



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA

UNIVERSITARIA

**Habilidades blandas y desempeño de los docentes de la Facultad de
Ingeniería Química de una Universidad Nacional, Trujillo, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Docencia Universitaria

AUTOR:

Detan Gordillo, Yovany Agustin (orcid.org/0000-0003-3971-6076)

ASESOR:

Mg. Torres Cañizalez, Pablo Cesar (orcid.org/0000-0001-9570-4526)

COASESORA:

Dra. Carruitero Avila, Nancy Aida (orcid.org/0000-0002-5138-6519)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Con mucha gratitud y agradecimiento dedico la presente tesis a toda mi familia y amigos, en especial a mis padres Irene y Agustín, mi esposa Evelyn y mis hijos Fabianna y Joaquín para quienes deseo ser ejemplo de perseverancia, flexibilidad y reinención.

Yovany

Agradecimiento

Agradezco a nuestro creador, que siempre está con nosotros guiándonos por el buen camino, a mi familia, que siempre me apoya y alienta en el cumplimiento de mis metas y objetivos, y a todas las personas que de una u otra manera han aportado su granito de arena para el cumplimiento de este importante proyecto.

Yovany

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	42

Índice de Tablas

Tabla 1. *Nivel de habilidades blandas de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional, Trujillo, 2022.* 21

Tabla 2. *Nivel de desempeño de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional, Trujillo, 2022.* 22

Tabla 3. *Relación entre habilidades blandas y desempeño de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional, Trujillo, 2022* 23

Tabla 4. *Correlación Pearson entre habilidades blandas y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional, Trujillo, 2022.* 24

Tabla 5. *Correlación Pearson entre la dimensión conductual de las habilidades blandas y la dimensión pedagógica del desempeño de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional, Trujillo, según SPSS26.* 25

Tabla 6. *Correlación Pearson entre la dimensión esencial de las habilidades blandas y la dimensión pedagógica del desempeño de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional, Trujillo, según SPSS26.* 26

Tabla 7. *Correlación Pearson entre la dimensión funcional de las habilidades blandas y la dimensión pedagógica del desempeño de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional, Trujillo, según SPSS26.* 27

Resumen

La finalidad de la presente investigación fue determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño de los docentes de una facultad de ingeniería química de una universidad nacional en Trujillo, año 2022; dicha investigación fue no experimental, transversal, correlacional en una muestra de 50 docentes, a quienes se aplicó un cuestionario. Como una medida de consistencia interna o confiabilidad del instrumento, se utilizó como medida estadística el alfa de Cronbach, que arrojó 0.93 como resultado, lo cual, brinda una buena fiabilidad; luego, los datos fueron analizados a través del programa SPSS 26, utilizándose para la contratación de hipótesis general y específicas, el Coeficiente de Pearson; se logró demostrar que existe una relación altamente positiva de 0.791 entre las habilidades blandas y el desempeño de los docentes de una facultad de Ingeniería Química de una Universidad nacional en Trujillo, año 2022.

Palabras Clave: Educación, desarrollo de habilidades, habilidades blandas, desempeño, desempeño docente, muestra, eficiente, conocimientos.

Abstract

The purpose of the present investigation was to determine the relationship between soft skills and the performance of teachers of a chemical engineering faculty of a national university in Trujillo, year 2022; this research was non-experimental, cross-sectional, correlational in a sample of 50 teachers, to whom a questionnaire was applied. As a measure of internal consistency or reliability of the instrument, Cronbach's alpha was used as a statistical measure, which yielded 0.93 as a result, which provides good reliability; then, the data was analyzed through the SPSS 26 program, using the Pearson Coefficient to contract general and specific hypotheses; it was possible to demonstrate that there is a highly positive relationship of 0.791 between soft skills and the performance of teachers of a Chemical Engineering faculty of a national University in Trujillo, year 2022.

Keywords: Education, skill development, soft skills, performance, teacher performance, sample, efficient, knowledge.

I. INTRODUCCIÓN

Tal como lo mencionan John Kendry y Pablo Torres (2021) en su dossier, la educación en todos sus niveles, tienen un gran compromiso y debe asumir un desafío muy importante relacionado a la correcta formación humanista, punto clave para reforzar y desarrollar el modelo relacionado con ofrecer un excelente servicio educativo e investigativo, orientado a la promoción y construcción de una enseñanza de nivel con altas dosis de calidad educativa. A nivel mundial, Coleman (2014) afirma que los educadores asumen un papel dominante tanto en el desarrollo del individuo como en la construcción de la colectividad en general; Lauro (2013) dice que en la mejora de los individuos y de la colectividad en general, donde los cambios constantes en la opinión pública esperan que los educadores fomenten las habilidades educativas con la finalidad de que el estudiante llegue a comprender a la educación y el educador pueda desempeñar una ayuda ideal en vista de las capacidades particulares de cada sujeto; en consecuencia, la interdependencia en el aula debe perfilarse dentro de la capacidad educativa de un tipo experto, y para lograrlo es que el educador aplica las habilidades blandas dentro de su clima de mostración, a través de la utilización de habilidades y capacidades que junto con perspectivas explícitas hacen el progreso a nivel experto que es lo que se espera de ellos (Martínez, 2019).

En el ámbito público, se cita a Silva (2013) quien afirma que en nuestro país, el campo educativo existe cierta preocupación, ya que los educadores a nivel universitario descuidan el establecimiento de una ayuda suficiente debido a la ausencia de habilidades blandas en el perfeccionamiento de su movimiento y desempeño, ya que instruir incluye la creación de un giro individual y experto, donde la necesidad de instruir no se restringe simplemente a otorgar información sino a producir una conexión ideal entre el docente y el alumno y así llegar al dominio en conjunto y garantizar que las habilidades blandas puedan producir una ejecución educativa ideal. En nuestro entorno, según Artavia (2012) las habilidades blandas han logrado un gran significado en la sociedad, el cual

está conectado con la eficiencia en la administración en la institución universitaria, particularmente en la conexión entre el educador y el estudiante, donde se espera decidir de manera confiable la conexión entre ellos en la toma de decisiones particulares del área instructiva a nivel universitario. Por lo tanto, se considera importante revisar satisfactoriamente a los educadores para definir si hay conexión en el salón de clases, para decidir cómo se están coordinando y haciendo equipo en el arreglo particular de los arrebatos no vistos en el nivel educativo, y para verificar si los educadores aseguran suficientemente su presentación a la luz de las reglas particulares establecidas en el documento “Manual de ejecución del educador” (Loza, 2013).

En otro sentido, Rizo (2002), después de haber dirigido una investigación de todas las evaluaciones mundiales en América Latina, muestra que la conexión de las salas de estudio debe ser mejorada mediante el cambio de los trabajos de instrucción en un mayor desarrollo de las relaciones con los educadores, los ejecutivos y la preparación constante de los educadores aplicando las habilidades blandas, dicha conexión de la sala de estudio no está directamente relacionada con la fiabilidad, la sumisión y la obligación, sino que, para profesar una ejecución suficiente de la muestra, es importante tener el examen que asegure captar la circunstancia de los problemas cercanos, planteando otras opciones razonables, con una mejora satisfactoria y creíble de las capacidades para lograr la colaboración cooperativa de manera justa (Martínez, et al, 2016).

Cercano, en la facultad del caso de estudio, se tiende a resolver que los educadores tienen restricciones al relacionarse con los alumnos, notándose que estos problemas están directamente relacionados con problemas en la administración del aprendizaje, el apoyo al grupo, la colaboración, la comunicación, la respuesta, el consuelo, la responsabilidad, la participación, la resiliencia, la obligación normal, entre otros; por lo tanto, si esta cuestión continúa dentro del centro de formación universitario sin un diagnóstico, un examen o una evaluación, hará que los

alumnos egresen de este centro de estudios sin crear un efecto suficiente y beneficioso en la colectividad debido a la ausencia de información sobre la verdad, la ausencia de transformación y el hecho de que el educador no garantice idealmente su colaboración con los alumnos dentro de su preparación experta (Servicio de Escolarización, 2016).

Como problema global, representamos a continuación: ¿Existe relación entre las habilidades blandas y el desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional en Trujillo?, y como problemas específicos tenemos: ¿existe relación entre la dimensión conductual y el desempeño docente?, ¿existe relación entre la dimensión esencial y el desempeño docente? y ¿existe relación entre la dimensión funcional y el desempeño docente?. La revisión es legítima según una perspectiva hipotética, ya que trata de rastrear las hipótesis, establecimientos, reacciones y compromisos sobre la conexión entre las habilidades blandas y la ejecución de una correcta y efectiva instrucción basada en un desempeño docente de nivel, en este sentido, las bases inconfundibles de mis factores de revisión se sitúan para exponer qué habilidades blandas y cuál sería la conexión o relación con la ejecución educativa, en efecto, para el avance de este informe se ha aludido a los antecedentes mundiales y públicos, delimitando las bases ilustrativas y los compromisos para reforzar y examinar la sustancia, del mismo modo, a la luz de la avocación estratégica, se espera que este proyecto demuestre la conexión entre los factores concentrados, que son las habilidades blandas y la ejecución educativa.

El objetivo general fue determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional en Trujillo, año 2022, y como objetivos específicos: determinar la relación entre la dimensión conductual de las habilidades blandas y el desempeño; determinar la relación entre la dimensión esencial de las habilidades blandas y el desempeño y finalmente, determinar la relación entre la dimensión funcional de las habilidades blandas y el desempeño, refiriéndonos en los tres casos al

desempeño de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional en Trujillo, año 2022

La hipótesis general se formó de la siguiente manera: Existe una relación entre las habilidades blandas y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional en Trujillo, año 2022; a la vez, se plantean como hipótesis específicas: He1 = Existe una relación entre la dimensión conductual de las habilidades blandas y el desempeño docente; He2 = Existe una relación entre la dimensión esencial de las habilidades blandas y el desempeño docente; y, He3 = Existe una relación entre la dimensión funcional de las habilidades blandas y el desempeño docente.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizaron estudios con relación al tema de investigaciones con respecto a los factores de las habilidades blandas y la calidad de la enseñanza a nivel internacional, dependiendo de las instituciones educativas de nuestro país. En Colombia, según Guerra (2019), las instituciones de educación superior han asumido una responsabilidad crucial para el desarrollo de la comunidad en la medida en que están obligadas a velar por el interés de los estudiantes por desarrollar sus habilidades blandas y desempeñar sus funciones como docentes como parte de una formación integral que pretende dar a los profesores una definición clara a partir de una observación de los autores clásicos, y como resultado se revisa como modelo de referencia la teoría social del aprendizaje, en la cual se plasman las principales estrategias y prácticas educativas sugeridas para el contexto de educación universitaria. Se concluye haciendo énfasis en la necesidad de construir moderar y transformar la práctica educativa docente para brindar un escenario en la educación secundaria que sea de interés para el educando.

Asimismo, Febles et al. (2016) describieron en sus artículos en Ecuador a grandes rasgos las estrategias para mejorar las competencias básicas de los estudiantes y el desempeño docente. Lo hicieron basándose en referencias actualizadas y realizando consultas con instituciones educativas a través de la realización de encuestas, entrevistas y la recopilación de información positiva sobre el desempeño de los docentes en los últimos años. Esto les permitió estar a la vanguardia del campo. Rodríguez (2020), en Ecuador, planteó que lo primordial de este estudio aplicado a una institución educativa fue descubrir cómo se relacionaba el desempeño del docente con sus habilidades blandas. Lo que se logró mediante una investigación correlacional bajo un enfoque cuantitativo de las variables.

Díaz (2019), en U.S.A., demostró que las habilidades interpersonales son agentes de resolución de conflictos, prácticas de comunicación y acciones de liderazgo, adaptabilidad, etc. Ya que las TIC otorgan la capacidad de brindar funciones gerenciales que típicamente requieren habilidades duras, donde la capacidad para realizar tareas de instrucción de manera efectiva es vital y es considerado al evaluar los estilos de trabajo en conjunto.

De igual manera, la revisión de literatura nacional relacionados con el tema de la investigación son los siguientes: Huanaco (2019) realizó una investigación de tipo descriptiva correlacional, y la metodología que utilizaron fue hipotéticamente deductiva con enfoque cuantitativo; el estudio logró encontrar una relación entre las habilidades generales a lo largo de los dominios del desempeño del docente de 0.843, con un nivel de significación de 0.01 como consecuencia (bilateral), por tanto las dos variables están directamente relacionadas, esto lleva a la conclusión de que un buen conjunto de habilidades blandas es aquel que posee un docente y está asociado con competencias tales como actuar de manera aceptable y superar las inhibiciones, así como optimizar el desempeño docente en la I.E.

Como resultado, Cárdenas (2019), con base en los resultados se observó una relación entre las variables citadas en el objetivo general, obteniéndose un valor de 0,005, aprobando la hipótesis alternativa (H1) y rechazando la nula (H0), las cuales son consistentes con la hipótesis general, y llegando a concluir que el desarrollo del curso tuvo un impacto positivo en el instructor. Su investigación se centra en métodos experimentales y cuantitativos para estar respaldada por indicadores de control. Adicionalmente, Navarro (2019), llegó a concluir la relación entre habilidades blandas y el desempeño del docente y lo demuestra mediante estadísticos moderados de Spearman, su investigación es de enfoque cuantitativo, un diseño heurístico deductivo. Por otro lado, el este estudio, Barco (2021) utilizó un diseño básico, descriptivo correlacional y no experimental de corte transversal; este estudio usó la encuesta y el instrumento del cuestionario en escala de likert. Los hallazgos demostraron una correlación importante entre ambas variables. Concluyendo que el rendimiento del docente mejorará con más práctica de sus habilidades blandas.

Al igual que Morocho (2020), quien encontró en su investigación de alcance descriptivo evidencia de que los docentes tienen una alta aceptación de su desempeño, arrojando la existencia de una relación lo suficientemente significativa como para apoyar la hipótesis. Como resultado, llegó a la conclusión de que los profesores tienen una alta aceptación de su desempeño. Martínez (2019) afirmó lo mismo, mencionando que la interacción en clase debe tener lugar fuera de la instrucción real en el aula en un entorno profesional. Para lograr esto, el docente debe aplicar habilidades blandas dentro de su entorno de

enseñanza, y de esta forma podrán alcanzar el éxito profesional.

Por su parte, Gallegos (2018), abordó la relación entre las variables motivación laboral y desempeño docente, la muestra se conformó por 77 docentes, el instrumento de conformo por treinta ítems con una confiabilidad de 0,82; los hallazgos del estudio revelaron una débil correlación de Pearson de 0,271, con tendencia a la positividad. Guardando relación con los resultados de variable motivación, la cual fue alta entre el 79,5% de los docentes y el 77,3% de ellos se clasificó como de buen desempeño docente, donde los docentes exhiben altos niveles de satisfacción. Esto sugiere que existe una relación débil, pero positiva, entre los agentes que alteran la motivación de los trabajadores y su desempeño.

Como resultado, la formación académica debe estar en línea con las áreas de enfoque y tendencias actuales. Es por eso que se sugiere que los estudiantes adquieran habilidades duras y blandas, practiquen habilidades blandas bajo presión, aprendan a ser proactivos y responsables con sus vidas personales y con la sociedad, y aprendan a trabajar en equipo en lugar de ser demasiado individualistas (Zepeda et al., 2018). Además, Huilca (2015) demostró que existe una relación entre el liderazgo transformativo y el desempeño docente, con un $r = 0,842$. Cuando alcanzó un valor de p de 0,05, rechazó su hipótesis nula y eligió una hipótesis alternativa, existiendo una correlación del liderazgo transformador y el desempeño docente.

Román (2021) confirmó la relación significativa entre las habilidades comunicativas de un docente y su desempeño. Sus resultados fueron significativos, con un valor de $p = 0,000$ y $Rho = 0,666$, y llegó a la conclusión de que el desempeño de un docente mejorará en la medida en que estas habilidades sean utilizadas con mayor frecuencia por el docente. Del mismo modo, se realizaron muchas definiciones con respecto a las variables y el rol del instructor y sus respectivas dimensiones. Según Majluf (2021), señala que las habilidades blandas son vitales para el desarrollo de programas de liderazgo y la ejecución de prácticas en todos los dominios del conocimiento. Dichas habilidades son multifacéticas y son aplicables al éxito, e implicancias en temas de salud durante pandemia; demostrándose su amplio rango de uso y alcance en varios niveles y contextos educativos.

Según Ortega (2017), las habilidades blandas son la acumulación de competencias individuales que permiten articular claramente recomendaciones tanto en contextos personales como profesionales. Los expertos coinciden en que, en un programa de capacitación, los candidatos a coadjutor que tienen una gran capacidad para comunicarse con los demás, poseen confianza y una gran comprensión de la negociación tienen más probabilidades de interactuar con los demás. Además de esto, Pachauri y Yadav (2014) señalaron que las habilidades blandas son aspectos personales que mejoran las interacciones de las personas en sociedad, el rendimiento académico y los aspectos relacionados con la carrera de un individuo, mientras que las habilidades Hard (duras) tienden a centrarse en un determinado trabajo o actividad. Las habilidades blandas son más o menos significativas y están dirigidas a los rasgos de fluidez lingüística, amabilidad, hábitos personales, optimismo, personalidad, gracia social. Las habilidades blandas mejoran las habilidades.

