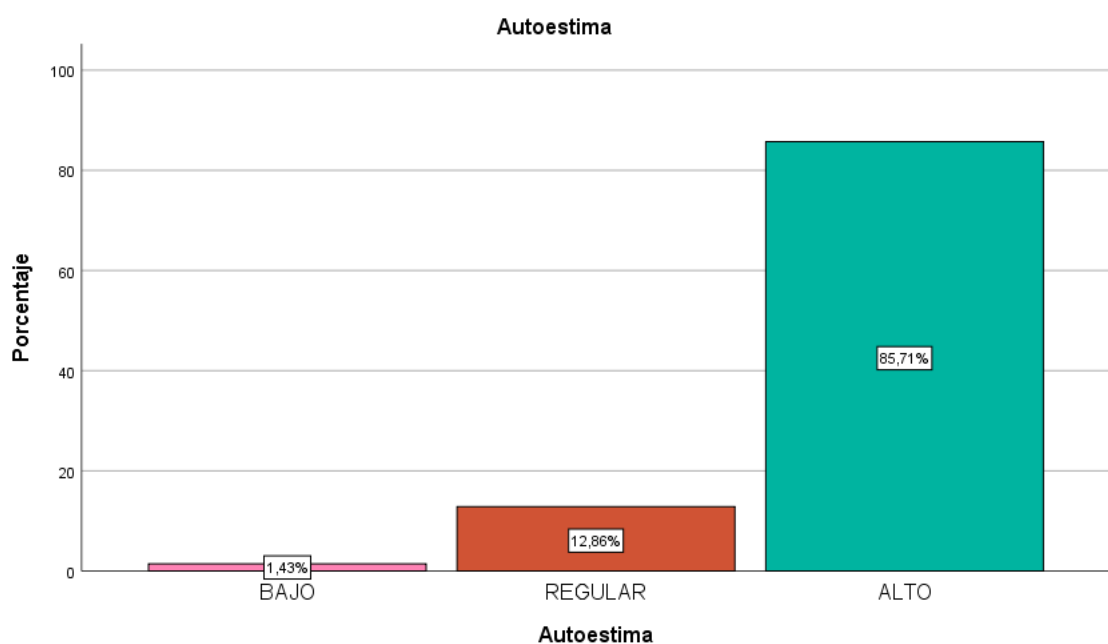
Estadísticos		
Autoestima		
N	Válido	70
	Perdidos	0

Autoestima					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	1,4	1,4	1,4
	REGULAR	9	12,9	12,9	14,3
	ALTO	60	85,7	85,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

**Figura 2.**

*Niveles de dimensión Autoestima*



Se logra apreciar en los resultados de la tabla 2, que los niveles de la primera dimensión la cual es autoestima, se observa que el nivel alto cuenta con un 85,7% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel regular que presenta el 12,9%, en cuanto al nivel bajo es de 1.4%

**Tabla 3**

*Niveles de la dimensión Empatía*

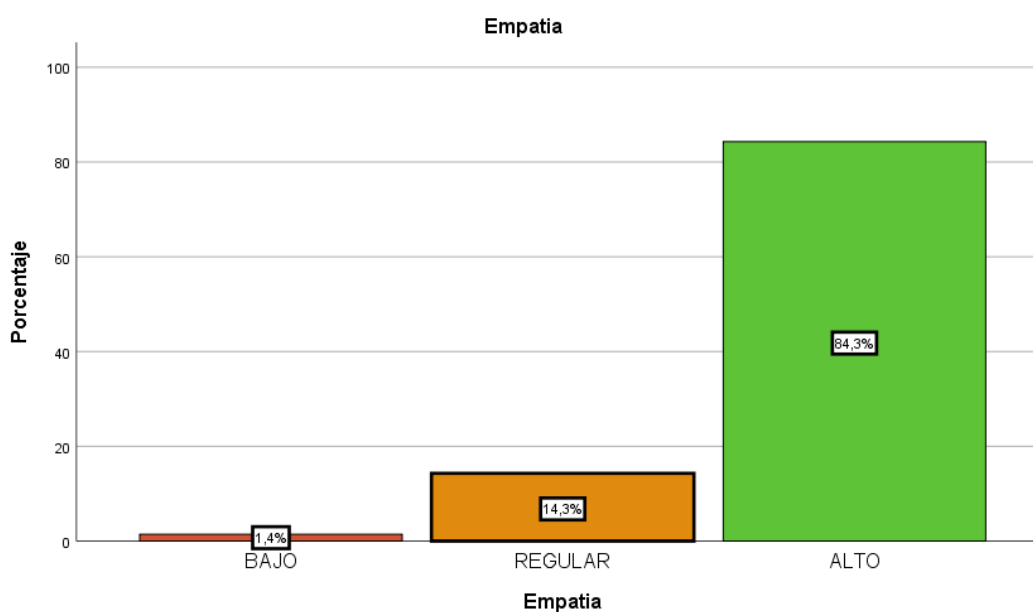
Estadísticos		
Empatía		
N	Válido	70
	Perdidos	0

Empatía					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	1,4	1,4	1,4
	REGULAR	10	14,3	14,3	15,7
	ALTO	59	84,3	84,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

**Figura 3.**

*Niveles de dimensión Empatía*



En los resultados de la tabla 3, se aprecia en cuanto a los niveles de la segunda dimensión la cual es empatía, que el nivel alto, con un 84,3% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel regular que presenta el 14,3%, en cuanto al nivel bajo es de 1.4%

**Tabla 4**

*Niveles de la dimensión Habilidades de comunicación*

**Estadísticos**

Habilidades de Comunicación

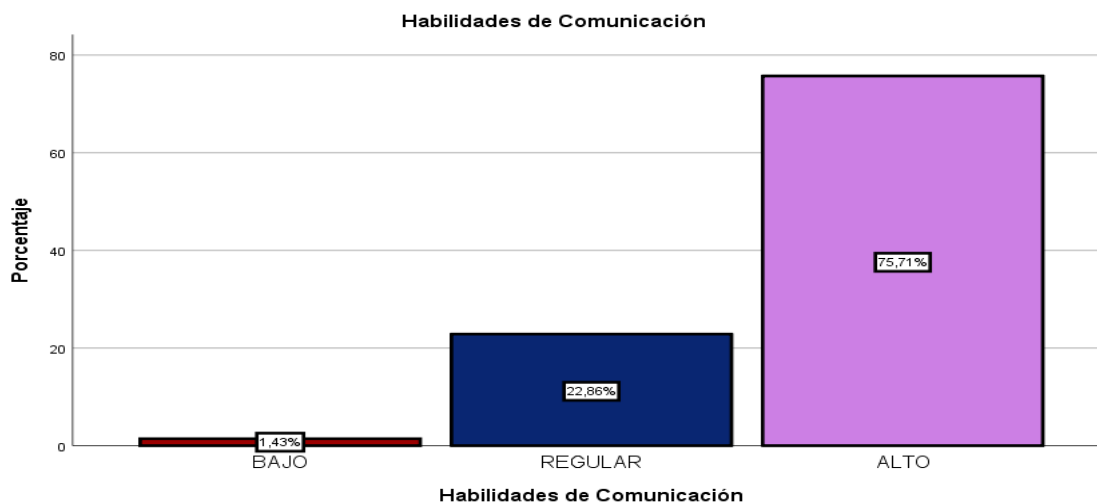
N	Válido	Perdidos
	70	0

**Habilidades de Comunicación**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	1,4	1,4	1,4
	REGULAR	16	22,9	22,9	24,3
	ALTO	53	75,7	75,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

**Figura 4.**

*Niveles de dimensión Habilidades de comunicación*



Con respecto a los resultados de la tabla 4, se aprecia en cuanto a los niveles de la tercera dimensión la cual es habilidades de comunicación, se tiene que el nivel de alto, con un 75,7% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel regular que presenta el 22,9%, en cuanto al nivel bajo es de 1.4%

**Tabla 5**

*Niveles de la variable 2 Desempeño docente*

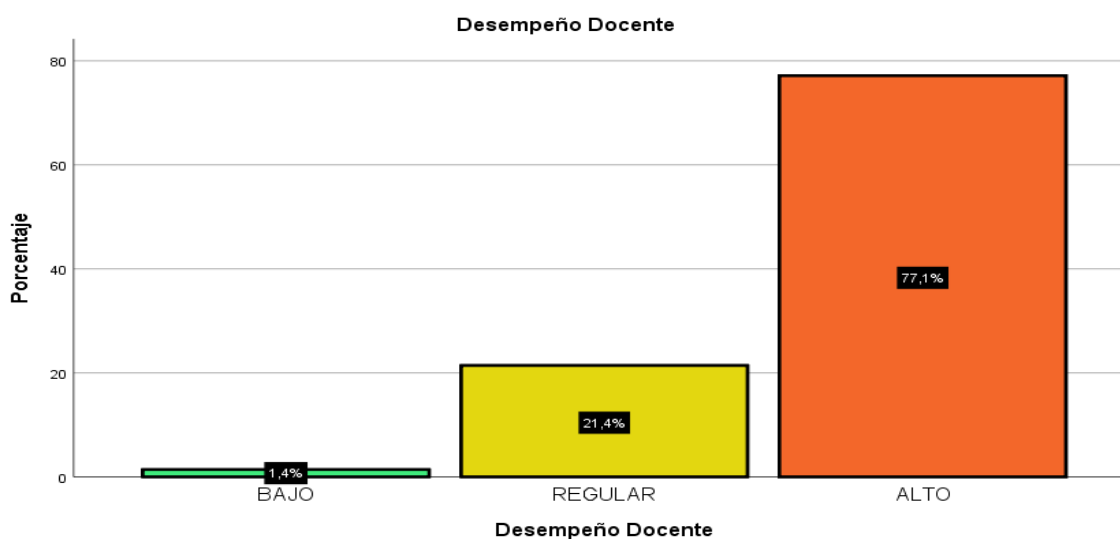
Estadísticos		
Desempeño Docente		
N	Válido	70
	Perdidos	1