Además, particularmente si implica un contacto cercano con las personas, puede ser el componente más importante de una organización. En consecuencia, Sánchez et al. (2018) hacen mención a las escuelas que tradicionalmente han puesto un fuerte énfasis en el conocimiento básico relacionados con las habilidades de leer, escribir, resolver problemas matemáticos y estudios relacionados con la sociedad. También contempla el pensar crítico mediante las habilidades para identificar y resolver problemas. Por lo tanto, un mayor porcentaje de investigación académica, economía, la psicología y neurociencia fortalecen el saber sobre las habilidades blandas, repercutiendo en el fortalecimiento del potencial de cada estudiante.

Como resultado, según Smith et al. (2019), las habilidades de los seres humanos los hace únicos y estas pueden conducir al éxito académico o laboral. Las habilidades de tipo amplias fomentan interacciones y comportamientos educativos, profesionales y personales en gran magnitud. Dependiendo de la fuente, las habilidades emocionales, sociales y laborales a menudo se denominan "habilidades del siglo XXI" o "habilidades interpersonales", mientras que "habilidades blandas" se refiere a todas las anteriores. Así mismo, Gómez y Gamero (2019) demostraron que el centro de estudios, es el caso de las instituciones de orden superior se convierten abastecedoras del mercado laboral, ya que es en estos espacios académicos donde el futuro profesional

desarrollas sus habilidades blandas.

Según Robles (2012), las habilidades duras son las habilidades de carácter técnico y los conocimientos necesarios para un puesto de trabajo, mientras que las habilidades blandas están vinculadas a las cualidades del ser humano, como son las habilidades sociales y la habilidad para resolver los conflictos personales. Los directores creen que las habilidades aburridas son una característica vital del desempeño de un trabajo. Durante su investigación, descubrió diez habilidades interpersonales cruciales, como la comunicación, la integridad, la amabilidad, la responsabilidad, responsabilidad, comportamiento. De acuerdo con las prácticas gerenciales más sólidas, el tema más reciente de la agenda para mejorar la acción gerencial está dirigido al fortalecimiento del liderazgo; es decir, identificar de qué manera el estudiante en su formación aprende sobre liderazgo. La calidad en educación se ve plasmada con resultados del centro del liderazgo educativo (Bolívar, 2010).

Al mismo tiempo, Espinoza y Gallegos (2020) afirman que como parte del buen comportamiento, tienen relevancias en el conocimiento cognitivo del estudiante. Además, se encuentran asociadas al fortalecimiento de las habilidades blandas, siendo estas de utilidad para la interacción en el centro laboral y la vida en sociedad. El objetivo de estudios de este tipo es generar un amplio panorama sobre temas que urgen a nivel curricular como al nivel institucional. Como parte de la práctica se han generado mapa de sistematización de la información, así como se han realizado estudios para evaluar el aprendizaje de los conceptos. En la actualidad, este tipo de habilidades son de utilidad y son de utilidad para interactuar con el estudiante.

Por otro lado, Villa (2015) concluyó que el liderazgo educativo forma parte de una tendencia de liderazgo más amplia. Por ejemplo, la capacitación de hoy está dirigida a maestros que realmente quieren estar en posiciones de liderazgo y autoridad. Para ello, se deben estandarizar las competencias y habilidades requeridas. Sin embargo, esto llegó a ser posible gracias a los aportes de estudios de la OCDE. La cual estableció que para tener habilidades y destrezas en un puesto; primero se debe centrar en el fortalecimiento de la capacidad de liderazgo para llegar a ser un líder. De manera similar, el liderazgo ha evolucionado con el tiempo, incluidas las habilidades compartidas en liderazgo de tipo democrático, por consiguiente, llegar al liderazgo en el sector educativo.

De igual forma, Weinstein (2016) planteó que el liderazgo contribuye al logro de metas, pero que implica un proceso. Que para que una institución educativa logre formar líderes es necesario contar con visión basada en valores de índole personal y profesional. Mediante la articulación de su visión educativa con la situación de la realidad, considerando a todas las partes interesadas. Además, la filosofía, estructura organizacional y planificación de sus actividades todas comparten y están orientadas al cumplimiento de dicha visión. El autor, señala que todo esto forma parte de un paradigma liderazgo, sobresaliendo en el caso de contextos con estudiantes desfavorecidos, en especial, en países con alta desigualdad social y económica.

Para lograr desarrollar un correcto estímulo laboral es necesario la comprensión a cabalidad de las necesidades y desventajas que enfrenta el estudiante dentro de su estructura social, lo cual debe ser canalizado mediante el servicio y bienestar universitario. Gandolfi y Stone (2018) al definir a liderazgo y sus múltiples formas que van más allá de la identificación de las características clave del liderazgo. Señalaron que el accionar de un mal líder repercute a todos los implicados o interesados potenciales ya sea dentro o fuera de la empresa. Convirtiéndose en una amenaza para el liderazgo a nivel mundial. Existiendo una gran necesidad de señalar y colocar la práctica metodologías convenientes y efectivas para dar solución en los contextos de las grandes organizaciones.

Al mismo tiempo, Barry et al. (2016) afirmaron que los últimos estudios respecto a la implementación de prácticas educativas demuestran el requerimiento de acciones de liderazgo efectivo en el contexto educativo. Es necesario que los educadores enfatizen el liderazgo como parte de su trabajo en educación para asegurar la viabilidad del aprendizaje de los estudiantes. Además, los educadores deben ser responsables fomentar y fortalecer la habilidad de liderazgo en los futuros profesionales.

Además, Arrea (2016) afirmó que el beneficio de este método de trabajo es que permite a todos los participantes ampliar sus conocimientos al compartirlos con experimentados en otras disciplinas sobre las que no tienen competencia. El trabajo en equipo es una característica poco usual, y su metodología es algo pendiente por aprender. Hay reglas a seguir y algunas discordancias cuya presencia provocan desacuerdos y discordias dentro de un grupo, generando ineficacias. Como resultado, Aristizábal et al. (2018)

demonstraron el que tiene como esencia la interactividad por medio de la interdependencia apoyada en el diálogo y la escucha activa con implicancia en el cumplimiento de tareas. Donde los equipos toman decisiones en base a la observación y el análisis tienen diferentes expresiones la acción colaborativa y, finalmente, la cohesión del grupo de trabajo.

Por su parte, Fernández (2015) planteó que el trabajo en equipo se trata de una capacidad de trabajar con un grupo en busca de cumplir objetivos comunes sin sobreponer los objetivos personales. Para el desarrollo de esta capacidad se requiere de acciones para alcanzar las metas. El trabajo de un Líder puede llegar a ser agotador cuando se trata de lograr metas mediante el esfuerzo mancomunado que no responden a las mismas orientaciones. Es por ello que, ante un mayor fomento del desarrollo del liderazgo existe mayor posibilidad al éxito en el logro de los objetivos mediante el cumplimiento de resultados. Según París et al. (2016), laborar en equipos de trabajo da mayor importancia que simplemente saber trabajar en grupo.

A su vez, Carpena (2016) definió la empatía como la capacidad de comprender el sentir, pensar y necesidad que tiene otra persona. Al mismo tiempo, un deseo de comodidad y asistencia. Es abrirse a los demás, en lugar de centrarse solo en uno mismo. Esta capacidad predispone el compartir alegría y felicidad entre los semejantes. En referencia, Álvarez et al. (2014) menciona que la empatía aporta en la preservación e interacción de la identidad cultural, en especial en entornos de aprendizajes rurales aportando en las prácticas de enseñanza – aprendizaje. A esto, Universia (2017) enfatizó que la capacidad de la empatía es vital en la práctica docente, no solo aporta a crear un cálido ambiente educativo, sino que sirve para motivar el aprendizaje de los estudiantes. En ésta se demuestra que la empatía tiene mayor relevancia frente a los materiales e incluso las mismas aulas donde se realiza y enseña en distintos niveles.

Bajo el mismo análisis, Llanga et al. (2019) señalaron que es importante que los estudiantes estén motivados dentro del proceso de aprendizaje, ya que esto fomenta la activa participación en las actividades académicas. También mencionaron que la motivación es parte del proceso de investigación cognitiva, resulta ser un componente interno y externo que permite comprender los beneficios en el aprendizaje ya sea para el ámbito académico y vida. Según

Montenegro (2003), la enseñanza se ha convertido en un tema político prioritario de los docentes en distintos países, en especial, en los desarrollados. Esto gracias a una variedad de factores directamente relacionados con la mejora del aprendizaje como parte de un sistema educativo. Donde la actitud del docente juega un rol trascendental para el cumplimiento de los resultados. Durante mucho tiempo se ha argumentado que es aceptable que los docentes sean autónomos en práctica en aula, sin tener en cuenta estas razones, o al menos complementarlas. Siendo necesario evaluar constantemente su desempeño para identificar sus fortalezas y debilidades.

Al respecto, Yulianti et al. (2021) dijo que el desempeño docente no ocurre automáticamente, sino que debe ser identificado, promovido, mantenido y desarrollado para cumplir con las metas curriculares. En consecuencia, la administración escolar debe contemplar aspectos tangibles e intangibles que repercuten en el desempeño del docente. Por su parte, Gómez y Valdés (2019) mencionaron que la finalidad de abordar estos temas es brindar una comprensión amplia de cómo medir el desenvolvimiento del docente en su práctica educativa. Y es la institución de educación quién define el qué calificar. Pudiendo surgir el conflicto en qué y cómo se evalúa, así como el uso de los resultados. La entrevista participativa genera una evaluación más precisa y valora el sentimiento del alumno frente al desempeño educativo.

Al momento de evaluar la práctica docente, es beneficioso fortalecer el modelo constructivista a través de la reflexión que resulta de la heteroevaluación, autoevaluación y coevaluación. Esto permite que se mantengan varios cambios. Alternativamente, Acevedo et al. (2017) demostraron una dimensión se enfoca en investigaciones sobre elementos que forman parte del desarrollo en el entorno educativo, observando el rango de la gestión de la institución y el aprendizaje en el aula.

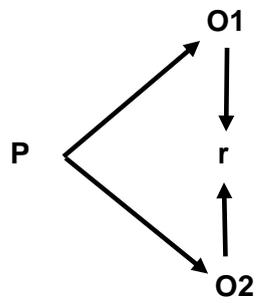
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tal como lo manifiesta Zorrilla (1993:43), es de tipo básica, la cual, persigue el avance de las ciencias, incrementar el conocimiento teórico; ésta se realizó con el objetivo de mejorar los estudios posteriores, que tienen como objetivo crear una base científica y teórica para investigar y resolver el problema existente; su enfoque es cuantitativa ya que utiliza métodos y técnicas cuyo objetivo la recopilación de datos y un estudio detallado con indicadores medibles establecidos para las variables, según el estudio cuantitativo de Neill y Cortez (2017) para alcanzar y examinar los datos recopilados en el estudio. de forma estructurada. de una fuente dada, utilizando herramientas estadísticas, matemáticas e informáticas para llegar a un resultado.

Posee un diseño de nivel no experimental, correlacional, porque no pretendía manipular las variables refiriéndose a la situación actual y condiciones confiables que ocurren, Hernández et al. (2015) concluyeron que se basaba en observaciones de fenómenos naturales, evitando la interferencia intencional con variables específicas. Esta realidad puede entenderse mediante la recopilación de datos transversales, es decir, se recopilan en un momento específico para describir aspectos de interés relacionados con las variables seleccionadas, en cuanto al diseño y esquema, esta investigación es de carácter no exploratorio (no se ha controlado ni el ítem ni los miembros de la revisión), transversal y conectado, ya que el proyecto se realiza sobre la premisa y relación de los factores de revisión: habilidades blandas y el Desempeño Docente.

Esquema:



Siendo:

P = Población

O1, V1 : Habilidades blandas

O2, V2 : Desempeño Docente

r = Relación

3.2. Variables y operacionalización:

V1: Habilidades blandas: según Silva (2013), conceptualmente, son aquellas cualidades o propiedades que un individuo debe tener la opción de comunicarse con otra persona con éxito, por lo general apreciado de trabajo, y, sorprendentemente, en ciertas condiciones de la existencia del día a día, como las discusiones, las colaboraciones y las diferentes conexiones de las personas; operacionalmente, Ávalos (2014) entiende que la operacionalización factorial incluye el desmantelamiento de los componentes que componen la construcción especulativa, particularmente los factores, y que la operacionalización ocurre cuando los factores son separados en aspectos, que luego se convierten en puntos de percepción y estimación directa. Afirma que la operacionalización de los factores es principal en vista de que a través de ellos se determinan los ángulos y componentes a evaluar, conocer y registrar para llegar a resoluciones, las habilidades blandas se concentran en base a su conducta, aspectos fundamentales y útiles y punteros, además, los aspectos y punteros útiles dentro de la investigación de peligros cercanos de la investigación de las cuestiones vecinales de la sustancia.

Ficha técnica de la variable 1:

Nombre: Habilidades Blandas (HB)

Autor: Yovany Detán Gordillo

Año: 2022

Procedencia: elaboración propia

Adaptación: Geovani Echevarría – Trujillo 2020

Administración: individual

Aplicación: Docentes de una facultad de ingeniería química

Nº de ítems: 15

Tiempo: 15 minutos

Dimensiones: Planificación – Esencial - Funcional.

V2 Desempeño Docente: conceptualmente, Según Robalino, como lo mencionan Martínez y Laván (2017, p. 2), esto hace referencia a la propuesta hecha por la OREALC, la cual está afiliada a las Naciones Unidas (UNESCO) , y que dice que la educación es un proceso de utilizar la responsabilidad social , la autoconciencia y las habilidades profesionales para: articular conexiones significativas entre los puntos influyentes en el desarrollo de los aprendices; operacionalmente es la satisfacción de los trabajos de desempeño educativo y se estima desde los aspectos sociales, políticos e instructivos o pedagógicos.

Ficha técnica de la variable 2:

Nombre: Desempeño Docente (DD)

Autor: Yovany Detán Gordillo

Año: 2022

Procedencia: elaboración propia

Adaptación: Geovani Echevarría – Trujillo 2020

Administración: individual

Aplicación: Docentes de una facultad de ingeniería química

Nº de ítems: 15

Tiempo: 15 minutos

Dimensiones: Cultural – Política – Pedagógica.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población y muestra

Se contó con el compromiso de todos los profesores, los cuales, laboran en una facultad de Ing. Química en un centro universitario en Trujillo; se consideró como población a una progresión de cualidades explícitas como sustancia, lugar, tiempo y apertura de estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), de igual manera, es crítico decidir las reglas de consideración y rechazo del ejemplo para obtener información exacta y más precisa, (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), en este sentido los modelos de incorporación considerados fueron: profesores de una facultad de Ing. Química en un centro universitario en Trujillo, en lo correspondiente a la caracterización, se contó con la participación de ambos géneros (30% mujeres y 70% varones) que consienten participar voluntariamente.

Criterio de inclusión: de igual forma, es indispensable decidir las medidas de consideración y evasión del ejemplo con la intención de obtener información exacta y más precisa, (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), en tal sentido los modelos de incorporación considerados fueron los docentes anteriormente mencionados, seleccionados en 2022, ambos géneros y que consienten en participar deliberadamente.

Criterio de exclusión: de acuerdo con las medidas de exclusión, se contiene a docentes que no pertenecen a la Facultad caso de estudio y las personas que no consienten en participar voluntariamente en el proyecto.

Muestra: No fue necesaria ya que se trabajó con toda la población.

La inspección fue no probabilística, intencional y por comodidad, ya que la determinación de los miembros no se basó en la probabilidad, sino en el motivo del trabajo de examen (Hernández Sampieri y Mendoza, 2018). De igual manera, vale la pena enfocar que el ejemplo en estudio es equivalente a la población, en consecuencia, se ve como una prueba de registro.

3.3.2. Muestreo y unidad de análisis:

El Muestreo no fue necesario ya que se trabajó con toda la población.

Unidad de análisis: son los profesores de una facultad de Ing. Química en un centro universitario en Trujillo.

3.4. Técnicas e instrumentos

3.4.1. Técnicas:

En la obtención de data, Hernández & Duana, (2020) dicen que la información necesaria para reaccionar a la investigación debe ser recopilada por el investigador. Ante ello García Córdoba (2004), demuestra que la encuesta es valiosa para aprender sobre un tema específico y se utilizará para conectar las características de los sujetos, lugares o eventos (p. 20). Se usó la encuesta para recolectar información particular de ambas variables estudiadas mediante el uso de un cuestionario, el cual constó de 30 preguntas divididas en 15 ítems para cada variable y 5 preguntas para cada dimensión.

3.4.2. Instrumento de investigación:

Se aplicó la hoja cuestionario, compuesto por conjuntos de explicaciones consecutivas, cuyo objeto era obtener datos comparables a los factores contemplados y sus aspectos (Pimienta y Arturo de la Orden, 201). Es excepcionalmente valiosa en el entorno de la pandemia actual, ya que suele aplicarse tanto cara a cara como, esencialmente, de forma extremadamente realista utilizando diferentes dispositivos mecánicos como las estructuras basadas en la web.

3.4.3. Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario a Docentes de una facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional en Trujillo, La Libertad, Perú.

Autor: Detán Gordillo, Yovany Agustín.

Objetivo: Determinar si existe interdependencia entre las habilidades blandas y el desempeño de los profesores de una facultad de Ingeniería Química de una Universidad nacional en Trujillo, La Libertad, Perú.

Normativas:

Es muy prioritario que las respuestas de los docentes sean objetivas y veraces, ya que, de ser así, estaríamos obteniendo una información fidedigna.

Los tiempos de respuestas deben estar acordes a lo planificado.

Muestra: No aplicó porque se trabajó con toda la población.

Población: 50 trabajadores académicos de una facultad de Ingeniería Química

de una Universidad nacional en Trujillo, La Libertad, Perú, será total.

Unidad de análisis: Profesores de la facultad en mención.

Método aplicativo: El instrumento adjunto estuvo compuesto de treinta preguntas, reunidas según detalle líneas arriba. Los trabajadores académicos de una facultad de Ingeniería Química de una Universidad nacional en Trujillo, La Libertad, Perú, quienes desarrollaron los cuestionarios de manera particular e individual, proporcionar la información requerida de acuerdo con las directrices para el desarrollo de la herramienta de evaluación pertinente. El período promedio de desarrollo del cuestionario fue de media hora, para lo cual se podrá responder el cuestionario vía internet (Google forms) o presencial para lo cual se debe disponer de bolígrafos.

Validación y confiabilidad:

Su vigencia estará determinada por las opiniones de los expertos en el área educativa; la confiabilidad del instrumento se probará utilizando el enfoque Alpha de Cronbach, que equivale a un instrumento altamente confiable.

3.5. Procedimientos:

El método incluido fue la recolección de gran cantidad de datos de fuentes fidedignas sobre los elementos analizados, se enmarcaron las preguntas de evaluación, se plantearon hipótesis, factores y no del todo fijos, luego, en ese punto, en ese momento, se condujo la recopilación de datos, comenzando con la prueba piloto, seguida de un modelo total, en el que se aplicaron dos situaciones, básicamente coordinadas utilizando la aplicación de Google Forms. Estos estudios fueron tomados de manera intencional y furtiva en los que se hizo referencia a la credibilidad al responder, luego, se procedió a la unión y examen de los hechos, lo que hizo posible realizar una separación con otros esfuerzos de investigación para finalmente manifestarse en juicios e ideas sobre el trabajo de evaluación.

Bernal (2009), menciona que, por la variedad de información se intenta la hipótesis de la evaluación, se responde a la pregunta de investigación y no se resuelve completamente la evaluación a través del examen y los resultados. Para la investigación se utilizó la metodología conjunta: Elegir el instrumento a utilizar y aplicar la prueba de calidad incuestionable para

establecer la autenticidad y objetividad de los ítems bajo examen, el curso de acción y la prueba de los resultados obtenidos. Distinguir la prueba de las fuentes de las que proceden los datos, fueron aislados para analizar los resultados, la evaluación inequívoca de las estrategias e instrumentos utilizados para la recolección de datos.

Metodología para el análisis de la data obtenida:

En la organización de los datos recogidos para este estudio se han incluido tablas y gráficos que permiten una adecuada interpretación y comprensión de la frecuencia absoluta y relativa, así como de la media y desviación estándar, de acuerdo con las variables de estudio. El objetivo de la estadística descriptiva es proporcionar un resumen fácil de entender de los datos de un estudio para que pueda interpretarse. Para comprender, identificar tendencias y contrastar los datos procesados, se pueden utilizar varias herramientas, incluidos gráficos y tablas. (Rendón, et al, 2016). Comparativamente, el análisis inferencial solo debe aplicarse a investigaciones que comparen resultados entre dos o más grupos o que identifiquen cambios dentro de un solo grupo. (Flores-Ruiz et al., 2017). Para examinar una muestra de población y recopilar información que pueda aplicarse a investigaciones futuras, la estadística, tanto descriptiva como inferencial, es responsable. (Salazar, et al, 2017).

Pudimos confirmar la hipótesis basada en la distribución de la muestra mediante el uso de estadísticas inferenciales para designar a toda la población, teniendo en cuenta tanto los modelos matemáticos como la estimación de parámetros. Además, se descubrió que se utilizaba el sistema SPSS 26 para procesar todo y que se empleaba el coeficiente de Pearson para determinar si se aceptaba o rechazaba la hipótesis.

3.6. Aspectos éticos:

En cuanto a las consideraciones morales De acuerdo con Espinoza D. (2019), cada investigador debe ser consciente de las cuestiones éticas que debe abordar al desarrollar su trabajo de tesis. También deben actuar con responsabilidad y fomentar una conducta ética en su investigación. Se ha tenido en cuenta la autoría adecuada de cada referencia citada en la tesis. En consecuencia, se solicitó permiso a las autoridades del instituto para

recolectar datos garantizando su veracidad y aplicación y reservándose sus datos personales para mantener la ética.

IV. RESULTADOS

4.1 Detalle

Los siguientes se obtuvieron con referencia a los datos de la encuesta:

Tabla 1

Nivel de habilidades blandas de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional, Trujillo, 2022.

Nivel	Habilidades blandas	
	N	%
Alto	41	82
Medio	09	8
Bajo	00	0
	50	100

Nota: Cuestionario elaborado por el tesista

Análisis: En la tabla 1, el 82% de los profesores están con nivel Alto, lo cual sustenta que las habilidades blandas son conocidas y empleadas por la mayoría de los docentes y sólo el 8% en un nivel Medio, no habiendo nivel bajo en lo relacionado a esta habilidad.

Es importante evaluar la eficiencia de este alto porcentaje relacionado al conocimiento y aplicación de las habilidades blandas con respecto al desempeño docente, ya que deberían estar alineados y reflejados en un mismo porcentaje.

Tabla 2

Nivel de desempeño de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional, Trujillo, 2022.

Nivel	Desempeño Docente	
	N	%
Alto	33	66
Medio	16	32
Bajo	1	2
	50	100

Nota: Cuestionario elaborado por el tesista

Análisis: En la tabla 2, el 66% de los profesores, están con nivel Alto, pero a la vez, tenemos una oportunidad de mejora ya que el 32% se ubica en un nivel Medio y sólo el 2% en un nivel Bajo.

Este dato es muy importante pues tenemos que plantear la estrategia a seguir como para que este porcentaje aumente y se alinee o supere el 82% de los resultados relacionados al conocimiento y aplicación de las habilidades blandas.

Tabla 3

Relación entre habilidades blandas y desempeño de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional, Trujillo, 2022

DESEMPEÑO DOCENTE	HABILIDADES BLANDAS							
	Alto		Medio		Bajo		Todos	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Alto	33	80%	0	0%	0	0%	33	66%
Medio	8	20%	8	89%	0	0%	16	32%
Bajo	0	0%	1	11%	0	0%	1	2%
TOTAL	41	100%	9	100%	0	0%	50	100%

Nota: Cuestionario elaborado por el tesista.

Análisis: En la tabla 3, la interrelación entre habilidades blandas y desempeño docente está en 66% que lo ubica con nivel alto, el 32% con medio y sólo un 2% con nivel bajo.

Las oportunidades de mejora y la elaboración de las estrategias relacionadas a fortalecer las habilidades blandas y por consiguiente mejorar el desempeño docente tienen que estar alineadas con la finalidad de demostrar eficiencia entre lo que se conoce, lo que se aplica y lo que se entiende.

4.2 Prueba de la hipótesis

H = Hay relación entre las habilidades blandas y el desempeño de los Docentes de la Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional, Trujillo, 2022.

Tabla 4

Correlación Pearson entre habilidades blandas y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional, Trujillo, 2022.

		VI	VD		
VI	Correlación de Pearson	1	.791**		
	Sig. (bilateral)		<.001		
	N	50	50		
	Simulación de muestreo ^b	Sesgo	0	-.002	
		Error estándar	0	.050	
		Intervalo de confianza al 95%	Inferior	1	.681
			Superior	1	.874
VD	Correlación de Pearson	.791**	1		
	Sig. (bilateral)	<.001			
	N	50	50		
	Simulación de muestreo ^b	Sesgo	-.002	0	
		Error estándar	.050	0	
		Intervalo de confianza al 95%	Inferior	.681	1
			Superior	.874	1

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

b. A menos que se indique lo contrario, los resultados de la simulación de muestreo se basan en 1000 muestras de simulación de muestreo

Elaborado por el tesista.

Descripción

Se muestra en la Tabla 4, el valor 0.791 demuestra que es significativo, lo que demuestra que la hipótesis es correcta.

He1 = Se tiene una relación entre la dimensión conductual de las habilidades blandas y la variable desempeño de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional, Trujillo.

Tabla 5

Correlación Pearson entre la dimensión conductual de las habilidades blandas y la dimensión pedagógica del desempeño de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional, Trujillo, según SPSS26

		D1_VI	D1_VD		
D1_VI	Correlación de Pearson	1	.420**		
	Sig. (bilateral)		.002		
	N	50	50		
	Simulación de muestreo ^c	Sesgo	0	-.002	
		Error estándar	0	.094	
		Intervalo de confianza al 95%	Inferior	1	.233
			Superior	1	.595
D1_VD	Correlación de Pearson	.420**	1		
	Sig. (bilateral)	.002			
	N	50	50		
	Simulación de muestreo ^c	Sesgo	-.002	0	
		Error estándar	.094	0	
		Intervalo de confianza al 95%	Inferior	.233	1
			Superior	.595	1

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

c. A menos que se indique lo contrario, los resultados de la simulación de muestreo se basan en 1000 muestras de simulación de muestreo

Descripción

En tabla 5, se detalla la correlación de Pearson entre el desempeño educativo de los trabajadores académicos de una universidad nacional , Trujillo, y la dimensión conductual de las habilidades blandas, dado que el coeficiente de correlación es muy significativo en 0.420, se asume que la hipótesis específica 1 es verdadera..

He2 = Se tiene una relación entre la dimensión esencial de las habilidades blandas y la variable del desempeño de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional, Trujillo.

Tabla 6

Correlación Pearson entre la dimensión esencial de las habilidades blandas y la dimensión pedagógica del desempeño de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional, Trujillo, según SPSS26

		D2_VI	D2_VD		
D2_VI	Correlación de Pearson	1	.853**		
	Sig. (bilateral)		<.001		
	N	50	50		
	Simulación de muestreo ^b	Sesgo	0	.001	
		Error estándar	0	.040	
		Intervalo de confianza al 95%	Inferior	1	.765
			Superior	1	.921
D2_VD	Correlación de Pearson	.853**	1		
	Sig. (bilateral)	<.001			
	N	50	50		
	Simulación de muestreo ^b	Sesgo	.001	0	
		Error estándar	.040	0	
		Intervalo de confianza al 95%	Inferior	.765	1
			Superior	.921	1

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

b. A menos que se indique lo contrario, los resultados de la simulación de muestreo se basan en 1000 muestras de simulación de muestreo

Descripción

En una universidad nacional de Trujillo, la Tabla 6 detalla la asociación de Pearson entre la dimensión crítica de competencias fundamentales y la variable de desempeño docente .Dado que el coeficiente de correlación es extremadamente significativo en 0,853, se supone que la hipótesis específica 2 es verdadera.

He3 = Se tiene una relación entre la dimensión funcional de las habilidades blandas y la variable del desempeño de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional, Trujillo.

Tabla 7

Correlación Pearson entre la dimensión funcional de las habilidades blandas y la dimensión pedagógica del desempeño de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional, Trujillo, según SPSS26.

		D3_VI	D3_VD		
D3_VI	Correlación de Pearson	1	.694**		
	Sig. (bilateral)		<.001		
	N	50	50		
	Simulación de muestreo ^c	Sesgo	0	-.014	
		Error estándar	0	.097	
		Intervalo de confianza al 95%	Inferior	1	.458
			Superior	1	.836
D3_VD	Correlación de Pearson	.694**	1		
	Sig. (bilateral)	<.001			
	N	50	50		
	Simulación de muestreo ^c	Sesgo	-.014	0	
		Error estándar	.097	0	
		Intervalo de confianza al 95%	Inferior	.458	1
			Superior	.836	1

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

c. A menos que se indique lo contrario, los resultados de la simulación de muestreo se basan en 1000 muestras de simulación de muestreo

Descripción

El componente funcional de las habilidades blandas y la variable desempeño de los profesores de una universidad nacional en Trujillo se correlacionan según Pearson en la Tabla 7, dado que el coeficiente de correlación es extremadamente significativo en 0.694, se asume que la hipótesis específica 3 es verdadera.

V. DISCUSIÓN

Según los resultados del análisis de Rho Spearman, hay una fuerte correlación ($R=0,791$) y una relación muy significativa entre la aplicación de habilidades blandas y la eficacia docente ($p<0,01$). Esta circunstancia demuestra el vínculo entre la eficacia docente y las habilidades blandas. Los resultados están en línea con la investigación de Barco de 2021, que descubrió una fuerte relación entre la eficacia de la enseñanza y las habilidades blandas ($Rho\ 0,741\ %$ y valor $p\ 0,000$ para el dominio de las habilidades blandas). Según el informe, los docentes que emplean y dominan las habilidades blandas tienen un alto nivel de éxito. Aconseja realizar talleres con coaching especialistas en manejo de emociones para reforzar el desarrollo de soft skills en el currículo docente. Por otro lado, el autor Huanaco (2019) pudo evidenciar y confirmar que tuvo una correlación significativa donde pudo comprobar la fuerte relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en su estudio. Esto será permitir a los docentes realizar trabajos a distancia mejorando innumerables oportunidades de enseñanza-aprendizaje, mejorando en definitiva éste.

Además, Navarro (2019) descubrió una correlación significativa y directa entre el desempeño docente moderadamente eficaz ($Rho = 0,653$). Martínez (2019), argumenta que para lograrlo es necesario que la interacción en el aula tenga lugar fuera de la actividad didáctica en un entorno profesional. Para ello, el docente debe practicar habilidades puente en el contexto de su enseñanza y aprendizaje. De este modo, será capaz de aplicar con éxito sus talentos y habilidades colectivas para alcanzar el éxito profesional que se le exige. Según Morocho (2020), que aportó pruebas descriptivas para el estudio, con una correlación del 0,92% con la alta consideración de los profesores por su desempeño. Los resultados confirman que existe una fuerte correlación lo suficientemente significativa como para apoyar la aceptación de la hipótesis investigada y rechazar la hipótesis nula, lo que permite concluir que la correlación entre las habilidades blandas y el rendimiento académico será positiva, siendo este último el valor significativo.

En su investigación, Rodríguez (2020) afirmó que el objetivo de este estudio en un entorno educativo es descubrir la relación entre las habilidades blandas de un profesor y su rendimiento. Para ello, combinó una metodología de enfoque cuantitativo con una metodología descriptiva correlacional para demostrar una relación directa y significativa ($d = 0,601$) entre las habilidades blandas y el

desempeño del docente, dando resultados que los docentes que tiene una habilidad blanda, también tienen un buen desempeño. Además, Ramos (2021) indicó que estaba cerca de alcanzar su objetivo general cuando llegó a la conclusión de que existe una correlación entre las habilidades comunicativas de un profesor y su rendimiento. Sus resultados fueron significativos, con un valor de $p = 0$ y $Rho = 0,666$, y llegó a la conclusión de que el rendimiento de un profesor mejorará a medida que estas habilidades se apliquen con más frecuencia. Concluye sugiriendo que se tenga en cuenta esta relación ya que al aplicar éstas por parte de los docentes conllevará a un mejor desempeño de los mismos, concluye afirmando que la aplicación crítica y reflexiva de las habilidades comunicativas relacionadas con las habilidades blandas deben ser incluidas en los programas de apoyo y fortalecimiento docente con el fin de mejorar el desempeño de los docentes dentro de los contextos académicos.

Se demuestra que el trabajo en equipo y el rendimiento docente están relacionados, hay una correlación fuerte ($R=0,757$) correlación directa entre las dimensiones trabajo en equipo y rendimiento docente. Esta correlación es significativa ($p 0,01$). Como resultado, podemos ver que existe una relación con respecto al plan de instrucción que tiene en cuenta la práctica entre la dimensión del trabajo en equipo y la función del profesor. Los hallazgos de Navarro (2019) también revelaron una correlación directa entre el trabajo en equipo y el desempeño docente ($Rho = 0,639$), aunque se acepte la hipótesis alternativa. La investigadora también recomendó a los docentes ser más conscientes de los desafíos y necesidades que pueden enfrentar los estudiantes de colegios comunitarios para que puedan llevar a cabo el trabajo en equipo de manera planificada.

Contrariamente, Castañeda (2019) indica que existe una correlación significativa ($Rho = 0,780$) entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente: Para que la preparación académica esté acorde con los enfoques y tendencias actuales, se sugiere que los estudiantes adquieran habilidades duras y blandas, practiquen habilidades blandas, aprendan a desenvolverse bajo presión, sean proactivos, responsables con su vida personal y eviten ser excesivamente individualizados aprendiendo a trabajar en equipo (Zepeda et al., 2018). Para demostrar que existe una correlación entre el compromiso de los alumnos y el rendimiento de los profesores, se revelan en este contexto y se confirma que esta correlación es fuerte ($p 0,01$) y directa ($R = 0,763$) entre la dimensión del compromiso de los alumnos con las destrezas anodinas y el rendimiento de los profesores.

Como resultado, podemos ver que existe una relación entre el rendimiento del profesor y la dimensión de empatía con respecto al diseño curricular que tiene en cuenta la práctica. Los resultados son coherentes con la investigación de Barco, que demostró que existe un alto nivel de correlación entre la empatía del profesor y el rendimiento de los alumnos. Barco demostró que esta relación se fortalece a través de eventos y conferencias que promueven la educación ($Rho=0,700$ y $p=0,000$), y aconseja a las instituciones continuar fortaleciendo esta relación identificando problemas y proponiendo alternativas de solución.