Desempeño Docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	1,4	1,4	1,4
	REGULAR	15	21,1	21,4	22,9
	ALTO	54	76,1	77,1	100,0
	Total	70	98,6	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,4		
Total		71	100,0		

**Figura 5.**

*Niveles de la variable Desempeño docente*



Respecto con los resultados de la tabla 5, denota que los niveles de la segunda variable la cual es desempeño docente, que el nivel de alto, con un 76,7% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel regular que presenta el 21,1%, en cuanto del nivel bajo es de 1.4%

**Tabla 6**

*Niveles de la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes*

**Estadísticos**

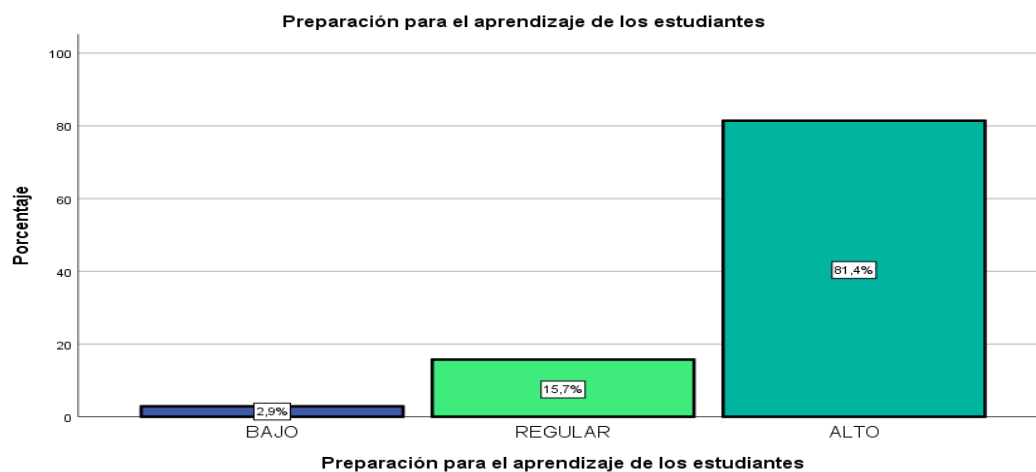
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		
N	Válido	70
	Perdidos	0

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	2,9	2,9	2,9
	REGULAR	11	15,7	15,7	18,6
	ALTO	57	81,4	81,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

**Figura 6.**

*Niveles de la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes*



Con respecto a los resultados de la tabla 6, se aprecia en cuanto a los niveles de la primera dimensión de la segunda variable, que el nivel de alto, con un 81,4% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel regular que presenta el 15,7%, en cuanto al nivel bajo es de 2.9%

**Tabla 7**

*Niveles de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

**Estadísticos**

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

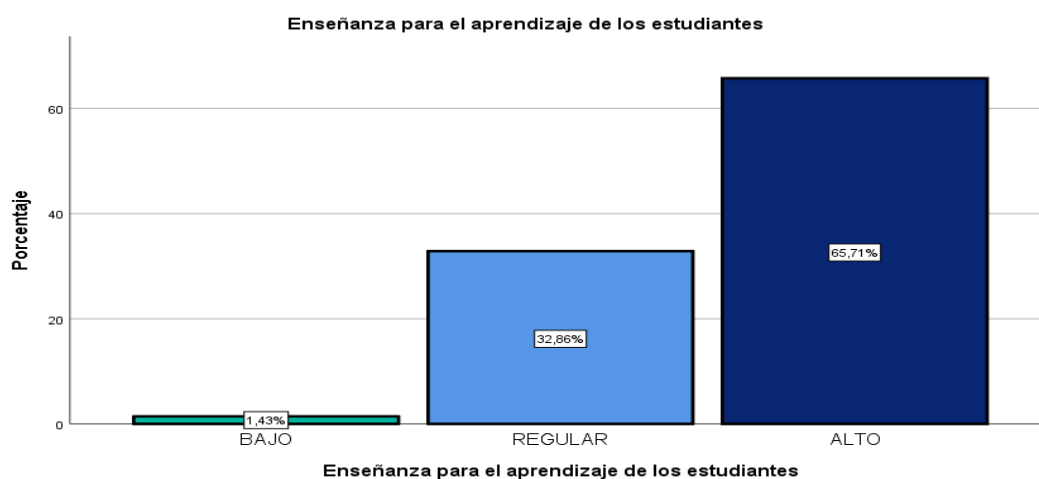
N	Válido	70
	Perdidos	0

**Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	1,4	1,4	1,4
	REGULAR	23	32,9	32,9	34,3
	ALTO	46	65,7	65,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

**Figura 7.**

*Niveles de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*



Con respecto a los resultados de la tabla 7, se aprecia en cuanto a los niveles de la segunda dimensión de la segunda variable, que el nivel de alto, con un 65,7% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel regular que presenta el 32,9%, en cuanto al nivel bajo es de 1.4%



**Tabla 8**

*Niveles de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

**Estadísticos**

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

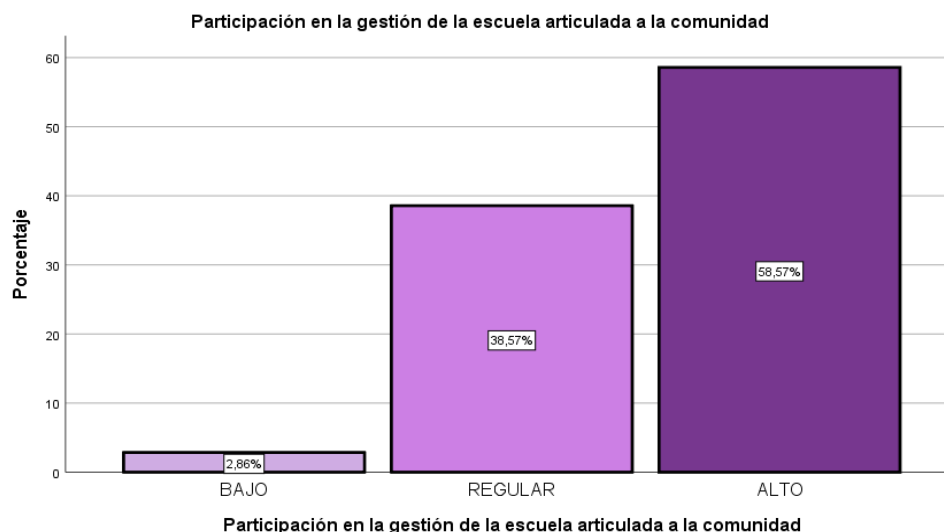
N	Válido	Perdidos
	70	0

**Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
BAJO	2	2,9	2,9	2,9
REGULAR	27	38,6	38,6	41,4
ALTO	41	58,6	58,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

**Figura 8.**

*Niveles de la dimensión Gestión de la escuela articulada a la comunidad*



Con respecto a los resultados de la tabla 8, se aprecia en cuanto a los niveles de la segunda dimensión de la segunda variable, que el nivel de alto, con un 58,6% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel regular que presenta el 32,9%, en cuanto al nivel bajo es de 1.4%

**Tabla 9**

*Niveles de la dimensión Desarrollo de la de profesionalidad y la identidad docente*

**Estadísticos**

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

N	Válido	Perdidos
	70	0

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	1,4	1,4	1,4
	REGULAR	6	8,6	8,6	10,0
	ALTO	63	90,0	90,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

**Figura 9.**

*Niveles de la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*



Con respecto a los resultados de la tabla 9, se aprecia en cuanto a los niveles de la segunda dimensión de la segunda variable, que el nivel de alto, con un 90,0% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel regular que presenta el 8,6%, en cuanto al nivel bajo es de 1.4%

## Resultados inferenciales

### Hipótesis general

Ho. Las habilidades blandas no se relacionan con el desempeño docente de en la Institución Educativa N°5086 Politécnico de Ventanilla, 2021.

Hi. Las habilidades blandas se relacionan con el desempeño docente de en la Institución Educativa N°5086 Politécnico de Ventanilla, 2021.

**Tabla 10**

*Correlación de Habilidades blandas y desempeño docente*

			Habilidades Blandas	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Habilidades Blandas	Coeficiente de correlación	1,000	,741**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
Desempeño Docente	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,741**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

La tabla 10, muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.741, así como un  $p=0.000 < 0.05$ , con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia de acuerdo con Bisquerra (1987) que hay una alta correlación entre las habilidades blandas y el desempeño docente.



## Hipótesis específica 2

Ho. La empatía no se relaciona con el desempeño docente de en la Institución Educativa N°5086 Politécnico de Ventanilla, 2021.

Hi. La empatía se relaciona con el desempeño docente de en la Institución Educativa N°5086 Politécnico de Ventanilla, 2021.

**Tabla 12**

*Correlación entre la empatía y el desempeño docente*

<b>Correlaciones</b>				
			Empatía	Desempeño o Docente
Rho de Spearman	Empatía	Coeficiente de correlación	1,000	,700**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
Desempeño o Docente	Desempeño o Docente	Coeficiente de correlación	,700**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

La tabla 12, nos muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.700, así como un  $p=0.000 < 0.05$ , con lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia de acuerdo con Bisquerra (1987) que hay una alta correlación entre la empatía y el desempeño docente.

### Hipótesis específica 3

Ho. Las habilidades de comunicación no se relacionan con el desempeño docente de en la Institución Educativa N°5086 Politécnico de Ventanilla, 2021.

Hi. Las habilidades de comunicación se relacionan con el desempeño docente de en la Institución Educativa N°5086 Politécnico de Ventanilla, 2021.