Como resultado, podemos concluir que existe una relación entre la dimensión de motivación y el desempeño docente y el plan instruccional. Los hallazgos de Aguilar (2020) determinaron que existe una correlación entre la motivación y el desempeño docente en un instituto específico de Arequipa, donde se comprobó su hipótesis con un nivel de confianza del 95%, lo que implica que a mayor motivación mayor desempeño docente y viceversa. Además, indica que existe una relación entre la motivación y el rendimiento del profesorado, lo que implica que esto no implica que el rendimiento del profesorado esté determinado únicamente por la motivación, sino que hay otros factores que es necesario identificar. En este sentido, también aconseja a los investigadores que investiguen diversas iniciativas relacionadas con el trabajo. En este estudio, Gallegos (2018) midió el nivel de motivación en el trabajo de 77 docentes.

Para ello, elaboró 30 preguntas, lo que le permitió evaluar la consistencia interna mediante la puntuación Alfa de Cronbach para toda la encuesta. Para cada una de las 30 preguntas, descubrió un coeficiente de correlación de Pearson de 0,271 con tendencia positiva, lo que indicaba que el nivel de motivación era alto, oscilando entre el 79,5% de los docentes y el 77,3% de los profesores se autocalificaron con un buen rendimiento docente, lo que significa que muestran altos niveles de satisfacción con su trabajo. Esto indica que existe una relación débil pero generalmente positiva entre los factores que afectan a la motivación de los trabajadores y el rendimiento de los profesores.

La necesidad de descubrir el vínculo entre las aptitudes blandas y el rendimiento de los profesores de una Universidad Nacional de Trujillo, surge de la necesidad de demostrar, tanto en lo que se refiere a la forma de enseñar como a la de mejorar los métodos de enseñanza, a fin de crear un entorno armonioso en el que prevalezca una educación de calidad, al tiempo que se satisfacen las necesidades de

los educandos de una Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional en Trujillo. En consecuencia, los resultados que se discutirán más adelante se lograron mediante la aplicación de las técnicas respectivas. Los resultados muestran que la mayoría de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química de una universidad nacional, Trujillo, tienen un alto nivel de habilidades blandas, con 82% de nivel alto, 8% de nivel medio y 0% de nivel bajo, corroborando lo mencionado por Cruz (s/f) dada la importancia del docente en el desarrollo de los estudiantes, donde los constantes cambios de la sociedad obligan a los docentes a adaptarse.

Silva (2013) demuestra que los docentes universitarios no logran establecer una adecuada relación docente por falta de capacidad en el desarrollo de su actividad, porque la docencia implica desarrollo personal y profesional, y la necesidad de enseñar no termina con la transmisión de conocimientos, sino con el establecimiento de una óptima relación docente-alumno para lograr el aprendizaje conjunto y el desarrollo de competencias. De acuerdo con el resultado anterior, las habilidades blandas son importantes porque permiten la interacción de las habilidades sociales y otros factores que una persona utiliza para relacionarse y comunicarse efectivamente con otra. En consecuencia, la comunicación, el ser, la proximidad, la empatía y otros factores interpersonales deben primar (Flores, s/f). En consecuencia, la interacción en el aula debe distinguirse como una función pedagógica de naturalidad profesional y, para ello, el docente debe emplear habilidades blandas dentro de su dominio de enseñanza, mediante la aplicación de destrezas y habilidades que, al combinarse con conductas específicas, logren el éxito profesional que se requiere (Martnez, 2019). Del mismo modo, estas habilidades alcanzan una presencia significativa en el lugar de trabajo y están directamente relacionadas con las competencias conductuales.

En este contexto, siguiendo a Silva (2013), existe preocupación en el sector educativo de nuestro país porque los profesores universitarios no logran establecer una adecuada relación docente por falta de capacidad en el desarrollo de su actividad, ya que cursar una carrera implica un desarrollo personal y profesional, y la necesidad de enseñar no termina con la transmisión de conocimientos, si no que genera comunicación de manera eficiente alumno – docente , con el fin de alcanzar un óptimo aprendizaje y lograr las habilidades blandas y el mejor desempeño del docente. Por otro lado, según los resultados de la Tabla 2, la mayoría de los docentes de una Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional, Trujillo, se desempeñan en un nivel alto, el 32% en un nivel medio y sólo el 2% en un nivel bajo, lo que se

corresponde con lo encontrado por Rizo (2002) luego de realizar una investigación sobre evaluaciones internacionales en países latinoamericanos, se observa que se debe de mejorar la comunicación en el salón de clases, mejorando las relaciones de los alumnos y docentes.

A nivel local, podemos ver que en una facultad de química de una universidad nacional en Trujillo, una quinta parte de los profesores tienen limitaciones a la hora de interactuar con los alumnos, y que estas limitaciones están directamente relacionadas con la remuneración económica perceptible en sus salarios, así como problemas con la dirección del aprendizaje, la participación en grupo, el trabajo en equipo y la participación en clase. Según Robalino (2006), la profesión docente está orientada a mejorar la labor de enseñar y transmitir conocimientos de manera eficaz y eficiente, por lo que el proceso de formación, evaluación y desempeño debe estar coordinado con nuestros sistemas educativos actuales. Según Rizo (2002), el trabajo del profesor implica no sólo resolver problemas en el aula, sino también mejorar su capacidad para afrontar conflictos y superar obstáculos como los técnicos, conceptuales y de gestión.

Según Artavia (2012), las blandas habilidades han alcanzado una relevancia social directamente relacionada con la administración universitaria, particularmente en la relación que el profesor tiene con el estudiante, donde se espera determinar el vínculo de estos en la toma de decisiones educativas específicas a nivel universitario. En este sentido, según Robalino (2006), el desempeño docente se evalúa en cinco ámbitos: planificación de la política educativa, implementación de la política educativa, evaluación de la política educativa y evaluación de la política educativa. Evaluación cualitativa y cuantitativa de los aprendizajes, Evaluación de la Pedagogica, y Compromiso con el Proyecto Educativo Nacional. En consecuencia, se considera necesario realizar auditorías adecuadas a los docentes para determinar si existe interacción en el aula y cómo se están integrando y cooperando en la resolución de conflictos internos específicos a nivel pedagógico. Asimismo, es necesario determinar si el docente asegura un desempeño adecuado de acuerdo a los lineamientos específicos establecidos en el Manual de Desempeño Docente (Loza, 2013).

Por otro lado, en el mundo específico del trabajo, tenemos habilidades a largo plazo con competencias directamente relacionadas con la profesión y/o actividad que nos permiten completar con éxito una tarea específica. En el mundo actual, podemos

decir que las empresas buscan perfiles que, además de habilidades técnicas y conocimientos especializados, estén orientados al trabajo en equipo y a la resolución eficaz de conflictos en el lugar de trabajo. La interacción en el aula no tiene que ver con puntualidad, obediencia o responsabilidad, sino que para tener un adecuado desempeño docente se debe realizar un análisis que les permita comprender la situación de la problemática local, proponer alternativas viables y tener un adecuado y auténtico desarrollo de competencias para realizar trabajo en equipo con colaboración y equidad (Martínez, Gamarra y Valles, 2016). Las habilidades blandas se demuestran no sólo en el lugar de trabajo, sino también en todos los aspectos de la vida personal, donde los profesionales demuestran su capacidad de adaptarse a cada situación para hacer frente a cada problema específico, como escenarios de crisis o situaciones de incertidumbre. Por ello, para adaptarse al cambio es necesario romper paradigmas, lo que requiere un papel fundamental dentro de nuestra personalidad.

En relación a la relación entre las habilidades blandas y el desempeño de los docentes de una universidad nacional en Trujillo, la tabla 4 muestra la correlación de Pearson entre las habilidades blandas y el desempeño de los docentes de una universidad nacional en Trujillo. El valor 0,791 indica que el grado de correlación es altamente significativo, lo que implica que se acepta la hipótesis de investigación. H = Si existe relación entre las habilidades blandas y el desempeño de los profesores de la Facultad de Química de una Universidad Nacional de Trujillo, 2022. Como resultado, podemos destacar que las habilidades blandas se ponen de manifiesto no sólo en el ámbito laboral, sino también en todos los aspectos de la vida personal, donde los profesionales demuestran su capacidad de adaptarse a cada situación para hacer frente a cada problema en particular, como escenarios de crisis o situaciones inciertas para las que no estamos preparados. En consecuencia, para adaptarse al cambio es necesario romper paradigmas, lo que requiere un papel fundamental dentro de nuestra personalidad.

Siguiendo al autor anteriormente mencionado, nos encontramos con diversas teorías que se centran en diferentes aspectos de los criterios de evaluación del desempeño docente, así como las siguientes etapas que deben cumplirse para lograr la evaluación del desempeño docente: La Mediación se refiere al uso de cuestionarios para la obtención de datos e información; la Calificación se refiere a la comunicación individual de resultados con base en las solicitudes realizadas durante el proceso de

toma de decisiones. La evaluación, como tal, se basa en los resultados obtenidos y en el juicio valorativo de cada uno de los responsables; y, la toma de decisiones y retroalimentación para la mejora, para que formen parte del proceso y logren un cambio positivo en la toma de decisiones. Según Lagos (2012), el papel del profesor es fundacional en los siguientes aspectos: mejorar la calidad centrándose en el rendimiento académico de los alumnos, proporcionar información actual a los profesores y lograr un aprendizaje eficaz de los alumnos, contribuir a la mejora continua de los conocimientos de los profesores mediante la formación continua y proporcionar herramientas a las instituciones para una adecuada toma de decisiones.

Según Rizo (2002), después de realizar un estudio de todas las evaluaciones ambientales internacionales en América Latina, es necesario mejorar la interacción en el aula mediante la transformación de las prácticas educativas, como la mejora de las relaciones entre profesores y alumnos, la gestión directiva y la formación continua de los profesores. El presente estudio se centra en determinar la relación entre variables como las habilidades blandas y el desempeño docente en una universidad nacional, Trujillo, con el objetivo de identificar problemas docentes y garantizar una educación de calidad en una universidad nacional, Trujillo.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se encontró que las variables habilidades blandas están relacionadas con el desempeño docente de los profesores de una universidad nacional en Trujillo, según una correlación de Pearson de 0,791, lo que indica que existe una correlación muy significativa entre ambas variables.

Segunda: Se determinó que existe una correlación significativa entre la dimensión planificación de las habilidades blandas y el desempeño de los docentes de una Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional, sede Trujillo.

Tercera: Se verificó que existe una alta correlación entre la dimensión esencial de las habilidades blandas y el desempeño de los docentes de una universidad nacional en la Facultad de Química de Trujillo.

Cuarta: Se encontró la existencia de una correlación severa entre la dimensión funcional de las habilidades blandas y el desempeño de los docentes de una Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional, sede Trujillo.

Quinta: Finalmente, se concluye que, si bien la gran mayoría de los docentes que laboran en la facultad de química de una universidad nacional en Trujillo poseen las habilidades blandas necesarias para transmitir conocimientos y métodos a los estudiantes universitarios, es fundamental mantener y mejorar este desempeño utilizando el desarrollo continuo de habilidades blandas en beneficio de nuestros estudiantes y la sociedad.

VII. RECOMENDACIONES

Para garantizar la mejor y más alta calidad de instrucción y desempeño académico, se recomienda que tanto los directivos, como los mismos profesores continúen apoyando y desarrollando su grado de capacidad docente.

Se sugiere a los docentes de la Facultad de Ingeniería Química de la Universidad Nacional, sede Trujillo, que, para mejorar la dimensión planificación de las habilidades blandas, se analicen y se centren en desarrollar la integridad, iniciativa y confiabilidad de cada estudiante para transmitir los conocimientos de una manera adecuada y efectiva.

Se recomienda a los docentes de una Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional, sede Trujillo, que para mejorar la dimensión esencial de las habilidades blandas, busquen que los estudiantes destaquen por su afinidad en trabajar en equipo, ser flexibles, adaptables y muy creativos para que resuelvan problemas, lleguen a consensos y mejoren sus habilidades comunicativas para brindar una educación de alta calidad.

Finalmente, se aconseja a los docentes de una Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional, sede Trujillo, promover la participación, interacción e interacción con sus estudiantes con el fin de mejorar la dimensión funcional de las habilidades blandas.

REFERENCIAS

- Acuña, J. (2015). Retos de la formación docente ante las exigencias del Mundo Global. Rev. AZ Educación y Cultura. Nº 91 marzo 1 del 2015.
- Alvarado (2017). Efectos del aprendizaje cooperativo sobre las habilidades sociales y la resolución de conflictos en los estudiantes de las carreras de negocios (Tesis de Maestría). Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Álvarez Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales.
- Artavia, V (2012). Manual de técnicas participativas para la estimulación de las capacidades del “ser” en la formación profesional. Capacidades personales. Recuperado del sitio web:
http://www.ina.ac.cr/asesoria_genero/manual_tecnicas_participativas_1.pdf
- Baca L.S.R., Rivera J.L.T., Andía H.D., Alarcón-Díaz M.A. (2020) Role play: Quasiexperiment for the development of social skills, International Journal of Early Childhood Special Education.
- Barrón (2018). Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa “Ricardo Palma” (Tesis Doctorado). Universidad César Vallejo.
- Bernal, C., (2010). Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Colombia: Prentice Hall.
- Bracho, T. 2011. Una mirada conceptual al derecho a la educación México. México: Observatorio Ciudadano de la Educación A.C.
- Campana, Y., Velasco, D., Aguirre, J y Guerrero, E. (2014). Inversión en infraestructura educativa: una aproximación a la medición de sus efectos a partir de la experiencia de los Colegios Emblemáticos. Informe Final. Perú: CIESD.
- Ceroni Galloso, Mario. (2010). ¿Investigación básica, aplicada o sólo investigación?. Revista de la Sociedad Química del Perú, 76(1), 5-6. Recuperado en 17 de diciembre de 2022, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-634X2010000100001&lng=es&

- CIND (2007). A Evaluación del Desempeño Docente y Calidad de la Docencia Universitaria, 2007, Santiago de Chile.
- Cobo John, Torres Pablo (2021). Desafíos de la educación humanista ante la formación docente, <https://doi.org/10.5281/zenodo.5140681>
- Cruz, P (s/f). LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS. Recuperado del sitio web: <http://www.redes-cepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/COMPETENCIAS/LA%20GESTION%20POR%20COMPETENCIAS.pdf>
- Darling, L. (2012). Educar con calidad y equidad. Los dilemas del siglo XXI. Chile: Centro de Innovación en Educación de Fundación Chile. Recuperado de http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/CR_Articulos/Home/Educarconcalidadyequidad_LDarlingH.pdf
- Díaz, L (2017), Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundario, zona urbana Distrito de Iquitos 2016. Perú: UNAP.
- Diaz Dumont J.R., Ledesma Cuadros M.J., Tito Cárdenas J.V., Diaz Tito L.P.(2021) Management skills in a health emergency context, covid-19, in peru [Habilidades directivas en un contexto de emergencia sanitaria, covid-19 en el Perú]
- Duarte, J., Gargiulo, C y Moreno, M. (2011). Infraestructura escolar y aprendizajes en la Educación Básica Latinoamericana: un análisis a partir del SERCE. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Espinoza Mina, Marcos Antonio, & Gallegos Barzola, Doris. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático. Revista Científica UISRAEL, 7(2), 39-56. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n2.2020.245>
- Flores, R (s/f). “Adquirir habilidades blandas influye en el éxito laboral”: Recuperado del sitio web: <http://www.unicef.org/peru/spanish/Entrevista-Rosa-Maria-Flores-Araoz-Adquirir-habilidades-blandas-influye-en-exito-laboral.pdf>
- Flores, M. (2017). Gestión Educativa y Desempeño Docente en el IST Amazónico de Tarapoto, San Martín, 2017. Perú: UCV
- Guillen Cabrera D.D., Tejada Arana A.A., Cárdenas Saavedra A., Prado Coronado M.V., Manrique Céspedes J.C.(2022) Management skills and decision making in a

transportation company in Peru [Habilidades gerenciales y toma de decisiones en una empresa de transporte del Perú]

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6ª ed.). México: Mc Graw-Hill.

Hevia, R. (2015). El derecho a la educación y la educación en los derechos. España: Bomarzo.

Ishikawa, K. (2012). ¿Qué es el control total de calidad? ", Colombia: Norma.

Imbernón, F. (2014). Calidad de la enseñanza y formación del profesorado. Un cambio necesario. España: Ediciones Octaedro, S.L,

Lagos, C (2012). Aprendizaje experiencial en el desarrollo de las habilidades blandas. Recuperado del sitio web:
<http://biblioteca.uahurtado.cl/ujah/856/txtcompleto/txta135080.pdf>

Lauro, S. (2013). Gestión pedagógica en el aula y su clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica de los Centros Educativos Alfredo Pérez Guerrero de la parroquia Cuchaentza, cantón Morona y Alfredo Germani de la parroquia y cantón Sucúa, provincia Morona Santiago, en el año lectivo 2011-2012. Ecuador: Universidad de Morona Santiago de Ecuador.

Loza, G. (2013). El Liderazgo Directivo en la Gestión Pedagógica de las Escuelas de Calidad. México: Universidad Pedagógica Nacional.

Lozano Fernández, Martha Angélica, Lozano Fernández, Elena Noemí, & Ortega Cabrejos, Mónica Ysabel. (2022). Habilidades blandas una clave para brindar educación de calidad: revisión teórica. Conrado, 18(87), 412-420. Epub 02 de agosto de 2022. Recuperado en 17 de diciembre de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000400412&lng=es&tlng=es.

Luján, B. y Olivares H. (2018). Gestión educativa en instituciones de educación básica regular, 2018. Perú: UCT.

Martínez, F. (2019). La evaluación de la calidad de los sistemas educativos: la propuesta de un modelo, en Avances y desafíos en la evaluación educativa. Madrid: Santillana.

- Martínez, G., Guevara A, Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai* [en línea] 2016, 12 (Julio-diciembre): [Fecha de consulta: 3 de mayo de 2019] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>> ISSN 1665 -0441.
- Martínez, L. F. & Martínez, R. (2021). Estudio analítico de las habilidades blandas en educación superior: una propuesta pedagógica para fortalecer el PEP del programa de contaduría pública de la Uniagustiniana [Universidad La Gran Colombia]. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11396/6944>.
- MINEDU/UNESCO (2017). Una Mirada a la profesión docente en el Perú: Docentes, docentes en el servicio y formadores de docentes.
- Ministerio de Educación. (2016a). Estadística de la Calidad Educativa. Obtenido de ESCALE: <http://escale.minedu.gob.pe/>
- Ministerio de Educación. (2016b). Por una educación con dignidad. Inversión en infraestructura educativa 2011-2016. Lima: Minedu.
- Mourshed M, Chijote, Ch y Barber M. (2012). Cómo continúan mejorando los sistemas educativos de mayor progreso en el mundo. Chile: Mc Kinsey & Company.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE. (2014). Panorama de la Educación. México: OCDE
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE. (2016). Panorama de la educación. Indicadores de la OCED 2015. España: OCDE, 2016.
- OREALC / UNESCO, (2019). Perspectivas sobre las políticas docentes en América Latina y el Caribe: lecciones aprendidas de la Estrategia Regional sobre Docentes de OREALC / UNESCO 2011-2016.
- Piña (2010). El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos, año 2010 (Tesis Doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Ramos, I. (2015), Participación de los padres de familia y su influencia en la gestión institucional de las instituciones educativas del nivel inicial UGEL - Canchis–Cusco 2015.
- Rizo, M. (2002), Evaluación del Docente Universitario. Una Visión Institucional, 2002, Bogotá.

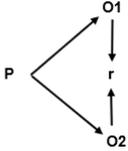
- Robalino, M. (2006); Carrera y Evaluación Docente en América Latina Una mirada desde una perspectiva renovada de la profesión docente, 2006, Quito.
- Rodriguez Siu, Jenny Liliana, Rodríguez Salazar, Raúl Eduardo, & Fuerte Montaña, Leonardo. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e1038.
- Romero González, J. A., Granados, I. N., López Clavijo, S. L., & González Ruiz, G. M. (2021). Habilidades blandas en el contexto universitario y laboral: revisión documental. *IyD*, 8(2), 113–127. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.8.2.2021.2749>
- SEP. (2014). Perfil, Parámetros e Indicadores para Docentes y Técnicos Docentes y Propuesta de Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos de Evaluación. Consultado en <http://www.inee.edu.mx/index.php/component/content/article/557-dialogoscondocentes/1719-documentos-de-apoyo>, fecha de consulta 8 de mayo del 2019.
- Silva, M (2013). HABILIDADES BLANDAS, fundamentales para el desarrollo personal. Recuperado del sitio web: http://www.cide.cl/documentos/Revista_educar_Habilidades_blandas_MJVaIdebenito.pdf
- Singer, M et. Al (2009). Entrenando Competencias Blandas. Recuperado del sitio web: http://www.inacap.cl/tportal/portales/tp90b5f9d07o144/uploadImg/File/PDF/Entrenando_Competicencias_Blandas_en_Jovenes.pdf
- Tumino, M. (2013). Evaluación de la calidad del servicio universitario desde la percepción de estudiantes y profesores: estudio de caso. Argentina: Universidad Adventista del Plata.
- UNESCO (2019). Docentes de tercer y sexto grado en América Latina y el Caribe: características, percepciones y relación con el aprendizaje de los estudiantes (Informe técnico, pdf). Chile: UNESCO.
- UNESCO (2017a). Suficiencia, equidad y efectividad de la infraestructura escolar en América Latina según el TERCE. Chile: UNESCO.

- UNESCO (2017b). Declaración de Buenos Aires. Reunión Regional de Ministros de Educación de América Latina y el Caribe. Chile: UNESCO.
- UNESCO (2017c). Hoja de Ruta de Implementación de ODS 4 - E2030 para América Latina y el Caribe: informe. Chile: UNESCO.
- UNESCO (2016). Los docentes de tercer y sexto grado de América Latina y el Caribe: características, percepciones y relación con el aprendizaje de los estudiantes. Washington: UNESCO.
- UNESCO (2015). El derecho humano a la educación. Compromisos Adquiridos por los Gobiernos para asegurar el derecho humano a la educación, Agenda 21, capítulo 36, párrafo 3; Capítulo 3, párrafo 2 y capítulo 24, párrafo 3. [http://www.unesco.org/new/es/education/themes/leading-the-internationalagenda/right-to-education /](http://www.unesco.org/new/es/education/themes/leading-the-internationalagenda/right-to-education/) (consultado el 20 de febrero de 2015)
- Vásquez, G. (2015). El gerente educativo, constructor de la calidad educativa. Manizales Colombia: UNAC.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas e Instrumentos
<p>Problema general:</p> <p>¿Existe relación entre las habilidades blandas y el desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional en Trujillo, 2022?</p> <p>Problemas específicos se tiene:</p> <p>¿Existe relación entre la dimensión conductual de las habilidades blandas y el desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional en Trujillo, 2022?</p> <p>¿Existe relación entre la dimensión esencial de las habilidades blandas y el desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional en Trujillo, 2022?</p> <p>¿Existe relación entre la dimensión funcional de las habilidades blandas y el desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional en Trujillo, 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar relación entre las habilidades blandas y el desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional en Trujillo, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>O1: Determinar la relación entre la dimensión conductual de las habilidades blandas y el desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional en Trujillo, 2022.</p> <p>O2: Determinar la relación entre la dimensión esencial de las habilidades blandas y el desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional en Trujillo, 2022.</p> <p>O3: Determinar la relación entre la dimensión funcional de las habilidades blandas y el desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional en Trujillo, 2022.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>H1: Si existe relación entre las habilidades blandas y el desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional en Trujillo, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1: La relación entre la dimensión conductual de las habilidades blandas y el desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional en Trujillo, 2022 es significativa.</p> <p>H2: La relación entre la dimensión esencial de las habilidades blandas y el desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional en Trujillo, 2022 es significativa.</p> <p>H3: la relación entre la dimensión funcional de las habilidades blandas y el desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional en Trujillo, 2022 es significativa.</p>	<p>Técnica</p> <p>La técnica que se utilizará es la encuesta y la observación directa</p> <p>Instrumentos</p> <p>El instrumento que se utilizará serán un cuestionario</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	
<p>Diseño: no experimental, de corte transversal, correlacional.</p> <p>Tipo: Investigación Básica.</p> <p>Donde: P = Población O1, V1: Habilidades blandas O2, V2: Desempeño Docente r = Relación entre O1 y O2</p> 	<p>Población: La población estará conformada por 50 profesores de una facultad de Ing. Química en un centro universitario en Trujillo, en lo correspondiente a la caracterización, se contó con la participación de ambos géneros (30% mujeres y 70% varones) que consienten participar voluntariamente.</p> <p>Muestra: No fue necesaria puesto que se trabajó con toda la población.</p> <p>Muestreo: No probabilístico por conveniencia</p>	<p>Variables</p> <p>V1: Habilidades Blandas</p> <p>V2: Desempeño Docente</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Conductual</p> <p>Esencial</p> <p>Funcional</p> <p>Cultural</p> <p>Política</p> <p>Pedagógica</p>

Estructura del Instrumento de Investigación:

Variable	Dimensión	Ítems	Totalm	De	Indifere	Desacu	Totalm	
HABILIDADES BLANDAS	Planificación	¿Cuentas con habilidades interpersonales?						
		¿Eres íntegro?						
		¿Evalúas la proactividad en tus estudiantes?						
		¿Generas confianza en tu clase?						
		¿Generas predisposición para aprender en tu clase?						
	Esencial	¿Tienes comunicación asertiva?						
		¿Realizas trabajo en equipo?						
		¿Te adaptas a esta realidad cambiante?						
		¿Eres servicial?						
		¿Fomentas la creatividad?						
	Funcional	¿Manejas eficientemente los conflictos?						
		¿Conformas grupos relacionados a solucionar la problemática?						
		¿Realizas supervisiones efectivas?						
		¿Hay motivación en tu clase?						
		¿Buscas emprendimiento y desarrollo?						
		Cultural	¿Cuentas con conocimientos amplios					

		y experiencia docente?					
		¿Enfrentas desafíos económicos en la actualidad?					
		¿Enfrentas desafíos políticos en la actualidad?					
		¿Enfrentas desafíos sociales en la actualidad?					
		¿Enfrentas desafíos culturales en la actualidad?					
	Política	¿Tienes compromiso educativo?					
		¿Te orientas a la transformación educativa?					
		¿Enseñas con justicia?					
		¿Buscas la equidad en tus decisiones?					
		¿Generas identidad en tus alumnos?					
	Pedagógica	¿Cuentas con conocimientos específico de la materia que dictas?					
		¿Cuentas con saber pedagógico?					
		¿Generas reflexiones teórica práctica en tus alumnos?					
		¿Generas confianza con tus alumnos y colegas?					
		¿Te orientas a la diversidad?					

Grado de valoración de las alternativas de respuesta de los ítems:

Totalmente de
acuerdo

De acuerdo

Indiferente

Desacuerdo

Totalmente en
desacuerdo

Ficha técnica del Instrumento de Investigación

Encuesta a Docentes de una facultad de Ingeniería Química de una Universidad nacional en Trujillo, La Libertad, Perú; para determinar si existe interdependencia entre las habilidades blandas y desempeño	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Indiferente (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)
¿Cuentas con habilidades interpersonales?					
¿ Eres íntegro?					
¿Evalúas la proactividad en tus estudiantes?					
¿Generas confianza en tu clase?					
¿Generas predisposición para aprender en tu clase?					
¿Tienes comunicación asertiva?					
¿Realizas trabajo en equipo?					
¿Te adaptas a esta realidad cambiante?					
¿ Eres servicial?					
¿ Fomentas la creatividad?					
¿Manejas eficientemente los conflictos?					
¿Conformas grupos relacionados a solucionar la problemática?					
¿Realizas supervisiones efectivas?					
¿Hay motivación en tu clase?					
¿Buscas emprendimiento y desarrollo?					
¿Cuentas con conocimientos amplios y experiencia docente?					
¿Enfrentas desafíos económicos en la actualidad?					
¿Enfrentas desafíos políticos en la actualidad?					
¿Enfrentas desafíos sociales en la actualidad?					
¿Enfrentas desafíos culturales en la actualidad?					
¿Tienes compromiso educativo?					
¿Te orientas a la transformación educativa?					
¿ Enseñas con justicia?					
¿ Buscas la equidad en tus decisiones?					
¿ Generas identidad en tus alumnos?					
¿ Cuentas con conocimientos específico de la materia que dictas?					
¿ Cuentas con saber pedagógico?					
¿Generas reflexiones teórica práctica en tus alumnos?					
¿Generas confianza con tus alumnos y colegas?					
¿Te orientas a la diversidad?					

- **Llenado virtual de la Ficha técnica del instrumento de investigación (Google Forms):**

← → ↻ docs.google.com/forms/d/1hPITFoPN1hH5DKnYfVBst2ZpovgEEkscEmHMckIPYoc/edit

Formulario sin título Se guardaron todos los cambios en Drive

Preguntas Respuestas **90** Configuración

Ficha técnica del instrumento de investigación

Instrumento para determinar si existe interdependencia entre las habilidades blandas y desempeño de los docentes:

¿Cuentas con habilidades interpersonales? *

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

¿Cuentas con habilidades interpersonales? Escala lineal

Base de Datos – Resultados de Encuestas

BASE DE DATOS																																
Encuesta	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30	Total	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	
2	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	135
3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	126	
4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	1	1	1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	123	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	144	
6	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	131	
7	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	1	2	2	4	2	4	4	3	5	3	4	4	3	108	
8	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	119	
9	2	4	3	2	2	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	5	1	3	1	1	3	2	4	3	3	5	4	3	3	4	92	
10	3	5	4	2	5	2	5	5	4	3	4	3	3	4	2	2	4	3	1	2	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	107	
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	146	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	147	
14	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	1	3	2	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	124	
15	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	
16	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133	
17	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137	
18	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	125	
19	5	5	2	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	2	2	2	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	119	
20	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	141	
21	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	128	
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	5	5	5	150	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	144	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	4	5	3	1	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	132	
25	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	131	
26	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	106
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	143	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
29	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	95
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	139	
31	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	130	
32	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	129	
33	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	141	
34	3	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	1	3	2	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	122	
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	142	
36	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134	
37	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	148	
38	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	136
39	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	3	1	2	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	130	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	142	
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	4	4	4	4	120
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	143
43	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	123	
44	5	4	4	3	2	3	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	1	3	2	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	111
45	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	
46	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	129	
47	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	147	
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	138
49	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	1	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	131	
50	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	97	
ESTADÍSTICOS																																
VARIANZA	0.54	0.28	0.49	0.79	0.74	0.54	0.54	0.54	0.54	0.46	0.56	0.45	0.41	0.38	0.58	0.53	1.31	1.88	1.49	1.41	0.26	0.54	0.26	0.29	0.50	0.18	0.46	0.42	0.37	0.38	213.81	

- **Modelo de instrumento de medición:**

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): _____

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría en Docencia Universitaria** de la Universidad César Vallejo, en la sede **Trujillo**, promoción **II 202102**, aula **Trujillo-01**, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“Habilidades Blandas y Desempeño de los Docentes de la Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional, Trujillo, 2022”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente

Yovany Agustín Detán Gordillo

DNI N° 18872819

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: [con su respectivo autor, año y página]

Variables:

V1: Habilidades Blandas

Definición conceptual:

Para el BID (BID, 2017) las habilidades blandas serán capacidades que incrementan la eficiencia de las personas, permitiéndoles entregar más en tiempo equivalente utilizando una innovación y equipo similar, se observa que estas habilidades naturales o adquiridas pueden ser creadas en el transcurso de la vida, asimismo consideran que las habilidades blandas trabajan en la eficiencia de los individuos en un gran número de ocupaciones y estas las agrupan en tres clasificaciones generales: Habilidades generales, habilidades socioemocionales y habilidades mentales o académicas; según Silva (2013), son aquellas cualidades o propiedades que un individuo debe tener la opción de comunicarse con otra persona con éxito, por lo general apreciado de trabajo, y, sorprendentemente, en ciertas condiciones de la existencia del día a día, como las discusiones, las colaboraciones y las diferentes conexiones de las personas.

V2: Desempeño Docente:

Definición conceptual:

Según el Servicio de Escolarización (2012) es una actividad inteligente de la vocación y el trabajo como para la colectividad, la mejora y social, mientras que la ejecución de mostrar incluye un curso de conversación sobre las particularidades de la educación se centró en todos los estudiantes para lograr la obtención de información en la formación en cada grado de formación.

Dimensiones de las variables: [con su respectivo autor, año y página]

Dimensión 1: Cultural:

Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen (MINEDU, 2012)

Dimensión 2: Política:

Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades

cohesionadas con una identidad común.

Dimensión 3: Funcional:

Específicas a la descripción del cargo a desempeñar, tales como manejo de conflictos, conformación de equipos, entrenamiento y tutoría de supervisados, motivación y apoyo a supervisados, emprendimiento, y desarrollo (Silva, 2013).

Dimensión 4: Cultural:

Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen (MINEDU, 2012)

Dimensión 5: Política:

Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común (MINEDU, 2012).

Dimensión 6: Pedagógica:

La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente, refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol (MINEDU, 2012).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE 1: HABILIDADES BLANDAS

TÍTULO: HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, TRUJILLO, 2022.

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Habilidades Blandas Las habilidades blandas son aquellos atributos o características de una persona que le permiten interactuar con otras personas de manera efectiva, lo que generalmente se enfoca al trabajo, a ciertos aspectos de este, o incluso a la vida diaria (Silva, 2013).	Dimensión 1 Planificación: Requeridas por cualquier tipo de trabajo, entre las que destacan habilidades interpersonales, integridad, proactividad e iniciativa, confiabilidad, y predisposición a aprender (Silva, 2013).	1.1 Cuenta con habilidades interpersonales 1.2 Cuenta con integridad 1.3 Se evalúa la proactividad 1.4 Genera confianza 1.5 Genera predisposición para aprender	Ordinal: - Alto - Medio - Bajo
	Dimensión 2 Esencial: Se adaptan al tipo de cargo o de industria. Destacan la comunicación asertiva, trabajo en equipo, adaptabilidad y flexibilidad, orientación al servicio, y creatividad (Silva, 2013).	2.1 Tiene comunicación asertiva 2.2 Realiza trabajo en equipo 2.3 Se adapta a la realidad 2.4 Orienta sus actividades al servicio 2.5 Es creativo	
	Dimensión 3 Funcional: Específicas a la descripción del cargo a desempeñar, tales como manejo de conflictos, conformación de equipos, entrenamiento y tutoría de supervisados, motivación y apoyo a supervisados, emprendimiento, y desarrollo (Silva, 2013).	3.1 Maneja de forma adecuada los conflictos 3.2 Conformar equipos para la solución de problemas 3.3 Realiza supervisión 3.4 Existe motivación 3.5 Busca emprendimiento y desarrollo	

TÍTULO: HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, TRUJILLO, 2022.