**Tabla 13**

*Correlación entre las habilidades de comunicación y el desempeño docente*

<b>Correlaciones</b>				
		Habilidades de comunicación		
		Desempeño Docente		
Rho de Spearman	Habilidades de Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,754**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
Desempeño docente	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,754**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

La tabla 13, muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.754, así como un  $p=0.000 < 0.05$ , con lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia de acuerdo con Bisquerra (1987) que hay una alta correlación entre las habilidades de comunicación y el desempeño docente

## V. DISCUSIÓN

La hipótesis general. Se muestra que existe una relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente, asimismo nos indicó que el nivel de correlación es alto (Rho 0,741% y p-valor 0,000); ya que esto muestra que la plana docente tiene en cuenta en su desempeño, el uso de las habilidades blandas repotenciadas con estudios y charlas al respecto con el área de bienestar. Estos resultados son concordantes con Huanaco (2019) quien señaló una alta correlación, esto debido a que los docentes obtienen constantes capacitaciones en pro de la mejora de las relaciones interpersonales dentro de la institución educativa, y esto conlleva a que a mejores habilidades blandas, mejor es el desempeño de los docentes, los aportes descritos fueron contradichos por Rodríguez (2020) quien señaló que hay una correlación moderada esto debido a que en su investigación menciona que una de las habilidades blandas que presento un nivel bajo fue “el desarrollo de los demás” este constituye la fortaleza de generar capacidades y conocimientos en los estudiantes. Estos resultados se contraponen por el nivel de capacitaciones que la institución propone en su plan anual.

La hipótesis específica 1: Muestra que hay relación entre la autoestima y el desempeño docente, indica un nivel de correlación moderado (Rho 0,580% y p-valor 0,000); mostrándonos que en este punto es donde el docente debe mejorar en su calidad personal y en la seguridad de su desenvolvimiento. estos resultados se comparan con Romero (2018) que señaló una relación alta debido a que los docentes obtienen constantes capacitaciones en pro de la mejora de las relaciones interpersonales en la institución educativa, y esto conlleva a que a mayor autoestima, mejor es el desempeño de los docentes, Sin embargo se contrapone con los resultado de Cruz (2017) quien señaló que hay una relación baja, esto debido a la poca presencia del departamento de bienestar o psicología, los cuales recomienda el autor realicen talleres o charlas a los docentes, así como sesiones para mejorar la autoestima de los mismos.

La hipótesis específica 2 : Existe relación entre la empatía y el desempeño docente nos indicó que el nivel de correlación alta ( $Rho 0,700\%$  y  $p\text{-valor } 0,000$ ); mostrando que la empatía del docente con la comunidad estudiantil esta siendo reforzada por charlas y eventos educativos que la promueven. Esto conlleva a que a mayor empatía, mejor es el desempeño de los docentes, estos resultados contrastan con Orellana (2019) quien señaló una relación moderada debido a que los docentes dentro de la institución educativa, obtienen una capacitación básica sobre la importancia de las emociones de los demás, Sin embargo se contrapone con los resultado de Palomino (2017) que quien no encontró correlación significativa entre la empatía y el desempeño docente, debido al poco reconocimiento de los valores de los demás, en su entorno laboral, tanto para los administrativos, docentes y alumnado.

La hipótesis específica 3 : Se muestra que hay relación entre las habilidades de comunicación y el desempeño docente, el nivel de correlación alto ( $Rho 0,754\%$  y  $p\text{-valor } 0,000$ ); demostrando con esto que los docentes cuentan con diversas habilidades comunicativas que se ponen en práctica, develando que a mayor habilidad de comunicación, de mejor nivel es el desempeño de los profesores, los resultados contrastan con Román (2021) quien señaló una relación moderada debido a que los docentes dentro de la institución educativa, ya que existe un nivel pobre en la comunicación eficaz entre la directiva, los maestros y el alumnado, Sin embargo se contrapone con los resultado de Cabezas (2019) quien determinó una baja correlación entre las habilidades de comunicación y el desempeño docente, debido al poco eficaz medio comunicativo entre la directiva y maestros.



## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera**

Las habilidades blandas se relacionan con el desempeño docente, donde se muestra un nivel de correlación alta (Rho 0,741% y p-valor 0,000). Esto quiere decir que, a mayor uso y dominio de habilidades blandas en todas sus dimensiones, podrá existir un alto desempeño de los docentes.

### **Segunda**

La dimensión autoestima se relaciona con el desempeño docente, evidenciando un nivel de correlación moderada (Rho 0,580% y p-valor 0,000). Es decir que a una mayor manejo y control de la autoestima, será evidenciable la mejora del nivel del desempeño de los docentes.

### **Tercera**

La dimensión empatía tiene relación con el desempeño docente, mostrando un nivel de alta correlación (Rho 0,700% y p-valor 0,000). Los presentes resultados evidencian que, a una mayor empatía respecto a las condiciones de los alumnos o administrativos, se logrará un alto desempeño docente.

### **Cuarta**

La dimensión habilidades de comunicación se relaciona con el desempeño docente, con un nivel de correlación alta (Rho 0,754% y p-valor 0,000). Se puede interpretar que mientras mejor sean las habilidades comunicativas de los docentes, se lograra un nivel mayor de desempeño en la práctica de los mismos son su alumnado.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

A los directivos de la Institución Educativa N°5086 Politécnico de Ventanilla fortalecer el desarrollo de las habilidades blandas en su plana docente por medio de talleres especializados o ponencias con profesionales en el ámbito del coaching en el manejo de las emociones para afrontar el trabajo remoto y las vicisitudes que se puedan presentar por medio del mismo, tanto para mejorar las estrategias de enseñanza y así poder transmitir la calidad educativa por medio de la tecnología y así obtener un mejor desempeño del docente.

### **Segunda**

Se recomienda que por medio del área de Psicología del colegio se realice algún taller o programa de atención hacia el docente para mejorar la autoestima y considerar a la misma como saludable en el ánimo de los docentes y plantearse metas cada vez más altas a fin de seguir superándose a nivel personal y profesional, brindando así una seguridad más estable en el desempeño docente.

### **Tercera**

Se recomienda a la Institución educativa N°5086 Politécnico de Ventanilla, que siga reforzando la empatía como proceso identificador de las problemáticas y por ende se pueda proponer diversas soluciones en base a la casuística determinada para el docente, el cual podrá esa misma empatía con su alumnado y el proceso de trabajo virtual.

### **Cuarta**

Se recomienda a la Institución educativa N°5086 Politécnico de Ventanilla, que siga reforzando las habilidades de comunicación, estas mismas aumentan la calidad comunicativa entre los directivos, docentes y alumnado, generando un ambiente adecuado para el aprendizaje y asimismo capacitaciones constantes para el dominio de las aulas virtuales, así como de dispositivos tecnológicos para la comunicación efectiva entre los integrantes de la institución.

## REFERENCIAS

- Abarca, P. (16 de marzo de 2021) *La pandemia nos obligó a reinventar la educación en nuestros países*. Recuperado de: <https://www.usil.edu.pe/noticias/la-pandemia-nos-obligo-reinventar-la-educacion-en-nuestros-paises>.
- AlHouli, A. I., & Al-Khayatt, A. K. A. (2020). *Assessing the Soft Skills Needs of Teacher Education Students*. *International Journal of Education and Practice*, 8(3), 416-431.
- Alles, M. (2007). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Ampuero, V. (2011). *Cultura evaluativa, y su relación con el desempeño docente, estudio realizado en el cono norte de Lima entre 2010- 2011*.
- Aragón, J. y Cruz, M. (2020). "2020: El año de las maestras y maestros en el Perú. Perú: Escuela de Gobierno y Políticas Públicas". Recuperado de [https://escuela.pucp.edu.pe/gobierno/investigacion/reportes-tematicos-2/2020-el-ano-de-las-maestras-y-maestros-en-el-peru/#\\_ftn1](https://escuela.pucp.edu.pe/gobierno/investigacion/reportes-tematicos-2/2020-el-ano-de-las-maestras-y-maestros-en-el-peru/#_ftn1)
- Araya-Castillo, L. y Pedreros-Gajardo, M. (2009). *Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009*. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 4 (142), 45 – 61. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>.
- Baron-Cohen, S., & Wheelwright, S. (2004). *The empathy quotient: an investigation of adults with Asperger syndrome or high functioning autism, and normal sex differences*. *Journal of autism and developmental disorders*, 34(2), 163-175.
- Bassi, F. (2016). *A importância da empatia na educação*. Artigo Científico, Instituto Alana / Ashoka, São Paulo. Recuperada em 24 de maio de 2020, em [https://escolastransformadoras.com.br/wpcontent/uploads/2017/07/ESCUELASTRANSFORMADORAS\\_Importancia\\_Empatia\\_Educacion.pdf](https://escolastransformadoras.com.br/wpcontent/uploads/2017/07/ESCUELASTRANSFORMADORAS_Importancia_Empatia_Educacion.pdf)
- Benítez, J. E. M., Cabay, L. C. C., & Encalada, V. D. G. (2017). *Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional*. *EmásF: revista digital de educación física*, 8(48), 83-95. Recuperado de: [https://emasf.webcindario.com/Formacion\\_inicial\\_del\\_docente\\_de\\_EF\\_y\\_su\\_desempeno\\_profesional.pdf](https://emasf.webcindario.com/Formacion_inicial_del_docente_de_EF_y_su_desempeno_profesional.pdf).
- Bisquerra, R. (1987). *Introducción a la estadística aplicada a la investigación educativa: un enfoque informático con los paquetes BMDP y SPSSX*.

- Blanco, A. (2009). *Desarrollo y evaluación de competencias en Educación Superior*. Madrid: Narcea S.A. Ediciones.
- Bonnie J., W., Mitchel, G. W., Skinner, L. B., & White, B. J. (2010). *Essential Soft Skills for success in the twenty - first century workforce as perceived by business educators*. *The Delta Pi Epsilon Journal*, 52(1), 43-53.
- Brungardt, C. (2011). *The Intersection Between Soft Skill Development and Leadership Education*. *Journal of Leadership Education*, 10(1), 1-22.
- Burns, E. (2018). *Giving Students Respect: One of the Great Soft Skills of Teaching and Learning. Issues and Ideas in Education*, 6(1), 41-61.  
<https://doi.org/10.15415/ie.2018.61003>.
- Buxarrais, M. (2013). *Nuevos valores para una nueva sociedad. Un cambio de paradigma en educación*. *Edetania*, (43), 53-65.
- Caballero, R. (2013). *El "Buen Docente" Estudio cualitativo desde la percepción de egresados de educación secundaria* (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5701>
- Cabezas Alejandro, I. J. (2019). *Habilidades comunicativas y desempeño laboral docente de una institución educativa Nueva Alborada, Guayaquil, Ecuador, 2018*.
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*.
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*.
- Cassany, D., M. Luna y G. Sanz, 2007, *Enseñar lengua*, Barcelona, Grao.
- Cevallos Mielles, O. (2016). *Las habilidades comunicativas, una necesidad formativa del profesional del Siglo XXI*.
- Chacón, R. (2009). *La evaluación del desempeño docente y su relación en el rendimiento académico de los estudiantes del área de historia, geografía y economía de educación secundaria en el distrito de Ate Vitarte, Ugel N°06- Lima*. Lima: Fondo Editorial Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Cooley, C. (1922). *Human nature and the social order*. Scibner's
- Craig, G. (1998). *Desarrollo Psicológico. (4ta ed.)*. (P. Hall, Ed.) México, México: Prentice Hall. Recuperado el 12 de enero de 2019.

- Cruz Chunga, C. B. (2017). *Autoestima y nivel de desempeño docente de la Universidad Autónoma de Ica*.
- De Luca, A. (2019) *¿Cuáles son las habilidades blandas y por qué son tan importantes?* Blog Mentees liberadas. Recuperado de: <https://www.menteesliberadas.com/2019/02/08/habilidades-blandas-tipos/>
- Del Campo, J. A. B., & Fernández, Á. B. (2018). *Análisis de la habilidad comunicativa docente y pautas de actuación. Atraer la atención hablando: un reto para la enseñanza universitaria*. Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology., 1(1), 73-84.
- Diario Gestión (26 de junio de 2020) *“Las 10 habilidades blandas que demandará el mercado laboral en el futuro”*. Redacción Gestión. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/10-habilidades-blandas-demandara-mercado-laboral-futuro-nnda-nnlt-261487-noticia/>
- Dirección Regional de Educación del Callao (2009) *Proyecto educativo regional Callao 2009 – 2021*. Recuperado de: <http://www.drec.gob.pe/pdf/transparencia/PER.pdf>
- Duart, J., & Martínez, M. J. (2001). *Evaluación de la calidad docente en entornos virtuales de aprendizaje*. Cuadernos IRC, 1-19.
- Estrada, L. (2013) *El desempeño docente*. Carabobo - Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw Hill.
- Fischman, D. (2000). *El camino del líder*. Lima, Perú: El Comercio S.A. Recuperado el 11 de enero de 2019.
- Furth, H. (2004). *La potenciación de la autoestima en la escuela*. (Paidós, Ed.) Madrid, España: Paidós. Recuperado el 2 de enero de 2019.
- García, C. (09 de mayo de 2020) *“Hoy, es importante innovar, reinventarse y mejorar los procesos educativos”*. Blog de Noticias de Universidad de Piura. Recuperado de: <https://udep.edu.pe/hoy/2020/11/hoy-es-importante-innovar-reinventarse-y-mejorar-los-procesos-educativos/>
- Garrido, O., y Fuentes, P. (2008). *La evaluación docente. Un aporte a la reconstrucción de prácticas pedagógicas más efectivas*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 1(2), 125-136.

- Glenn, J. L. (2008). *The “new” customer service model: Customer advocate, company ambassador*. Business Education Forum, 62(4), 7-13.
- Gozzer, R. (25 de septiembre de 2020) *Docentes son afectados emocionalmente por la pandemia*. Recuperado de: <https://www.radionacional.com.pe/novedades/el-informativo/docentes-son-afectados-emocionalmente-por-la-pandemia>.
- Haeussler, I; Milicic, N.; (1996). *Confiar en uno mismo: Programa de desarrollo de autoestima*. (Dolmen, Ed.) Santiago de Chile, Chile: Dolmen. Recuperado el 23 de enero de 2019.
- Hernández-Jorge, Carmen M. (2005). *Habilidades comunicativas para profesionales*. Santa Cruz de Tenerife: Arte comunicación visual S. L. <https://ucsp.edu.pe/balance-ano-academico-2020-educacion-rural/>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education
- Huanaco, K. (2019) *Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo.
- Hutagalung, D., Sopa, A., Asbari, M., Cahyono, Y., Maesaroh, S., Chidir, G., & Winanti, D. S. (2020). *Influence soft skills, hard skills and organization learning on teachers performance through inovation capability as mediator*.
- James, R. F., & James, M. L. (2004). *Teaching career and technical skills in a “mini” business world*. Business Education Forum, 59(2), 39-41.
- James, W. (1890). *Principles of psychology*. Naladan Digital Library.
- Kechagias, K. (2011). *Teaching and assessing soft skills*.
- Marciniak, R. (2015). *La educación superior virtual en Polonia: Condiciones de su organización, funcionamiento y evaluación*. Memorias del Encuentro Internacional de Educación a Distancia.
- Meléndez, R. (2002). *En educación todos cuentan. Estrategias para el trabajo con padres y madres de familia*. (PIEDI, Ed.) PIEDI. Recuperado el 21 de Enero de 2019.
- Michalski, M. (1997). *Fremdwahrnehmung und Mitsein. Zur Grundlegung der Sozialphilosophie im Denken Max Schelers und Martin Heideggers*. Bouvier: Bonn.
- MINEDU (2010) *“Propuesta de metas educativas e indicadores al 2021”*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/propuesta-de-metas-educativas-indicadores-2021.pdf>.

- MINEDU (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima: MINEDU.
- Monsalve Upegui M. E., Franco Velásquez M. A., Monsalve Ríos M. A., Betancur Trujillo V. L., & Ramírez Salazar D. A. (2011). *Desarrollo de las habilidades comunicativas en la escuela nueva*. *Revista Educación Y Pedagogía*, 21(55), 189-210. Recuperado a partir de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/revistaeyp/article/view/9766>
- Novitasari, D., Yuwono, T., Cahyono, Y., Asbari, M., Sajudin, M., Radita, F. R., & Asnaini, S. W. (2020). *Effect of Hard Skills, Soft Skills, Organizational Learning and Innovation Capability on Indonesian Teachers' Performance during Covid-19 Pandemic*. *Solid State Technology*, 63(6), 2927-2952.
- Olaguibel, G. (2010). *Niveles de Desempeño en aula de docentes que participaron no participaron en el Programa de Capacitación convenio Universidad Nacional de Educación y La región Callao* (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Orellana Loor, R. S. (2019). *La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo, Guayaquil, 2018*.
- Ortega Goodspeed, T. (2016). *Desenredando la conversación sobre habilidades blandas*.
- Ortega S., C. E. (2017). *Desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas*. Universidad ECOTEC. Guayaquil – Ecuador. Recuperado de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/desarrollo-habilidades.pdf>.
- Páez, D., Fernández, I., Ubillos, S., & Zubieta, E. (2004). *Psicología social, cultura y educación*. Pearson Prentice Hall.
- Paitán, H. Ñ., Mejía, E. M., Ramírez, E. N., & Paucar, A. V. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Palomino Ramos, N. (2017). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la Red educativa Anchonga–2015*.
- Panesso Giraldo K., & Arango Holguín M. J. (2017). *La autoestima, proceso humano*. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1-9. Recuperado de: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328507>.
- Pérez Sandoval, E. (February 10, 2020). *How to develop empathy in our students?* Retrieved on May 12, 2020, from Observatory: <https://observatorio.tec.mx/edu-bits-blog/comodesarrollar-la-empatia-en-estudiantes>.
- Pérez, J. (2014). *Autoestima y miedo*. Lima: Umbreras.

- Pérez, M. (2014). *La importancia de la empatía en las ciencias de la salud. atención clínica y relaciones interpersonales en la Fundación Universitaria del Bages*, Recuperado de: <http://bloqs.umanresa.cat/ciencias-de-la-salut/2014/11/13/la-importancia-de-la-empatiaen-las-ciencias-de-la-salud/>
- Perreault, H. (2004). *Business educators can take a leadership role in character education*. Business Education Forum, 1(59), 43-53.
- Poblete, A., Carrasco, S., y Saelzer, R. (2007). *La problemática del desempeño docente: desafíos frente al requerimiento de la evaluación*. En CINDA, *Evaluación del desempeño docente y calidad de la docencia universitaria* (30-32). Santiago de Chile: CINDA.
- Polaino-Lorente, A. (2000). *Una introducción a la psicopatología de la autoestima*. Revista complutense de educación, 11 (1), 105-136.
- Psicología, D. D. (2014). *Diccionario de psicología*. México, México, México: plétora
- Putra, A. S., Novitasari, D., Asbari, M., Purwanto, A., Iskandar, J., Hutagalung, D., & Cahyono, Y. (2020). *Examine Relationship of Soft Skills, Hard Skills, Innovation and Performance: the Mediation Effect of Organizational Learning*. International Journal of Science and Management Studies (IJSMS), 3(3), 27-43.
- Ramírez, J. (2005). *Un enfoque de evaluación del rendimiento escolar basado en el aspecto*. México, México: Fondo de Cultura Económica. Recuperado el 22 de enero de 2019
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.<sup>a</sup> ed., [versión 23.4 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [13/05/2021].
- Rivero, Marcelo. (2019). *Empatía, el arte de entender a los demás*. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/333701266 Empatia el arte de entender a lo s demas](https://www.researchgate.net/publication/333701266_Empatia_el_arte_de_entender_a_lo_s_demas)
- Robles, M. M. (2012). *Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace*. Business Communication Quarterly, 75(4), 453-465.
- Rocha, G. (2018). *La revancha de las habilidades blandas*. IEEM Revista de Negocios, 21(2), 62-63.
- Rodríguez Arainaga, W. (2011). *Guía de investigación científica*. Editorial UCH, Lima – Perú.
- 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>