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Desempeño Docente Es principalmente un ejercicio de reflexión sobre el sentido de esta profesión y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad. Constituye un proceso de deliberación sobre las características de una enseñanza dirigida a que los estudiantes peruanos logren aprendizajes fundamentales durante el proceso de su educación básica, y aspira a movilizar al magisterio hacia el logro de un desarrollo profesional permanente que garantice estos aprendizajes (MINEDU, 2012).	Dimensión 1 Cultural: Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen (MINEDU, 2012)	1.1 Cuenta con conocimientos amplios 1.2 Enfrentar desafíos económicos 1.3 Enfrentar desafíos políticos 1.4 Enfrentar desafíos sociales 1.5 Enfrentar desafíos culturales	Ordinal: - Alto - Medio - Bajo
	Dimensión 2 Política: Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común.	2.1 Tiene compromiso 2.2 Se orienta a la transformación 2.3 Enseña con justicia 2.4 Busca la equidad 2.5 Genera identidad	
	Dimensión 3 Pedagógica: La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol (MINEDU, 2012).	3.1 Cuenta con saber específico 3.2 Cuenta con saber pedagógico 3.3 Genera reflexión teórica práctica 3.4 Genera confianza 3.5 Se orienta a la diversidad	

Nota: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIÓN ENTRE LAS HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, TRUJILLO, 2022

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	Cuenta con habilidades interpersonales	X		X		X		
2	Cuenta con integridad	X		X		X		
3	Se evalúa la proactividad	X		X		X		
4	Genera confianza	X		X		X		
5	Genera predisposición para aprender	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Esencial							
6	Tiene comunicación asertiva	X		X		X		
7	Realiza trabajo en equipo	X		X		X		
8	Se adapta a la realidad	X		X		X		
9	Orienta sus actividades al servicio	X		X		X		
10	Es creativo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Funcional							
11	Maneja de forma adecuada los conflictos	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Conforma equipos para la solución de problemas	X		X		X		
13	Realiza supervisión	X		X		X		
14	Existe motivación	X		X		X		
15	Busca emprendimiento y desarrollo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Cultural							
16	Cuenta con conocimientos amplios	X		X		X		
17	Enfrentar desafíos económicos	X		X		X		
18	Enfrentar desafíos políticos	X		X		X		
19	Enfrentar desafíos sociales	X		X		X		
20	Enfrentar desafíos culturales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Política							
21	Tiene compromiso	X		X		X		
22	Se orienta a la transformación	X		X		X		
23	Enseña con justicia	X		X		X		
24	Busca la equidad	X		X		X		
25	Genera identidad	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Pedagógica							
26	Cuenta con saber específico	X		X		X		
27	Cuenta con saber pedagógico	X		X		X		
28	Genera reflexión teórica práctica	X		X		X		
29	Genera confianza	X		X		X		
30	Se orienta a la diversidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: _____ **DNI:** _____

Especialidad del validador: Docente Principal del Departamento de Ingeniería Metalúrgica UNT

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

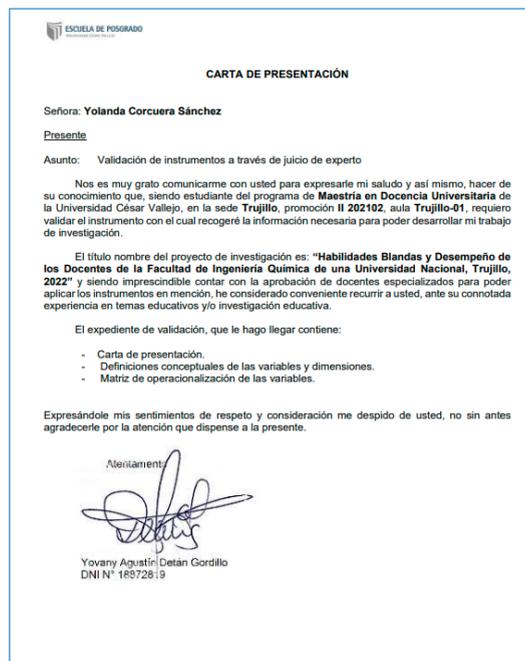
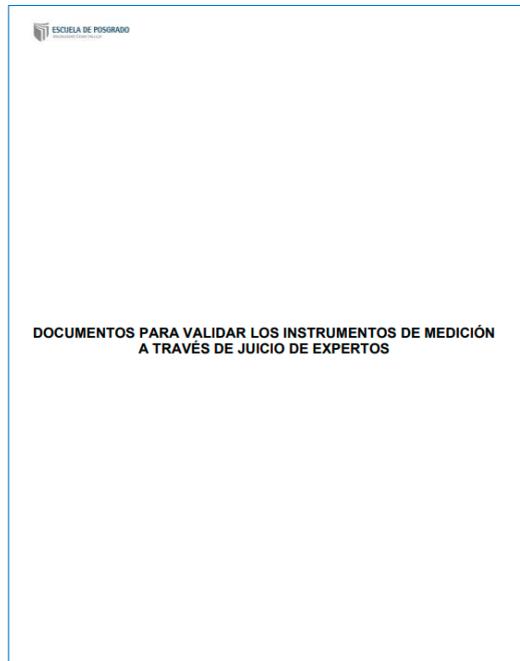
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Trujillo, 15

Firma del Experto Informante.

Instrumentos de Medición Validados por Juicio de Expertos

- Dra. Yolanda Corcuera Sánchez



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: [con su respectivo autor, año y página]

Variabes:

V1: Habilidades Blandas

Definición conceptual:

Para el BID (BID, 2017) las habilidades blandas serán capacidades que incrementan la eficiencia de las personas, permitiéndoles entregar más en tiempo equivalente utilizando una innovación y equipo similar, se observa que estas habilidades naturales o adquiridas pueden ser creadas en el transcurso de la vida, asimismo consideran que las habilidades blandas trabajan en la eficiencia de los individuos en un gran número de ocupaciones y estas las agrupan en tres clasificaciones generales: Habilidades generales, habilidades socioemocionales y habilidades mentales o académicas; según Silva (2013), son aquellas cualidades o propiedades que un individuo debe tener la opción de comunicarse con otra persona con éxito, por lo general apreciado de trabajo, y, sorprendentemente, en ciertas condiciones de la existencia del día a día, como las discusiones, las colaboraciones y las diferentes conexiones de las personas.

V2: Desempeño Docente:

Definición conceptual:

Según el Servicio de Escolarización (2012) es una actividad inteligente de la vocación y el trabajo como para la colectividad, la mejora y social, mientras que la ejecución de mostrar incluye un curso de conversación sobre las particularidades de la educación se centró en todos los estudiantes para lograr la obtención de información en la formación en cada grado de formación.

Dimensiones de las variables: [con su respectivo autor, año y página]

Dimensión 1: Cultural:

Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen (MINEDU, 2012)

Dimensión 2: Política:

Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituimos como país, como sociedades

cohesionadas con una identidad común.

Dimensión 3: Funcional:

Específicas a la descripción del cargo a desempeñar, tales como manejo de conflictos, conformación de equipos, entrenamiento y tutoría de supervisados, motivación y apoyo a supervisados, emprendimiento, y desarrollo (Silva, 2013).

Dimensión 4: Cultural:

Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen (MINEDU, 2012)

Dimensión 5: Política:

Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituimos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común (MINEDU, 2012).

Dimensión 6: Pedagógica:

La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente, refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol (MINEDU, 2012).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE 1: HABILIDADES BLANDAS

TÍTULO: HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, TRUJILLO, 2022.

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Habilidades Blandas Las habilidades blandas son aquellos atributos o características de una persona que le permiten interactuar con otras personas de manera efectiva, lo que generalmente se enfoca al trabajo, a ciertos aspectos de este, o incluso a la vida diaria (Silva, 2013).	Dimensión 1 Planificadora: Requeridas por cualquier tipo de trabajo, entre las que destacan habilidades interpersonales, integridad, proactividad e iniciativa, confiabilidad, y predisposición a aprender (Silva, 2013).	1.1 Cuenta con habilidades interpersonales 1.2 Cuenta con integridad 1.3 Se evalúa la proactividad 1.4 Genera confianza 1.5 Genera predisposición para aprender	Ordinal: - Alto - Medio - Bajo
	Dimensión 2 Esencial: Se adaptan al tipo de cargo o de industria. Destacan la comunicación asertiva, trabajo en equipo, adaptabilidad y flexibilidad, orientación al servicio, y creatividad (Silva, 2013).	2.1 Tiene comunicación asertiva 2.2 Realiza trabajo en equipo 2.3 Se adapta a la realidad 2.4 Orienta sus actividades al servicio 2.5 Es creativo	
	Dimensión 3 Funcional: Específicas a la descripción del cargo a desempeñar, tales como manejo de conflictos, conformación de equipos, entrenamiento y tutoría de supervisados, motivación y apoyo a supervisados, emprendimiento, y desarrollo (Silva, 2013).	3.1 Maneja de forma adecuada los conflictos 3.2 Conformar equipos para la solución de problemas 3.3 Realiza supervisión 3.4 Existe motivación 3.5 Busca emprendimiento y desarrollo	

TÍTULO: HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, TRUJILLO, 2022.

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Desempeño Docente Es principalmente un ejercicio de reflexión sobre el sentido de esta profesión y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad. Constituye un proceso de deliberación sobre las características de una enseñanza dirigida a que los estudiantes puedan lograr aprendizajes fundamentales durante el proceso de su educación básica, y aspira a movilizar al magisterio hacia el logro de un desarrollo profesional permanente que garantice estos aprendizajes (MINEDU, 2012).	Dimensión 1 Cultural: Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen (MINEDU, 2012)	1.1 Cuenta con conocimientos amplios 1.2 Enfrenta desafíos económicos 1.3 Enfrenta desafíos políticos 1.4 Enfrenta desafíos sociales 1.5 Enfrenta desafíos culturales	Ordinal: - Alto - Medio - Bajo
	Dimensión 2 Política: Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de construirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común.	2.1 Tiene compromiso 2.2 Se orienta a la transformación 2.3 Busca con justicia 2.4 Busca la equidad 2.5 Genera identidad	
	Dimensión 3 Pedagógica: La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol (MINEDU, 2012).	3.1 Cuenta con saber específico 3.2 Cuenta con saber pedagógico 3.3 Genera reflexión teórica-práctica 3.4 Genera confianza 3.5 Se orienta a la diversidad	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIÓN ENTRE LAS HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, TRUJILLO, 2022

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Perifoneo ^a	Relatividad ^b	Claridad ^c	Sugerencias
1	Cuenta con habilidades interpersonales	X			
2	Cuenta con integridad	X			
3	Se evalúa la proactividad	X			
4	Genera confianza	X			
5	Genera predisposición para aprender	X			
6	Tiene comunicación asertiva	X			
7	Realiza trabajo en equipo	X			
8	Se adapta a la realidad	X			
9	Orienta sus actividades al servicio	X			
10	Es creativo	X			
11	Maneja de forma adecuada los conflictos	X			
12	Conformar equipos para la solución de problemas	X			
13	Realiza supervisión	X			
14	Existe motivación	X			
15	Busca emprendimiento y desarrollo	X			
16	Cuenta con conocimientos amplios	X			
17	Enfrenta desafíos económicos	X			
18	Enfrenta desafíos políticos	X			
19	Enfrenta desafíos sociales	X			
20	Enfrenta desafíos culturales	X			
21	Tiene compromiso	X			
22	Se orienta a la transformación	X			
23	Busca con justicia	X			
24	Busca la equidad	X			
25	Genera identidad	X			
26	Cuenta con saber pedagógico	X			
27	Genera reflexión teórica-práctica	X			
28	Genera confianza	X			
29	Se orienta a la diversidad	X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./ Mg: Luis Wilfredo Aguilar Rodríguez DNI: 18178929

Especialidad del validador: Docente Principal del Departamento de Ingeniería Metalúrgica UNT

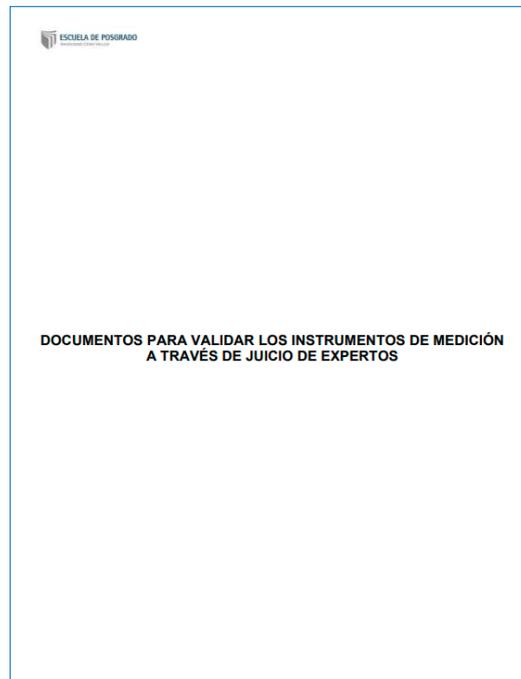
Trujillo, 15 de octubre del 2022.

^aPerifoneo: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
^bRelatividad: El ítem es apropiado para medir el componente o dimensión específica del constructo.
^cClaridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


 Firma del Experto Informante.

- Dr. Jaime Amorós Delgado



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: [con su respectivo autor, año y página]

Variabes:

V1: Habilidades Blandas

Definición conceptual:

Para el BID (BID, 2017) las habilidades blandas serán capacidades que incrementan la eficiencia de las personas, permitiéndoles entregar más en tiempo equivalente utilizando una innovación y equipo similar, se observa que estas habilidades naturales o adquiridas pueden ser creadas en el transcurso de la vida, asimismo consideran que las habilidades blandas trabajan en la eficiencia de los individuos en un gran número de ocupaciones y estas las agrupan en tres clasificaciones generales: Habilidades generales, habilidades socioemocionales y habilidades mentales o académicas; según Silva (2013), son aquellas cualidades o propiedades que un individuo debe tener la opción de comunicarse con otra persona con éxito, por lo general apreciado de trabajo, y, sorprendentemente, en ciertas condiciones de la existencia del día a día, como las discusiones, las colaboraciones y las diferentes conexiones de las personas.

V2: Desempeño Docente:

Definición conceptual:

Según el Servicio de Escolarización (2012) es una actividad inteligente de la vocación y el trabajo como para la colectividad, la mejora y social, mientras que la ejecución de mostrar incluye un curso de conversación sobre las particularidades de la educación se centró en todos los estudiantes para lograr la obtención de información en la formación en cada grado de formación.

Dimensiones de las variables: [con su respectivo autor, año y página]

Dimensión 1: Cultural:

Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen (MINEDU, 2012)

Dimensión 2: Política:

Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades

cohesionadas con una identidad común.

Dimensión 3: Funcional:

Específicas a la descripción del cargo a desempeñar, tales como manejo de conflictos, conformación de equipos, entrenamiento y tutoría de supervisados, motivación y apoyo a supervisados, emprendimiento, y desarrollo (Silva, 2013).

Dimensión 4: Cultural:

Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen (MINEDU, 2012)

Dimensión 5: Política:

Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común (MINEDU, 2012).

Dimensión 6: Pedagógica:

La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente, refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol (MINEDU, 2012).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE 1: HABILIDADES BLANDAS

TÍTULO: HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, TRUJILLO, 2022.

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Habilidades Blandas Las habilidades blandas son aquellos atributos o características de una persona que le permiten interactuar con otras personas de manera efectiva, lo que generalmente se enfoca al trabajo, a ciertos aspectos de este, o incluso a la vida diaria (Silva, 2013).	Dimensión 1 Planificación: Requeridas por cualquier tipo de trabajo, entre las que destacan habilidades interpersonales, integridad, pro actividad e iniciativa, confiabilidad, y predisposición a aprender (Silva, 2013).	1.1 Cuenta con habilidades interpersonales 1.2 Cuenta con integridad 1.3 Se evalúa la proactividad 1.4 Genera confianza 1.5 Genera predisposición para aprender	Ordinal: - Alto - Medio - Bajo
	Dimensión 2 Especialización: Se adaptan al tipo de cargo o de industria. Destacan la comunicación asertiva, trabajo en equipo, adaptabilidad y flexibilidad, orientación al servicio, y creatividad (Silva, 2013).	2.1 Tiene comunicación asertiva 2.2 Realiza trabajo en equipo 2.3 Se adapta a la realidad 2.4 Orienta sus actividades al servicio 2.5 Es creativo	
	Dimensión 3 Funcional: Específicas a la descripción del cargo a desempeñar, tales como manejo de conflictos, conformación de equipos, entrenamiento y tutoría de supervisados, motivación y apoyo a supervisados, emprendimiento, y desarrollo (Silva, 2013).	3.1 Maneja de forma adecuada los conflictos 3.2 Conformar equipos para la solución de problemas 3.3 Realiza supervisión 3.4 Existe motivación 3.5 Busca emprendimiento y desarrollo	

TÍTULO: HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, TRUJILLO, 2022.