- Román Bullón, I. I. (2021). *Habilidades comunicativas y desempeño docente en la Institución Educativa N° 1199 Mariscal Ramón Castilla-Chaclacayo, 2020*.
- Román, M., y Murillo, F. J. (2008). *La evaluación del desempeño docente: objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 1(2), 1-6.
- Romero Buendía, M. E. (2018). *Autoestima y Desempeño Laboral en Docentes de la Institución Educativa particular "Praxis"-Huancayo-2018*.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton: Princeton University Press.
- Sacks. (2018). *El poder de la Empatía. Inteligencia Emocional en la Empresa*
- Santiesteban Naranjo, E. D. C. (2014). *Metodología de la investigación científica*.
- Saravia, L., y López, M. (15 de octubre de 2008). *La evaluación del desempeño docente. Perú, una experiencia en construcción*. Revista Iberoamericana de evaluación educativa, 1(2), 75-91. Recuperado de: <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/art5.pdf>.
- Scheler, M. (1913). *Zur Phänomenologie und Theorie der Sympathiegefühle und von Liebe und Hass. Mit einem Anhang über den Grund zur Annahme der Existenz des fremdes Ich*. Max Niemeyer: Halle a.S.
- Schulz, B. (2008). *The Importance of Soft Skills: Education beyond academic knowledge*. NAWA Journal of Language and Communications, 2(Issue 1), 146-154.
- Singer, M., Guzmán, R., & Donoso, P. (2009). *Entrenando Competencias Blandas en Jóvenes*. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Spreng, R. N., McKinnon, M. C., Mar, R. A., & Levine, B. (2009). *The Toronto Empathy Questionnaire: Scale development and initial validation of a factor analytic solution to multiple empathy measures*. Journal of personality assessment, 91(1), 62-71.
- Thompson, E. (2017) *Why Soft Skills Beat Hard Skills In Business*. Huffspot Blog. Recuperado de: [https://www.huffingtonpost.ca/evan-thompson/soft-skills-win-in-business\\_b\\_9902570.html](https://www.huffingtonpost.ca/evan-thompson/soft-skills-win-in-business_b_9902570.html).
- Torres Tasso, E. (1996). *Autoestima*. C.E.P.B.F. Skinner. Lima, Perú. Recuperado el 17 de enero de 2019.
- UNESCO (23 de junio de 2020) *Un nuevo Informe de la UNESCO resalta la magnitud de las desigualdades mundiales en la educación y hace un llamado a una mayor inclusión tras la reapertura de las escuelas*. Recuperado de: <https://es.unesco.org/news/GEM-Report-2020>

Universia (16 de mayo de 2017) La importancia de la empatía en la docencia, Portal web Universia. Recuperado de: <https://www.universia.net/mx/actualidad/habilidades/importancia-empatia-docencia-1152498.html>.

Valdés, V. H. (2000). *En un mundo de cambios rápidos, sólo el fomento de la innovación en las escuelas permitirá al sistema educacional mantenerse al día con los otros sectores*. Ponencia presentada en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. OEI, México, 23 al 25 de mayo. Disponible en: <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>

Valdivia, M., Palacios, J., Romero, H., & Ñaupas, H. (2018). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*.

Vera, M, F. (2016). *Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado*. REVISTA AKADEMEIA. Vol. 15, Núm. 1. Disponible en: <http://revistas.ugm.cl/index.php/rakad/article/view/137>.

Wilhelm, W. J. (2004). *Determinants of moral reasoning: Academic factors, gender, richness of life experiences, and religious preferences*. The Delta Pi Epsilon Journal, XLVI (2), 105 - 121.

## **ANEXOS**

**Título:** Habilidades blandas y desempeño docente en una Institución educativa en Ventanilla, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en una Institución Educativa en Ventanilla, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre <b>la autoestima</b> y el desempeño docente en una Institución Educativa, en Ventanilla, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre <b>la empatía</b> y el desempeño docente en una Institución Educativa en Ventanilla, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre <b>las habilidades de</b></p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en una Institución educativa en Ventanilla, 2021</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación entre <b>la autoestima</b> y el desempeño docente en una Institución Educativa en Ventanilla, 2021</p> <p>Determinar la relación entre <b>la empatía</b> y el desempeño docente en una Institución Educativa en Ventanilla, 2021</p> <p>Determinar la relación entre <b>las habilidades de comunicación</b> y el desempeño docente en</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Las habilidades blandas se relacionan con el desempeño docente en una Institución educativa en Ventanilla, 2021</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p><b>La autoestima</b> se relaciona con el desempeño docente en una Institución Educativa en Ventanilla, 2021</p> <p><b>La empatía</b> se relaciona con el desempeño docente en una Institución Educativa en Ventanilla, 2021</p> <p><b>Las habilidades de comunicación</b> se</p>	<b>Variable 1: Habilidades Blandas (Kechagias, 2011)</b>					
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>	
			<p><b>Autoestima</b></p> <p><b>Empatía</b></p> <p><b>Habilidades de comunicación</b></p>	<p>Desarrollo de relaciones humanas Autoconocimiento Autoconcepto</p> <p>Formación de lazos afectivos Reducción de Conflictos</p> <p>Coherencia en la comunicación Emisión y recepción correcta de información</p>	<p>1 al 9</p> <p>10al 18</p> <p>19 al 27</p>	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Malo [27 – 62] Regular [63 – 98] Bueno [99 – 135]</p>	

comunicación y el desempeño docente en una Institución educativa de Ventanilla, 2021?	una Institución Educativa en Ventanilla, 2021	relacionan con el desempeño docente en una Institución Educativa en Ventanilla, 2021				
---	---	--	--	--	--	--

VARIABLES E INDICADORES					
Variable 2: Desempeño docente (Minedu,2012)					
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de los estudiantes. Planificación curricular Clima propicio para los estudiantes.	1 al 6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo [27 – 62] Regular [63 – 98] Bueno [99 – 135]	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Dominio de los contenidos disciplinares Procesos pedagógicos y didácticos. Desarrollo de estrategias metodológicas. Evaluación	7 al 20			
Participación en la gestión de la escuela	Actitud democrática Colaboración y corresponsabilidad	21 al 24			

			articulada a la comunidad	con la familia.		
			Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente	Práctica y experiencia Ética	25 al 27	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo <b>MÉTODO:</b> Hipotético-deductivo <b>TIPO:</b> Básica <b>NIVEL:</b> Correlacional <b>DISEÑO:</b> No experimental - Transversal	<b>Población censal:</b> 70 maestros de todos los niveles de la I.E. N°5086 Politécnico de Ventanilla	<b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionarios	<b>DESCRIPTIVA:</b> - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas  <b>INFERENCIAL:</b> Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:  $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ Dónde: $r_s$ = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman $d$ = Diferencia entre los rangos (X menos Y) $n$ = Número de datos

## Anexo 2: Operacionalización de variables

### Operacionalización de la variable 1: Habilidades Blandas

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Habilidades blandas	Las habilidades blandas, son capacidades interpersonales, particulares que permiten el desarrollo social en una comunidad determinada de convivencia, podrían mejorar el desempeño laboral, la movilización interna y el éxito profesional (Vera, 2016)	Se operacionalizó de acuerdo al cuestionario de Ciprian (2020) adaptado por el investigador compuesto de 27 ítems con una escala de Likert de cinco opciones de respuesta, así mismo el nivel y rango	<b>Autoestima</b>	Desarrollo de relaciones humanas Autoconocimiento Autoconcepto	1 al 9	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo [27 – 62] Regular [63 – 98] Bueno [99 – 135]
			<b>Empatia</b>	Formación de lazos afectivos Reducción de Conflictos	10 al 18		
			<b>Habilidades de comunicación</b>	Coherencia en la comunicación Emisión y recepción correcta de información	19 al 27		

## Operacionalización de la variable 2: Desempeño docente

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Desempeño docente	(Minedu, 2012) determina el desempeño de los docentes como una dinámica relacional, el cual exige una actuación reflexiva, un conjunto de interacciones que median el aprendizaje, al ser el maestro un agente de transformación se requiere que se adapte con los cambios y necesidades que se presenta en el campo educativo.	Se operacionalizó de acuerdo al marco del desempeño docente publicado por Minedu (2012) adaptado por el investigador compuesto de 20 ítems con una escala de Likert de cinco opciones de respuesta, así mismo el nivel y rango	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de los estudiantes. Planificación curricular Clima propicio para los estudiantes.	1 al 6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo [27 – 62] Regular [63 – 98] Bueno [99 – 135]
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Dominio de los contenidos disciplinares Procesos pedagógicos y didácticos. Desarrollo de estrategias metodológicas. Evaluación	7 al 20		
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Actitud democrática Colaboración y Corresponsabilidad	21 al 24		
			Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente	Práctica y experiencia Ética	25 al 27		



### Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO DE HABILIDADES BLANDAS

**INSTRUCCIONES:** Estimado colega, a continuación, tienes 27 preguntas sobre las habilidades blandas, para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

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

**Docente:**

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	<b>AUTOESTIMA</b>					
1	Reacciona ante una situación de conflicto de manera objetiva y equilibrada					
2	Mantiene estabilidad en su estado de ánimo, ante algún cambio en la planificación o algún caso fortuito en el dictado de clase.					
3	Reconoce sus limitaciones, las de sus alumnos y /o compañeros de labores.					
4	Muestra sensibilidad ante algún cambio de humor en los alumnos o compañeros de trabajo.					
5	Demuestra consecuencia en la toma de decisiones					
6	Demuestra confianza en sus capacidades profesionales, experiencia y contenidos de enseñanza					
7	Muestra seguridad en su rol como docente y guía					
8	Toma decisiones con seguridad y asertividad en el desarrollo de clases					
9	Tiene control del nivel de estrés y /o ansiedad en diferentes momentos de la clase o fuera de ella					
	<b>EMPATIA</b>					
10	Entiende los puntos de vista de las personas de su entorno laboral.					
11	Realiza sus labores docentes teniendo en cuenta el estado de ánimo de sus alumnado, docentes y administrativos.					

12	Adecua la comunicación teniendo en cuenta las características particulares de cada persona con la que se relaciona					
13	Es consciente del impacto de algunas decisiones o comentarios entre su población estudiantil					
14	Anima y es responsable de mantener el ánimo de sus estudiantes frente a alguna tarea o exposición difícil					
15	Brinda plazos de tiempo para el ingreso de estudiantes a la plataforma virtual.					
16	Brinda plazos para la presentación de trabajos o tareas si el alumno lo solicita con justificación					
17	Acepta y mejora los puntos de vista, opiniones y visiones de los alumnos en el aula					
18	Escucha y respeta a otros maestros cuando estos tienen un comentario negativo o positivo sobre algún proceso educativo.					
<b>HABILIDADES DE COMUNICACIÓN</b>						
19	En la clase virtual, mantiene un dialogo asertivo y no interrumpe al interlocutor.					
20	Presta atención a la comunicación no verbal en los alumnos y/o colegas docentes					
21	Realiza un resumen de los contenidos al final de la clase para enfatizar la comprensión de los mismos.					
22	Presenta condición y precisión en el envío de mensajes de retroalimentación en la revisión de tareas o trabajos académicos, propiciando la comunicación asertiva con los alumnos.					
23	Fomenta el debate de los contenidos educativos con los alumnos por medio de foros académicos, tareas en la plataforma virtual.					
24	Adapta su metodología al perfil y /o condición personal de los estudiantes					
25	Adapta su metodología a los estudiantes conectados a la clase virtual de acuerdo con sus condiciones de conexión.					
26	Ejercita el pensamiento crítico de sus estudiantes a partir de casos reales, la observación o el razonamiento					
27	Comunica efectiva y puntualmente eventos o actividades de la institución a los alumnos por medio de las plataformas virtuales o canales de comunicación.					

Pertenece a Ciprian 2020 adaptado por Barco 2021

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Cuestionario sobre el desempeño docentes en la I. E. 5086 Politécnico de Ventanilla, 2021.

**INSTRUCCIONES:** Estimado colega, a continuación, tienes 20 preguntas sobre el desempeño docente, para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

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

### I.E. 5086 Politécnico de Ventanilla

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	<b>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>					
1	Conoce y comprende las características individuales, las necesidades especiales, y los contextos en los que viven sus estudiantes.					
2	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que los estudiantes deben desarrollar.					
3	Diseña creativamente sesiones de aprendizajes, capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
4	Contextualiza las sesiones; en base a los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.					
5	Crea, selecciona y organiza diversos recursos y materiales educativos, como apoyo para sus estudiantes.					
6	Propone diversos tipos de evaluación, con un enfoque formativo y diferencial, en concordancia con los aprendizajes esperados.					
	<b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>					
7	Fomenta de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre sus estudiantes y equipo de trabajo.					
8	Encamina su sesión de trabajo a conseguir logros en todos sus estudiantes y los motiva con las expectativas que se tiene con sus posibilidades de aprendizaje					
9	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada adecuadamente.					
10	Produce relaciones de respeto, cooperación y soporte para con los estudiantes con necesidades educativas especiales					

11	Resuelve conflictos, a través del diálogo con sus estudiantes, sobre la base de los acuerdos de convivencia y mecanismos pacíficos.					
12	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para los aprendizajes, atendiendo a la diversidad.					
13	Promueve la reflexión constante con el alumnado, sobre experiencias de discriminación y exclusión, brindando asesoría para enfrentar alguna situación similar de manera asertiva.					
14	Observa el nivel de impacto y el interés de los estudiantes en la ejecución de su sesión de aprendizaje, proponiendo algún cambio oportuno y adecuado en alguna situación imprevista.					
15	Propicia oportunidades para que sus estudiantes solucionen problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
16	Plantea estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que desarrollan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.					
17	Utiliza recursos, materiales y tecnologías diversas y accesibles, en función al propósito de la sesión de aprendizaje.					
18	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
19	Usa diversos métodos y técnicas de evaluación de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
20	Comparte oportunamente los resultados de las evaluaciones de sus estudiantes con sus familias.					
	<b>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>					
21	Se reúne con sus pares, de forma colaborativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar los procesos de enseñanza.					
22	Participa activamente en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.					
23	Desarrolla proyectos de investigación, de innovación pedagógica y de mejora de la calidad educativa, en beneficio de su institución educativa.					
24	Promueve respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias, en el aprendizaje de sus estudiantes, reconociendo sus aportes.					
	<b>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>					

25	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional por iniciativa propia.					
26	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente, en diversos conflictos que se presentan en la vida escolar.					
27	Actúa y toma decisiones, respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Pertenece a Minedu (2012) Adaptado por Barco (2021)

## Anexo 4: Ficha técnica

### Ficha técnica 1

Denominación: Cuestionario de Habilidades blandas  
Autores : Ciprian (2020)  
Adaptación : Barco (2021)  
Administración: Individual  
Tiempo : 20 minutos  
Nivel de medición: Escala politómica

### Ficha técnica 2

Denominación : Cuestionario de desempeño docente  
Autora : MINEDU (2012).  
Adaptación : Barco (2021).  
Tiempo : 20 minutos  
Forma de Administración: individual  
Nivel de medición: Escala politómica

## Anexo 5: Certificados de validez de expertos

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

N o	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>AUTOESTIMA</b>	✓		✓		✓		
1	Reacciona ante una situación de conflicto de manera objetiva y equilibrada	✓		✓		✓		
2	Mantiene estabilidad en su estado de ánimo, ante algún cambio en la planificación o algún caso fortuito en el dictado de clase.	✓		✓		✓		
3	Reconoce sus limitaciones, las de sus alumnos y /o compañeros de labores.	✓		✓		✓		
4	Demuestra sensibilidad ante algún cambio de humor en los alumnos o compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Muestra consecuencia en la toma de decisiones	✓		✓		✓		
6	Confía en sus capacidades profesionales, experiencia y contenidos de enseñanza	✓		✓		✓		
7	Muestra seguridad en su rol como docente y guía	✓		✓		✓		
8	Toma decisiones con seguridad y asertividad en el desarrollo de clases	✓		✓		✓		
9	Tiene control del nivel de estrés y /o ansiedad en diferentes momentos de la clase o fuera de ella	✓		✓		✓		
	<b>EMPATIA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Comprende los puntos de vista de las personas de su entorno laboral.	✓		✓		✓		
11	Realiza sus labores pedagógicas teniendo en cuenta el estado de ánimo de sus alumnado, docentes y administrativos.	✓		✓		✓		

1 2	Adecua la comunicación teniendo en cuenta las características particulares de cada persona con la que se relaciona	✓		✓		✓		
1 3	Es consciente del impacto de algunas decisiones o comentarios entre su población estudiantil	✓		✓		✓		
1 4	Anima y es responsable de mantener el ánimo de sus estudiantes frente a alguna tarea o exposición difícil	✓		✓		✓		
1 5	Brinda plazos de tiempo para el ingreso de estudiantes a la plataforma virtual.	✓		✓		✓		
1 6	Brinda plazos para la presentación de trabajos o tareas si el alumno lo solicita con justificación	✓		✓		✓		
1 7	Acepta y mejora los puntos de vista, opiniones y visiones de los alumnos en el aula	✓		✓		✓		
1 8	Escucha y respeta a otros maestros cuando estos tienen un comentario negativo o positivo sobre algún proceso educativo.	✓		✓		✓		
<b>HABILIDADES DE COMUNICACIÓN</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
1 9	Mantiene un dialogo asertivo y no interrumpe al interlocutor.	✓		✓		✓		
2 0	Presta atención a la comunicación no verbal en los alumnos y/o colegas docentes	✓		✓		✓		
2 1	Realiza un resumen de los contenidos al final de la clase para enfatizar la comprensión de los mismos.	✓		✓		✓		
2 2	Presenta condición y precisión en el envío de mensajes de retroalimentación en la revisión de tareas escolares.	✓		✓		✓		
2 3	Fomenta el debate de los contenidos educativos con los alumnos por medio de foros académicos, tareas en la plataforma virtual.	✓		✓		✓		
2 4	Adapta su metodología al perfil y /o condición personal de los estudiantes	✓		✓		✓		



2 5	Adapta su metodología a los estudiantes conectados a la clase virtual de acuerdo con sus condiciones de conexión.	✓		✓		✓	
2 6	Ejercita el pensamiento crítico de sus estudiantes a partir de casos reales, la observación o el razonamiento	✓		✓		✓	
2 7	Comunica efectiva y puntualmente eventos o actividades de la institución a los alumnos por medio de las plataformas virtuales o canales de comunicación.	✓		✓		✓	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

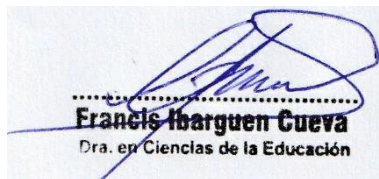
**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**27 de mayo de 2021**

**Apellidos y nombres del juez evaluador: Francis Esmeralda Ibarquen Cueva**

**DNI: 09637865**

**Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la Educación – metodología de la investigación científica**



**Francis Ibarquen Cueva**  
Dra. en Ciencias de la Educación

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

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo **Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensi