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Desempeño Docente Es principalmente un ejercicio de reflexión sobre el sentido de esta profesión y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad. Constituye un proceso de deliberación sobre las características de una enseñanza dirigida a que los estudiantes peruanos logren aprendizajes fundamentales durante el proceso de su educación básica, y aspira a movilizar al magisterio hacia el logro de un desarrollo profesional permanente que garantice estos aprendizajes (MINEDU, 2012).	Dimensión 1 Cultural: Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen (MINEDU, 2012)	1.1 Cuenta con conocimientos amplios 1.2 Enfrenta desafíos económicos 1.3 Enfrenta desafíos políticos 1.4 Enfrenta desafíos sociales 1.5 Enfrenta desafíos culturales	Ordinal: - Alto - Medio - Bajo
	Dimensión 2 Política: Ayuda al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades y como ciudadanos con una identidad común.	2.1 Tiene compromiso 2.2 Se orienta a la transformación 2.3 Se orienta con justicia 2.4 Busca la equidad 2.5 Genera identidad	
	Dimensión 3 Pedagógica: La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol (MINEDU, 2012).	3.1 Cuenta con saber específico 3.2 Cuenta con saber pedagógico 3.3 Genera reflexión teórica práctica 3.4 Genera confianza 3.5 Se orienta a la diversidad	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACION ENTRE LAS HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, TRUJILLO, 2022

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1 Planificación								
1	Cuenta con habilidades interpersonales	X		X		X		
2	Cuenta con integridad	X		X		X		
3	Se evalúa la proactividad	X		X		X		
4	Genera confianza	X		X		X		
5	Genera predisposición para aprender	X		X		X		
DIMENSION 2 Especialización								
6	Tiene comunicación asertiva	X		X		X		
7	Realiza trabajo en equipo	X		X		X		
8	Se adapta a la realidad	X		X		X		
9	Orienta sus actividades al servicio	X		X		X		
10	Es creativo	X		X		X		
DIMENSION 3 Funcional								
11	Maneja de forma adecuada los conflictos	X		X		X		
12	Conformar equipos para la solución de problemas	X		X		X		
13	Realiza supervisión	X		X		X		
14	Existe motivación	X		X		X		
15	Busca emprendimiento y desarrollo	X		X		X		
DIMENSION 4 Cultural								
16	Cuenta con conocimientos amplios	X		X		X		
17	Enfrenta desafíos económicos	X		X		X		
18	Enfrenta desafíos políticos	X		X		X		
19	Enfrenta desafíos sociales	X		X		X		
20	Enfrenta desafíos culturales	X		X		X		
DIMENSION 5 Política								
21	Tiene compromiso	X		X		X		
22	Se orienta a la transformación	X		X		X		
23	Busca la equidad	X		X		X		
24	Genera identidad	X		X		X		
DIMENSION 6 Pedagógica								
25	Cuenta con saber específico	X		X		X		
26	Cuenta con saber pedagógico	X		X		X		
27	Genera reflexión teórica práctica	X		X		X		
28	Genera confianza	X		X		X		
29	Se orienta a la diversidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./ Mg: Jaime Amorós Delgado..... DNI: 26618473

Especialidad del validador: Ingeniero civil, maestro en ingeniería y gerencia de la construcción, doctorado en ciencias e ingeniería, docente de la Facultad e Ingeniería Universidad Nacional de Cajamarca

Trujillo, 15 de octubre del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

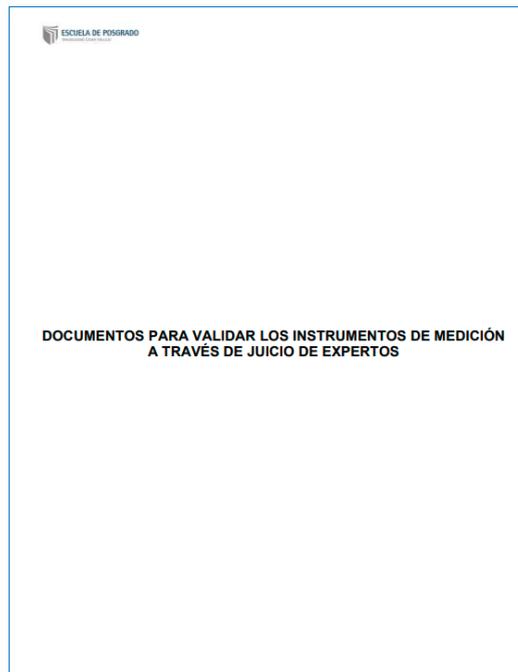
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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

Firma del Experto Informante.

- Luis Aguilar Rodríguez



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: [con su respectivo autor, año y página]

Variabes:

V1: Habilidades Blandas

Definición conceptual:

Para el BID (BID, 2017) las habilidades blandas serán capacidades que incrementan la eficiencia de las personas, permitiéndoles entregar más en tiempo equivalente utilizando una innovación y equipo similar, se observa que estas habilidades naturales o adquiridas pueden ser creadas en el transcurso de la vida, asimismo consideran que las habilidades blandas trabajan en la eficiencia de los individuos en un gran número de ocupaciones y estas las agrupan en tres clasificaciones generales: Habilidades generales, habilidades socioemocionales y habilidades mentales o académicas; según Silva (2013), son aquellas cualidades o propiedades que un individuo debe tener la opción de comunicarse con otra persona con éxito, por lo general apreciado de trabajo, y, sorprendentemente, en ciertas condiciones de la existencia del día a día, como las discusiones, las colaboraciones y las diferentes conexiones de las personas.

V2: Desempeño Docente:

Definición conceptual:

Según el Servicio de Escolarización (2012) es una actividad inteligente de la vocación y el trabajo como para la colectividad, la mejora y social, mientras que la ejecución de mostrar incluye un curso de conversación sobre las particularidades de la educación se centró en todos los estudiantes para lograr la obtención de información en la formación en cada grado de formación.

Dimensiones de las variables: [con su respectivo autor, año y página]

Dimensión 1: Cultural:

Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen (MINEDU, 2012)

Dimensión 2: Política:

Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituimos como país, como sociedades

cohesionadas con una identidad común.

Dimensión 3: Funcional:

Específicas a la descripción del cargo a desempeñar, tales como manejo de conflictos, conformación de equipos, entrenamiento y tutoría de supervisados, motivación y apoyo a supervisados, emprendimiento, y desarrollo (Silva, 2013).

Dimensión 4: Cultural:

Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen (MINEDU, 2012)

Dimensión 5: Política:

Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituimos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común (MINEDU, 2012).

Dimensión 6: Pedagógica:

La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente, refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol (MINEDU, 2012).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE 1: HABILIDADES BLANDAS

TÍTULO: HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, TRUJILLO, 2022.

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Habilidades Blandas Las habilidades blandas son aquellos atributos o características de una persona que le permiten interactuar con otras personas de manera efectiva, lo que generalmente se enfoca al trabajo, a ciertos aspectos de este, o incluso a la vida diaria (Silva, 2013).	Dimensión 1 Planificación: Requeridas por cualquier tipo de trabajo, entre las que destacan habilidades interpersonales, integridad, pro actividad e iniciativa, confiabilidad, y predisposición a aprender (Silva, 2013).	1.1 Cuenta con habilidades interpersonales 1.2 Cuenta con integridad 1.3 Se evalúa la proactividad 1.4 Genera confianza 1.5 Genera predisposición para aprender	Ordinal: - Alto - Medio - Bajo
	Dimensión 2 Esencial: Se adaptan al tipo de cargo o de industria. Destacan la comunicación asertiva, trabajo en equipo, adaptabilidad y flexibilidad, orientación al servicio, y creatividad (Silva, 2013).	2.1 Tiene comunicación asertiva 2.2 Realiza trabajo en equipo 2.3 Se adapta a la realidad 2.4 Orienta sus actividades al servicio 2.5 Es creativo	
	Dimensión 3 Funcional: Específicas a la descripción del cargo a desempeñar, tales como manejo de conflictos, conformación de equipos, entrenamiento y tutoría de supervisados, motivación y apoyo a supervisados, emprendimiento, y desarrollo (Silva, 2013).	3.1 Maneja de forma adecuada los conflictos 3.2 Conformo equipos para la solución de problemas 3.3 Realiza supervisión 3.4 Existe motivación 3.5 Busca emprendimiento y desarrollo	

TÍTULO: HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, TRUJILLO, 2022.

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Desempeño Docente Es principalmente un ejercicio de reflexión sobre el sentido de esta profesión y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad. Constituye un proceso de deliberación sobre las características de una enseñanza dirigida a que los estudiantes peruanos logren aprendizajes fundamentales durante el proceso de su educación básica, y aspira a movilizar al magisterio hacia el logro de un desarrollo profesional permanente que garantice estos aprendizajes (MINEDU, 2012).	Dimensión 1 Cultural: Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno en el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen (MINEDU, 2012) Dimensión 2 Política: Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades Dimensión 3 Pedagógica: La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol (MINEDU, 2012).	1.1 Cuenta con conocimientos amplios 1.2 Enfrenta desafíos económicos 1.3 Enfrenta desafíos políticos 1.4 Enfrenta desafíos sociales 1.5 Enfrenta desafíos culturales 2.1 Tiene compromiso 2.2 Se orienta a la transformación 2.3 Enseña con justicia 2.4 Busca la equidad 2.5 Genera identidad 3.1 Cuenta con saber específico 3.2 Cuenta con saber pedagógico 3.3 Genera reflexión teórica práctica 3.4 Genera confianza 3.5 Se orienta a la diversidad	Ordinal: - Alto - Medio - Bajo

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIÓN ENTRE LAS HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, TRUJILLO, 2022

ÍTEM	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
DIMENSION 1: Planificación					
1	Cuenta con habilidades interpersonales	X	X	X	Ver
2	Cuenta con integridad	X	X	X	Ver
3	Se evalúa la proactividad	X	X	X	Ver
4	Genera confianza	X	X	X	Ver
5	Genera predisposición para aprender	X	X	X	Ver
DIMENSION 2: Esencial					
6	Tiene comunicación asertiva	X	X	X	Ver
7	Realiza trabajo en equipo	X	X	X	Ver
8	Se adapta a la realidad	X	X	X	Ver
9	Orienta sus actividades al servicio	X	X	X	Ver
10	Es creativo	X	X	X	Ver
DIMENSION 3: Funcional					
11	Maneja de forma adecuada los conflictos	X	X	X	Ver
12	Conforma equipos para la solución de problemas	X	X	X	Ver
13	Realiza supervisión	X	X	X	Ver
14	Existe motivación	X	X	X	Ver
15	Busca emprendimiento y desarrollo	X	X	X	Ver
DIMENSION 4: Cultural					
16	Cuenta con conocimientos amplios	X	X	X	Ver
17	Enfrenta desafíos económicos	X	X	X	Ver
18	Enfrenta desafíos políticos	X	X	X	Ver
19	Enfrenta desafíos sociales	X	X	X	Ver
20	Enfrenta desafíos culturales	X	X	X	Ver
DIMENSION 5: Política					
21	Tiene compromiso	X	X	X	Ver
22	Se orienta a la transformación	X	X	X	Ver
23	Enseña con justicia	X	X	X	Ver
24	Busca la equidad	X	X	X	Ver
25	Genera identidad	X	X	X	Ver
DIMENSION 6: Pedagógica					
26	Cuenta con saber específico	X	X	X	Ver
27	Cuenta con saber pedagógico	X	X	X	Ver
28	Genera reflexión teórica práctica	X	X	X	Ver
29	Genera confianza	X	X	X	Ver
30	Se orienta a la diversidad	X	X	X	Ver

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg. Luis Wilfredo Aguilar Rodríguez DNI: 19178929

Especialidad del validador: Docente Principal del Departamento de Ingeniería Metalúrgica UNT

Trujillo, 15 de octubre del 2022.

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

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

Firma del Experto Informante.

Correlaciones

		VI	VD	
VI	Correlación de Pearson	1	0.791**	
	Sig. (bilateral)		<0.001	
	N	50	50	
	Simulación de muestreo b	Sesgo	0	-0.002
		Error estándar	0	0.05
		Intervalo de	1	0.681
		confianza al 95%	1	0.874
	Inferior			
	Superior			
VD	Correlación de Pearson	0.791**	1	
	Sig. (bilateral)	<0.001		
	N	50	50	
	Simulación de muestreo b	Sesgo	-0.002	0
		Error estándar	0.05	0
		Intervalo de	0.681	1
		confianza al 95%	0.874	1
	Inferior			
	Superior			

** : La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

b: A menos que se indique lo contrario, los resultados de la simulación de muestreo se basan en 1,000 muestras de simulación de muestreo.

Correlaciones

		VI	VD	
D1_V1	Correlación de Pearson	1	0.420**	
	Sig. (bilateral)		0.002	
	N	50	50	
	Simulación de muestreo b	Sesgo	0	-0.002
		Error estándar	0	0.94
		Intervalo de	1	0.233
		confianza al 95%	1	0.595
	Inferior			
	Superior			
VD	Correlación de Pearson	0.420**	1	
	Sig. (bilateral)	0.002		
	N	50	50	
	Simulación de muestreo b	Sesgo	-0.002	0
		Error estándar	0.94	0
		Intervalo de	0.233	1
		confianza al 95%	0.595	1
	Inferior			
	Superior			

** : La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

b: A menos que se indique lo contrario, los resultados de la simulación de muestreo se basan en 1,000 muestras de simulación de muestreo.

Correlaciones

		VI	VD
D2_V1	Correlación de Pearson	1	0.853**
	Sig. (bilateral)		<0.001
	N	50	50
	Simulación de muestreo		
	_b Sesgo	0	0.001
	Error estándar	0	0.04
	Intervalo de	Inferior	1
	confianza al 95%	Superior	1
		1	0.921
VD	Correlación de Pearson	0.853**	1
	Sig. (bilateral)	<0.001	
	N	50	50
	Simulación de muestreo		
	_b Sesgo	0.001	0
	Error estándar	0.04	0
	Intervalo de	Inferior	1
	confianza al 95%	Superior	1
		0.921	1

** : La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

b: A menos que se indique lo contrario, los resultados de la simulación de muestreo se basan en 1,000 muestras de simulación de muestreo.

Correlaciones

		VI	VD
D3_V1	Correlación de Pearson	1	0.694**
	Sig. (bilateral)		<0.001
	N	50	50
	Simulación de muestreo		
	_b Sesgo	0	-0.14
	Error estándar	0	0.097
	Intervalo de	Inferior	1
	confianza al 95%	Superior	1
		1	0.836
VD	Correlación de Pearson	0.694**	1
	Sig. (bilateral)	<0.001	
	N	50	50
	Simulación de muestreo		
	_b Sesgo	-0.14	0
	Error estándar	0.097	0
	Intervalo de	Inferior	1
	confianza al 95%	Superior	1
		0.836	1

** : La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

b: A menos que se indique lo contrario, los resultados de la simulación de muestreo se basan en 1,000 muestras de simulación de muestreo.

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: **Yolanda Corcuera Sánchez**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría en Docencia Universitaria** de la Universidad César Vallejo, en la sede **Trujillo**, promoción **II 202102**, aula **Trujillo-01**, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“Habilidades Blandas y Desempeño de los Docentes de la Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional, Trujillo, 2022”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente:



Yovany Agustín Detán Gordillo
DNI N° 18872819

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: [con su respectivo autor, año y página]

Variables:

V1: Habilidades Blandas

Definición conceptual:

Para el BID (BID, 2017) las habilidades blandas serán capacidades que incrementan la eficiencia de las personas, permitiéndoles entregar más en tiempo equivalente utilizando una innovación y equipo similar, se observa que estas habilidades naturales o adquiridas pueden ser creadas en el transcurso de la vida, asimismo consideran que las habilidades blandas trabajan en la eficiencia de los individuos en un gran número de ocupaciones y estas las agrupan en tres clasificaciones generales: Habilidades generales, habilidades socioemocionales y habilidades mentales o académicas; según Silva (2013), son aquellas cualidades o propiedades que un individuo debe tener la opción de comunicarse con otra persona con éxito, por lo general apreciado de trabajo, y, sorprendentemente, en ciertas condiciones de la existencia del día a día, como las discusiones, las colaboraciones y las diferentes conexiones de las personas.

V2: Desempeño Docente:

Definición conceptual:

Según el Servicio de Escolarización (2012) es una actividad inteligente de la vocación y el trabajo como para la colectividad, la mejora y social, mientras que la ejecución de mostrar incluye un curso de conversación sobre las particularidades de la educación se centró en todos los estudiantes para lograr la obtención de información en la formación en cada grado de formación.

Dimensiones de las variables: [con su respectivo autor, año y página]

Dimensión 1: Cultural:

Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen (MINEDU, 2012)

Dimensión 2: Política:

Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades

cohesionadas con una identidad común.

Dimensión 3: Funcional:

Específicas a la descripción del cargo a desempeñar, tales como manejo de conflictos, conformación de equipos, entrenamiento y tutoría de supervisados, motivación y apoyo a supervisados, emprendimiento, y desarrollo (Silva, 2013).

Dimensión 4: Cultural:

Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen (MINEDU, 2012)

Dimensión 5: Política:

Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común (MINEDU, 2012).

Dimensión 6: Pedagógica:

La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente, refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol (MINEDU, 2012).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE 1: HABILIDADES BLANDAS

TÍTULO: HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, TRUJILLO, 2022.