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE**

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
1	Conoce y comprende las características individuales, las necesidades especiales, y los contextos en los que viven sus estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que los estudiantes deben desarrollar.	✓		✓		✓		
3	Diseña creativamente sesiones de aprendizajes, capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Contextualiza las sesiones; en base a los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Crea, selecciona y organiza diversos recursos y materiales educativos, como apoyo para sus estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Propone diversos tipos de evaluación, con un enfoque formativo y diferencial, en concordancia con los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
	<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
7	Fomenta de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre sus estudiantes y equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
8	Encamina su sesión de trabajo a conseguir logros en todos sus estudiantes y los motiva con las expectativas que se tiene con sus posibilidades de aprendizaje	✓		✓		✓		
9	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada adecuadamente.	✓		✓		✓		

10	Produce relaciones de respeto, cooperación y soporte para con los estudiantes con necesidades educativas especiales	✓		✓		✓		
11	Resuelve conflictos, a través del diálogo con sus estudiantes, sobre la base de los acuerdos de convivencia y mecanismos pacíficos.	✓		✓		✓		
12	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para los aprendizajes, atendiendo a la diversidad.	✓		✓		✓		
13	Promueve la reflexión constante con el alumnado, sobre experiencias de discriminación y exclusión, brindando asesoría para enfrentar alguna situación similar de manera asertiva.	✓		✓		✓		
14	Observa el nivel de impacto y el interés de los estudiantes en la ejecución de su sesión de aprendizaje, proponiendo algún cambio oportuno y adecuado en alguna situación imprevista.	✓		✓		✓		
15	Propicia oportunidades para que sus estudiantes solucionen problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓		
16	Plantea estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que desarrollan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Utiliza recursos, materiales y tecnologías diversas y accesibles, en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
18	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
19	Usa diversos métodos y técnicas de evaluación de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
20	Comparte oportunamente los resultados de las evaluaciones de sus estudiantes con sus familias.	✓		✓		✓		

	<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Se reúne con sus pares, de forma colaborativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar los procesos de enseñanza.	✓		✓		✓		
22	Participa activamente en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	✓		✓		✓		
23	Desarrolla proyectos de investigación, de innovación pedagógica y de mejora de la calidad educativa, en beneficio de su institución educativa.	✓		✓		✓		
24	Promueve respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias, en el aprendizaje de sus estudiantes, reconociendo sus aportes.	✓		✓		✓		
	<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional por iniciativa propia.	✓		✓		✓		
26	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente, en diversos conflictos que se presentan en la vida escolar.	✓		✓		✓		
27	Actúa y toma decisiones, respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

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

**27 de mayo de 2021 Apellidos y nombres del juez evaluador: Francis Esmeralda Ibarguen Cueva DNI: 09637865**


**Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la Educación – metodología de la investigación científica**

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

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

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

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



Francis Ibarquen Cueva  
Dra. en Ciencias de la Educación

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

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>AUTOESTIMA</b>	✓		✓		✓		
1	Reacciona ante una situación de conflicto de manera objetiva y equilibrada	✓		✓		✓		
2	Mantiene estabilidad en su estado de ánimo, ante algún cambio en la planificación o algún caso fortuito en el dictado de clase.	✓		✓		✓		
3	Reconoce sus limitaciones, las de sus alumnos y /o compañeros de labores.	✓		✓		✓		
4	Demuestra sensibilidad ante algún cambio de humor en los alumnos o compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Muestra consecuencia en la toma de decisiones	✓		✓		✓		
6	Confía en sus capacidades profesionales, experiencia y contenidos de enseñanza	✓		✓		✓		
7	Muestra seguridad en su rol como docente y guía	✓		✓		✓		
8	Toma decisiones con seguridad y asertividad en el desarrollo de clases	✓		✓		✓		
9	Tiene control del nivel de estrés y /o ansiedad en diferentes momentos de la clase o fuera de ella	✓		✓		✓		
	<b>EMPATIA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Comprende los puntos de vista de las personas de su entorno laboral.	✓		✓		✓		
11	Realiza sus labores pedagógicas teniendo en cuenta el estado de ánimo de sus alumnado, docentes y administrativos.	✓		✓		✓		

12	Adecua la comunicación teniendo en cuenta las características particulares de cada persona con la que se relaciona	✓		✓		✓		
13	Es consciente del impacto de algunas decisiones o comentarios entre su población estudiantil	✓		✓		✓		
14	Anima y es responsable de mantener el ánimo de sus estudiantes frente a alguna tarea o exposición difícil	✓		✓		✓		
15	Brinda plazos de tiempo para el ingreso de estudiantes a la plataforma virtual.	✓		✓		✓		
16	Brinda plazos para la presentación de trabajos o tareas si el alumno lo solicita con justificación	✓		✓		✓		
17	Acepta y mejora los puntos de vista, opiniones y visiones de los alumnos en el aula	✓		✓		✓		
18	Escucha y respeta a otros maestros cuando estos tienen un comentario negativo o positivo sobre algún proceso educativo.	✓		✓		✓		
	<b>HABILIDADES DE COMUNICACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Mantiene un diálogo asertivo y no interrumpe al interlocutor.	✓		✓		✓		
20	Presta atención a la comunicación no verbal en los alumnos y/o colegas docentes	✓		✓		✓		
21	Realiza un resumen de los contenidos al final de la clase para enfatizar la comprensión de los mismos.	✓		✓		✓		
22	Presenta condición y precisión en el envío de mensajes de retroalimentación en la revisión de tareas escolares.	✓		✓		✓		
23	Fomenta el debate de los contenidos educativos con los alumnos por medio de foros académicos, tareas en la plataforma virtual.	✓		✓		✓		
24	Adapta su metodología al perfil y/o condición personal de los estudiantes	✓		✓		✓		
25	Adapta su metodología a los estudiantes conectados a la clase virtual de acuerdo con sus condiciones de conexión.	✓		✓		✓		

26	Ejercita el pensamiento crítico de sus estudiantes a partir de casos reales, la observación o el razonamiento	✓		✓		✓		
27	Comunica efectiva y puntualmente eventos o actividades de la institución a los alumnos por medio de las plataformas virtuales o canales de comunicación.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO      DNI: 32403439

Especialidad del validador: **Doctor en Ciencias de la Educación**

**28 de mayo del 2021**

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

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

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



-----  
**Firma del Experto Informante.**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE**

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
1	Conoce y comprende las características individuales, las necesidades especiales, y los contextos en los que viven sus estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que los estudiantes deben desarrollar.	✓		✓		✓		
3	Diseña creativamente sesiones de aprendizajes, capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Contextualiza las sesiones; en base a los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Crea, selecciona y organiza diversos recursos y materiales educativos, como apoyo para sus estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Propone diversos tipos de evaluación, con un enfoque formativo y diferencial, en concordancia con los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
	<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Fomenta de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre sus estudiantes y equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
8	Encamina su sesión de trabajo a conseguir logros en todos sus estudiantes y los motiva con las expectativas que se tiene con sus posibilidades de aprendizaje	✓		✓		✓		
9	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada adecuadamente.	✓		✓		✓		
10	Produce relaciones de respeto, cooperación y soporte para con los estudiantes con necesidades educativas especiales	✓		✓		✓		

11	Resuelve conflictos, a través del diálogo con sus estudiantes, sobre la base de los acuerdos de convivencia y mecanismos pacíficos.	✓		✓		✓		
12	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para los aprendizajes, atendiendo a la diversidad.	✓		✓		✓		
13	Promueve la reflexión constante con el alumnado, sobre experiencias de discriminación y exclusión, brindando asesoría para enfrentar alguna situación similar de manera asertiva.	✓		✓		✓		
14	Observa el nivel de impacto y el interés de los estudiantes en la ejecución de su sesión de aprendizaje, proponiendo algún cambio oportuno y adecuado en alguna situación imprevista.	✓		✓		✓		
15	Propicia oportunidades para que sus estudiantes solucionen problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓		
16	Plantea estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que desarrollan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Utiliza recursos, materiales y tecnologías diversas y accesibles, en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
18	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
19	Usa diversos métodos y técnicas de evaluación de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
20	Comparte oportunamente los resultados de las evaluaciones de sus estudiantes con sus familias.	✓		✓		✓		
	<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	

21	Se reúne con sus pares, de forma colaborativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar los procesos de enseñanza.	✓		✓		✓		
22	Participa activamente en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	✓		✓		✓		
23	Desarrolla proyectos de investigación, de innovación pedagógica y de mejora de la calidad educativa, en beneficio de su institución educativa.	✓		✓		✓		
24	Promueve respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias, en el aprendizaje de sus estudiantes, reconociendo sus aportes.	✓		✓		✓		
	<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional por iniciativa propia.	✓		✓		✓		
26	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente, en diversos conflictos que se presentan en la vida escolar.	✓		✓		✓		
27	Actúa y toma decisiones, respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO      DNI: 32403439

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

02 de junio del 2021



-----

Firma del Experto Informante.

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

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>AUTOESTIMA</b>	✓		✓		✓		
1	Reacciona ante una situación de conflicto de manera objetiva y equilibrada	✓		✓		✓		
2	Mantiene estabilidad en su estado de ánimo, ante algún cambio en la planificación o algún caso fortuito en el dictado de clase.	✓		✓		✓		
3	Reconoce sus limitaciones, las de sus alumnos y /o compañeros de labores.	✓		✓		✓		
4	Demuestra sensibilidad ante algún cambio de humor en los alumnos o compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Muestra consecuencia en la toma de decisiones	✓		✓		✓		
6	Confía en sus capacidades profesionales, experiencia y contenidos de enseñanza	✓		✓		✓		
7	Muestra seguridad en su rol como docente y guía	✓		✓		✓		
8	Toma decisiones con seguridad y asertividad en el desarrollo de clases	✓		✓		✓		
9	Tiene control del nivel de estrés y /o ansiedad en diferentes momentos de la clase o fuera de ella	✓		✓		✓		
	<b>EMPATIA</b>	Si	No	Si	No	Si	<b>No</b>	

10	Comprende los puntos de vista de las personas de su entorno laboral.	✓		✓		✓		
11	Realiza sus labores pedagógicas teniendo en cuenta el estado de ánimo de sus alumnado, docentes y administrativos.	✓		✓		✓		

12	Adecua la comunicación teniendo en cuenta las características particulares de cada persona con la que se relaciona	✓		✓		✓		
13	Es consciente del impacto de algunas decisiones o comentarios entre su población estudiantil	✓		✓		✓		
14	Anima y es responsable de mantener el ánimo de sus estudiantes frente a alguna tarea o exposición difícil	✓		✓		✓		
15	Brinda plazos de tiempo para el ingreso de estudiantes a la plataforma virtual.	✓		✓		✓		
16	Brinda plazos para la presentación de trabajos o tareas si el alumno lo solicita con justificación	✓		✓		✓		
17	Acepta y mejora los puntos de vista, opiniones y visiones de los alumnos en el aula	✓		✓		✓		
18	Escucha y respeta a otros maestros cuando estos tienen un comentario negativo o positivo sobre algún proceso educativo.	✓		✓		✓		
	<b>HABILIDADES DE COMUNICACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Mantiene un dialogo asertivo y no interrumpe al interlocutor.	✓		✓		✓		
20	Presta atención a la comunicación no verbal en los alumnos y/o colegas docentes	✓		✓		✓		

21	Realiza un resumen de los contenidos al final de la clase para enfatizar la comprensión de los mismos.	✓		✓		✓		
22	Presenta condición y precisión en el envío de mensajes de retroalimentación en la revisión de tareas escolares.	✓		✓		✓		
23	Fomenta el debate de los contenidos educativos con los alumnos por medio de foros académicos, tareas en la plataforma virtual.	✓		✓		✓		
24	Adapta su metodología al perfil y /o condición personal de los estudiantes	✓		✓		✓		



25	Adapta su metodología a los estudiantes conectados a la clase virtual de acuerdo con sus condiciones de conexión.	✓		✓		✓		
26	Ejercita el pensamiento crítico de sus estudiantes a partir de casos reales, la observación o el razonamiento	✓		✓		✓		
27	Comunica efectiva y puntualmente eventos o actividades de la institución a los alumnos por medio de las plataformas virtuales o canales de comunicación.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

08 de junio del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: ZÁRATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO      DNI: 09870134

Especialidad del evaluador: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS – MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA Y EN GESTIÓN PÚBLICA. METODÓLOGO Y TÉMATICO.



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

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

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

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE**

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
1	Conoce y comprende las características individuales, las necesidades especiales, y los contextos en los que viven sus estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que los estudiantes deben desarrollar.	✓		✓		✓		
3	Diseña creativamente sesiones de aprendizajes, capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Contextualiza las sesiones; en base a los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Crea, selecciona y organiza diversos recursos y materiales educativos, como apoyo para sus estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Propone diversos tipos de evaluación, con un enfoque formativo y diferencial, en concordancia con los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
	<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>							

7	Fomenta de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre sus estudiantes y equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
8	Encamina su sesión de trabajo a conseguir logros en todos sus estudiantes y los motiva con las expectativas que se tiene con sus posibilidades de aprendizaje	✓		✓		✓		
9	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada adecuadamente.	✓		✓		✓		
10	Produce relaciones de respeto, cooperación y soporte para con los estudiantes con necesidades educativas especiales	✓		✓		✓		
11	Resuelve conflictos, a través del diálogo con sus estudiantes, sobre la base de los acuerdos de convivencia y mecanismos pacíficos.	✓		✓		✓		
12	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para los aprendizajes, atendiendo a la diversidad.	✓		✓		✓		
13	Promueve la reflexión constante con el alumnado, sobre experiencias de discriminación y exclusión, brindando asesoría para enfrentar alguna situación similar de manera asertiva.	✓		✓		✓		

14	Observa el nivel de impacto y el interés de los estudiantes en la ejecución de su sesión de aprendizaje, proponiendo algún cambio oportuno y adecuado en alguna situación imprevista.	✓		✓		✓		
15	Propicia oportunidades para que sus estudiantes solucionen problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓		

16	Plantea estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que desarrollan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Utiliza recursos, materiales y tecnologías diversas y accesibles, en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
18	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
19	Usa diversos métodos y técnicas de evaluación de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
20	Comparte oportunamente los resultados de las evaluaciones de sus estudiantes con sus familias.	✓		✓		✓		
	<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	Se reúne con sus pares, de forma colaborativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar los procesos de enseñanza.	✓		✓		✓		
22	Participa activamente en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	✓		✓		✓		

23	Desarrolla proyectos de investigación, de innovación pedagógica y de mejora de la calidad educativa, en beneficio de su institución educativa.	✓		✓		✓		
24	Promueve respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias, en el aprendizaje de sus estudiantes, reconociendo sus aportes.	✓		✓		✓		
	<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	Si	No	Si	No	Si	No	

25	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional por iniciativa propia.	✓		✓		✓		
26	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente, en diversos conflictos que se presentan en la vida escolar.	✓		✓		✓		
27	Actúa y toma decisiones, respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

08 de junio del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: ZÁRATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO DNI: 09870134

Especialidad del evaluador: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS – MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS  
– MBA Y EN GESTIÓN PÚBLICA.METODÓLOGO Y TÉMATICO.



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

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

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

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



## Anexo 6: Confiabilidad de la variable Habilidades blandas

HABILIDADES BLANDAS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	Total	Total1
1	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	110,00	3
2	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	116,00	3
3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	5	114,00	3
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	93,00	2
5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	123,00	3
6	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	122,00	3
7	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	100,00	3
8	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	115,00	3
9	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	123,00	3
10	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	131,00	3
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	126,00	3
12	5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	4	2	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	96,00	2
13	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	108,00	3
14	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	127,00	3
15	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	120,00	3
16	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	5	4	5	5	4	4	1	3	3	3	3	4	4	96,00	2
17	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	129,00	3
18	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	124,00	3
19	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	4	4	3	3	110,00	3
20	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	103,00	3

### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos		
Válido	20	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	20	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	27

## Confiabilidad de la variable desempeño docente

DESEMPEÑO DOCENTE.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 0	P 1	P 1	P 1	P 1	P 1	P 1	P 1	P 1	P 1	P 2	P 2	P 2	P 2	P 2	P 2	P 2	P 2	P 2	P 2	Total	Total2
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	131,00	3	
2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	127,00	3		
3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	5	3	4	4	5	5	5	117,00	3			
4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3	5	96,00	2		
5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	127,00	3			
6	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	120,00	3			
7	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	132,00	3			
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	1	1	3	5	4	1	4	5	116,00	3			
9	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	2	3	4	4	3	3	2	4	2	2	3	4	96,00	2			
10	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	3	3	4	4	5	4	5	121,00	3			
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	3	3	5	5	126,00	3			
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	131,00	3			
13	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	3	3	4	4	5	4	5	121,00	3			
14	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	5	100,00	3			
15	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	2	4	3	4	2	4	5	102,00	3			
16	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	92,00	2			
17	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	128,00	3			
18	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	2	3	3	5	5	113,00	3			
19	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	127,00	3			
20	4	4	4	3	3	2	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	1	1	1	4	5	90,00	2			

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	27



# Resultados cuestionario desempeño docente

		DESEMPEÑO DOCENTE																										
		RESPUESTAS DEL PROFESOR DE VENTANILLA																										
		0001	0002	0003	0004	0005	0006	0007	0008	0009	0010	0011	0012	0013	0014	0015	0016	0017	0018	0019	0020	0021	0022	0023	0024	0025	0026	0027
1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
31	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
51	51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
63	63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	67	3	3	3	3																							

## Anexo 8: Constancia de haber aplicado el instrumento



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL-VENTANILLA

IE. N° 5086 "POLITÉCNICO DE VENTANILLA"



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Ventanilla, 7 de junio de 2021

**Of. N° 100 -2021- DIE-5086-PV**

Dr. Carlos Venturo Orbegozo  
Jefe Escuela Posgrado  
UNV Filial Lima Campus Lima Norte  
Ciudad. -  
|

**ASUNTO**      : Respuesta a la Carta P. 0144-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Me es grato dirigirme a Ud. para saludarle en nombre de la Comunidad Educativa "Politécnico de Ventanilla"

Por la presente doy respuesta Carta N° 0144-2021-UCV-VA-EPG-F01/J por lo cual **AUTORIZO** a don **BARCO BANDO, VICTOR EDUARDO**; identificado con DNI N° **41825730** y con código de matrícula N° **7000816044**; estudiante del programa de **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN** para que pueda desarrollar su investigación académica en nuestra Institución. Educativa, con el compromiso de que hará llegar a mi despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado con la asesoría de nuestros docentes.

, Sin otro en particular, hago propicia la oportunidad para expresarle mis sentimientos de consideración.


Atentamente,





  
 **Dr. Víctor Raúl Santa María Ríos**  
DIRECTOR

SMRHR/5086  
07/06/2021


## Anexo 10: Evidencias

### Prueba de la respuesta de los 70 docentes

CUESTIONARIOS DE HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE 

Preferencias    

Preguntas **Respuestas 70**



Sección 1 de 9

### CUESTIONARIOS DE HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE

DIRIGIDO A DOCENTES DE TODOS LOS NIVELES

REALIZADO POR: VICTOR EDUARDO BARCO BANDO - POSGRADO UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO 2021

Estimado(a) colega: A continuación, tienes 27 preguntas sobre las habilidades blandas y 27 preguntas sobre el desempeño docente, para lo cual deberá marcar con el número de la tabla la opción que considera correcta

Donde las opciones son:  
Siempre (5) , Casi siempre (4) , Algunas veces (3) , Casi nunca (2) , Nunca (1)

Después de la sección 1 ir a la siguiente sección 