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Habilidades Blandas Las habilidades blandas son aquellos atributos o características de una persona que le permiten interactuar con otras personas de manera efectiva, lo que generalmente se enfoca al trabajo, a ciertos aspectos de este, o incluso a la vida diaria (Silva, 2013).	Dimensión 1 Planificación: Requeridas por cualquier tipo de trabajo, entre las que destacan habilidades interpersonales, integridad, pro actividad e iniciativa, confiabilidad, y predisposición a aprender (Silva, 2013).	1.1 Cuenta con habilidades interpersonales 1.2 Cuenta con integridad 1.3 Se evalúa la proactividad 1.4 Genera confianza 1.5 Genera predisposición para aprender	Ordinal: - Alto - Medio - Bajo
	Dimensión 2 Esencial: Se adaptan al tipo de cargo o de industria. Destacan la comunicación asertiva, trabajo en equipo, adaptabilidad y flexibilidad, orientación al servicio, y creatividad (Silva, 2013).	2.1 Tiene comunicación asertiva 2.2 Realiza trabajo en equipo 2.3 Se adapta a la realidad 2.4 Orienta sus actividades al servicio 2.5 Es creativo	
	Dimensión 3 Funcional: Específicas a la descripción del cargo a desempeñar, tales como manejo de conflictos, conformación de equipos, entrenamiento y tutoría de supervisados, motivación y apoyo a supervisados, emprendimiento, y desarrollo (Silva, 2013).	3.1 Maneja de forma adecuada los conflictos 3.2 Conformar equipos para la solución de problemas 3.3 Realiza supervisión 3.4 Existe motivación 3.5 Busca emprendimiento y desarrollo	

TÍTULO: HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, TRUJILLO, 2022.

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Desempeño Docente Es principalmente un ejercicio de reflexión sobre el sentido de esta profesión y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad. Constituye un proceso de deliberación sobre las características de una enseñanza dirigida a que los estudiantes peruanos logren aprendizajes fundamentales durante el proceso de su educación básica, y aspira a movilizar al magisterio hacia el logro de un desarrollo profesional permanente que garantice estos aprendizajes (MINEDU, 2012).	Dimensión 1 Cultural: Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen (MINEDU, 2012)	1.1 Cuenta con conocimientos amplios 1.2 Enfrentar desafíos económicos 1.3 Enfrentar desafíos políticos 1.4 Enfrentar desafíos sociales 1.5 Enfrentar desafíos culturales	Ordinal: - Alto - Medio - Bajo
	Dimensión 2 Política: Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común.	2.1 Tiene compromiso 2.2 Se orienta a la transformación 2.3 Enseña con justicia 2.4 Busca la equidad 2.5 Genera identidad	
	Dimensión 3 Pedagógica: La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol (MINEDU, 2012).	3.1 Cuenta con saber específico 3.2 Cuenta con saber pedagógico 3.3 Genera reflexión teórica-práctica 3.4 Genera confianza 3.5 Se orienta a la diversidad	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIÓN ENTRE LAS HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, TRUJILLO, 2022

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	Cuenta con habilidades interpersonales	X		X		X		
2	Cuenta con integridad	X		X		X		
3	Se evalúa la proactividad	X		X		X		
4	Genera confianza	X		X		X		
5	Genera predisposición para aprender	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Esencial	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Tiene comunicación asertiva	X		X		X		
7	Realiza trabajo en equipo	X		X		X		
8	Se adapta a la realidad	X		X		X		
9	Orienta sus actividades al servicio	X		X		X		
10	Es creativo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Funcional	X		X		X		
11	Maneja de forma adecuada los conflictos	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Conforma equipos para la solución de problemas	X		X		X		
13	Realiza supervisión	X		X		X		
14	Existe motivación	X		X		X		
15	Busca emprendimiento y desarrollo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Cultural	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Cuenta con conocimientos amplios	X		X		X		
17	Enfrentar desafíos económicos	X		X		X		
18	Enfrentar desafíos políticos	X		X		X		
19	Enfrentar desafíos sociales	X		X		X		
20	Enfrentar desafíos culturales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Política	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Tiene compromiso	X		X		X		
22	Se orienta a la transformación	X		X		X		
23	Enseña con justicia	X		X		X		
24	Busca la equidad	X		X		X		
25	Genera identidad	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Cuenta con saber específico	X		X		X		
27	Cuenta con saber pedagógico	X		X		X		
28	Genera reflexión teórica práctica	X		X		X		
29	Genera confianza	X		X		X		
30	Se orienta a la diversidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Luis Wilfredo Aguilar Rodríguez **DNI:** 18178929

Especialidad del validador: Docente Principal del Departamento de Ingeniería Metalúrgica UNT

Trujillo, 15 de octubre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: **Yolanda Corcuera Sánchez**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría en Docencia Universitaria** de la Universidad César Vallejo, en la sede **Trujillo**, promoción **II 202102**, aula **Trujillo-01**, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“Habilidades Blandas y Desempeño de los Docentes de la Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional, Trujillo, 2022”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente



Yovany Agustín Detán Gordillo
DNI N° 18872819

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: [con su respectivo autor, año y página]

Variables:

V1: Habilidades Blandas

Definición conceptual:

Para el BID (BID, 2017) las habilidades blandas serán capacidades que incrementan la eficiencia de las personas, permitiéndoles entregar más en tiempo equivalente utilizando una innovación y equipo similar, se observa que estas habilidades naturales o adquiridas pueden ser creadas en el transcurso de la vida, asimismo consideran que las habilidades blandas trabajan en la eficiencia de los individuos en un gran número de ocupaciones y estas las agrupan en tres clasificaciones generales: Habilidades generales, habilidades socioemocionales y habilidades mentales o académicas; según Silva (2013), son aquellas cualidades o propiedades que un individuo debe tener la opción de comunicarse con otra persona con éxito, por lo general apreciado de trabajo, y, sorprendentemente, en ciertas condiciones de la existencia del día a día, como las discusiones, las colaboraciones y las diferentes conexiones de las personas.

V2: Desempeño Docente:

Definición conceptual:

Según el Servicio de Escolarización (2012) es una actividad inteligente de la vocación y el trabajo como para la colectividad, la mejora y social, mientras que la ejecución de mostrar incluye un curso de conversación sobre las particularidades de la educación se centró en todos los estudiantes para lograr la obtención de información en la formación en cada grado de formación.

Dimensiones de las variables: [con su respectivo autor, año y página]

Dimensión 1: Cultural:

Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen (MINEDU, 2012)

Dimensión 2: Política:

Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades

cohesionadas con una identidad común.

Dimensión 3: Funcional:

Específicas a la descripción del cargo a desempeñar, tales como manejo de conflictos, conformación de equipos, entrenamiento y tutoría de supervisados, motivación y apoyo a supervisados, emprendimiento, y desarrollo (Silva, 2013).

Dimensión 4: Cultural:

Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen (MINEDU, 2012)

Dimensión 5: Política:

Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común (MINEDU, 2012).

Dimensión 6: Pedagógica:

La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente, refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol (MINEDU, 2012).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE 1: HABILIDADES BLANDAS

TÍTULO: HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, TRUJILLO, 2022.

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Habilidades Blandas Las habilidades blandas son aquellos atributos o características de una persona que le permiten interactuar con otras personas de manera efectiva, lo que generalmente se enfoca al trabajo, a ciertos aspectos de este, o incluso a la vida diaria (Silva, 2013).	Dimensión 1 Planificación: Requeridas por cualquier tipo de trabajo, entre las que destacan habilidades interpersonales, integridad, pro actividad e iniciativa, confiabilidad, y predisposición a aprender (Silva, 2013).	1.1 Cuenta con habilidades interpersonales 1.2 Cuenta con integridad 1.3 Se evalúa la proactividad 1.4 Genera confianza 1.5 Genera predisposición para aprender	Ordinal: - Alto - Medio - Bajo
	Dimensión 2 Esencial: Se adaptan al tipo de cargo o de industria. Destacan la comunicación asertiva, trabajo en equipo, adaptabilidad y flexibilidad, orientación al servicio, y creatividad (Silva, 2013).	2.1 Tiene comunicación asertiva 2.2 Realiza trabajo en equipo 2.3 Se adapta a la realidad 2.4 Orienta sus actividades al servicio 2.5 Es creativo	
	Dimensión 3 Funcional: Específicas a la descripción del cargo a desempeñar, tales como manejo de conflictos, conformación de equipos, entrenamiento y tutoría de supervisados, motivación y apoyo a supervisados, emprendimiento, y desarrollo (Silva, 2013).	3.1 Maneja de forma adecuada los conflictos 3.2 Conformar equipos para la solución de problemas 3.3 Realiza supervisión 3.4 Existe motivación 3.5 Busca emprendimiento y desarrollo	

TÍTULO: HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, TRUJILLO, 2022.

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Desempeño Docente Es principalmente un ejercicio de reflexión sobre el sentido de esta profesión y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad. Constituye un proceso de deliberación sobre las características de una enseñanza dirigida a que los estudiantes peruanos logren aprendizajes fundamentales durante el proceso de su educación básica, y aspira a movilizar al magisterio hacia el logro de un desarrollo profesional permanente que garantice estos aprendizajes (MINEDU, 2012).	Dimensión 1 Cultural: Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen (MINEDU, 2012)	1.1 Cuenta con conocimientos amplios 1.2 Enfrentar desafíos económicos 1.3 Enfrentar desafíos políticos 1.4 Enfrentar desafíos sociales 1.5 Enfrentar desafíos culturales	Ordinal: - Alto - Medio - Bajo
	Dimensión 2 Política: Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común.	2.1 Tiene compromiso 2.2 Se orienta a la transformación 2.3 Enseña con justicia 2.4 Busca la equidad 2.5 Genera identidad	
	Dimensión 3 Pedagógica: La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol (MINEDU, 2012).	3.1 Cuenta con saber específico 3.2 Cuenta con saber pedagógico 3.3 Genera reflexión teórica práctica 3.4 Genera confianza 3.5 Se orienta a la diversidad	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIÓN ENTRE LAS HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, TRUJILLO, 2022

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	Cuenta con habilidades interpersonales	X		X		X		
2	Cuenta con integridad	X		X		X		
3	Se evalúa la proactividad	X		X		X		
4	Genera confianza	X		X		X		
5	Genera predisposición para aprender	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Esencial	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Tiene comunicación asertiva	X		X		X		
7	Realiza trabajo en equipo	X		X		X		
8	Se adapta a la realidad	X		X		X		
9	Orienta sus actividades al servicio	X		X		X		
10	Es creativo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Funcional	X		X		X		
11	Maneja de forma adecuada los conflictos	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Conforma equipos para la solución de problemas	X		X		X		
13	Realiza supervisión	X		X		X		
14	Existe motivación	X		X		X		
15	Busca emprendimiento y desarrollo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Cultural	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Cuenta con conocimientos amplios	X		X		X		
17	Enfrentar desafíos económicos	X		X		X		
18	Enfrentar desafíos políticos	X		X		X		
19	Enfrentar desafíos sociales	X		X		X		
20	Enfrentar desafíos culturales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Política	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Tiene compromiso	X		X		X		
22	Se orienta a la transformación	X		X		X		
23	Enseña con justicia	X		X		X		
24	Busca la equidad	X		X		X		
25	Genera identidad	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Cuenta con saber específico	X		X		X		
27	Cuenta con saber pedagógico	X		X		X		
28	Genera reflexión teórica práctica	X		X		X		
29	Genera confianza	X		X		X		
30	Se orienta a la diversidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Jaime Amorós Delgado..... DNI: 26618473

Especialidad del validador: Ingeniero civil, maestro en ingeniería y gerencia de la construcción, doctorado en ciencias e ingeniería, docente de la Facultad e Ingeniería Universidad Nacional de Cajamarca

Trujillo, 15 de octubre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: **Yolanda Corcuera Sánchez**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría en Docencia Universitaria** de la Universidad César Vallejo, en la sede **Trujillo**, promoción **II 202102**, aula **Trujillo-01**, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“Habilidades Blandas y Desempeño de los Docentes de la Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional, Trujillo, 2022”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente



Yovany Agustín Detán Gordillo
DNI N° 18872819

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: [con su respectivo autor, año y página]

Variables:

V1: Habilidades Blandas

Definición conceptual:

Para el BID (BID, 2017) las habilidades blandas serán capacidades que incrementan la eficiencia de las personas, permitiéndoles entregar más en tiempo equivalente utilizando una innovación y equipo similar, se observa que estas habilidades naturales o adquiridas pueden ser creadas en el transcurso de la vida, asimismo consideran que las habilidades blandas trabajan en la eficiencia de los individuos en un gran número de ocupaciones y estas las agrupan en tres clasificaciones generales: Habilidades generales, habilidades socioemocionales y habilidades mentales o académicas; según Silva (2013), son aquellas cualidades o propiedades que un individuo debe tener la opción de comunicarse con otra persona con éxito, por lo general apreciado de trabajo, y, sorprendentemente, en ciertas condiciones de la existencia del día a día, como las discusiones, las colaboraciones y las diferentes conexiones de las personas.

V2: Desempeño Docente:

Definición conceptual:

Según el Servicio de Escolarización (2012) es una actividad inteligente de la vocación y el trabajo como para la colectividad, la mejora y social, mientras que la ejecución de mostrar incluye un curso de conversación sobre las particularidades de la educación se centró en todos los estudiantes para lograr la obtención de información en la formación en cada grado de formación.

Dimensiones de las variables: [con su respectivo autor, año y página]

Dimensión 1: Cultural:

Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen (MINEDU, 2012)

Dimensión 2: Política:

Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades

cohesionadas con una identidad común.

Dimensión 3: Funcional:

Específicas a la descripción del cargo a desempeñar, tales como manejo de conflictos, conformación de equipos, entrenamiento y tutoría de supervisados, motivación y apoyo a supervisados, emprendimiento, y desarrollo (Silva, 2013).

Dimensión 4: Cultural:

Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen (MINEDU, 2012)

Dimensión 5: Política:

Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común (MINEDU, 2012).

Dimensión 6: Pedagógica:

La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente, refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol (MINEDU, 2012).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE 1: HABILIDADES BLANDAS

TÍTULO: HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, TRUJILLO, 2022.

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Habilidades Blandas Las habilidades blandas son aquellos atributos o características de una persona que le permiten interactuar con otras personas de manera efectiva, lo que generalmente se enfoca al trabajo, a ciertos aspectos de este, o incluso a la vida diaria (Silva, 2013).	Dimensión 1 Planificación: Requeridas por cualquier tipo de trabajo, entre las que destacan habilidades interpersonales, integridad, pro actividad e iniciativa, confiabilidad, y predisposición a aprender (Silva, 2013).	1.1 Cuenta con habilidades interpersonales 1.2 Cuenta con integridad 1.3 Se evalúa la proactividad 1.4 Genera confianza 1.5 Genera predisposición para aprender	Ordinal: - Alto - Medio - Bajo
	Dimensión 2 Esencial: Se adaptan al tipo de cargo o de industria. Destacan la comunicación asertiva, trabajo en equipo, adaptabilidad y flexibilidad, orientación al servicio, y creatividad (Silva, 2013).	2.1 Tiene comunicación asertiva 2.2 Realiza trabajo en equipo 2.3 Se adapta a la realidad 2.4 Orienta sus actividades al servicio 2.5 Es creativo	
	Dimensión 3 Funcional: Específicas a la descripción del cargo a desempeñar, tales como manejo de conflictos, conformación de equipos, entrenamiento y tutoría de supervisados, motivación y apoyo a supervisados, emprendimiento, y desarrollo (Silva, 2013).	3.1 Maneja de forma adecuada los conflictos 3.2 Conformar equipos para la solución de problemas 3.3 Realiza supervisión 3.4 Existe motivación 3.5 Busca emprendimiento y desarrollo	

TÍTULO: HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, TRUJILLO, 2022.

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Desempeño Docente Es principalmente un ejercicio de reflexión sobre el sentido de esta profesión y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad. Constituye un proceso de deliberación sobre las características de una enseñanza dirigida a que los estudiantes peruanos logren aprendizajes fundamentales durante el proceso de su educación básica, y aspira a movilizar al magisterio hacia el logro de un desarrollo profesional permanente que garantice estos aprendizajes (MINEDU, 2012).	Dimensión 1 Cultural: Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen (MINEDU, 2012)	1.1 Cuenta con conocimientos amplios 1.2 Enfrentar desafíos económicos 1.3 Enfrentar desafíos políticos 1.4 Enfrentar desafíos sociales 1.5 Enfrentar desafíos culturales	Ordinal: - Alto - Medio - Bajo
	Dimensión 2 Política: Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común.	2.1 Tiene compromiso 2.2 Se orienta a la transformación 2.3 Enseña con justicia 2.4 Busca la equidad 2.5 Genera identidad	
	Dimensión 3 Pedagógica: La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol (MINEDU, 2012).	3.1 Cuenta con saber específico 3.2 Cuenta con saber pedagógico 3.3 Genera reflexión teórica práctica 3.4 Genera confianza 3.5 Se orienta a la diversidad	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIÓN ENTRE LAS HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, TRUJILLO, 2022

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	Cuenta con habilidades interpersonales	X		X		X		
2	Cuenta con integridad	X		X		X		
3	Se evalúa la proactividad	X		X		X		
4	Genera confianza	X		X		X		
5	Genera predisposición para aprender	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Esencial	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Tiene comunicación asertiva	X		X		X		
7	Realiza trabajo en equipo	X		X		X		
8	Se adapta a la realidad	X		X		X		
9	Orienta sus actividades al servicio	X		X		X		
10	Es creativo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Funcional	X		X		X		
11	Maneja de forma adecuada los conflictos	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Conforma equipos para la solución de problemas	X		X		X		
13	Realiza supervisión	X		X		X		
14	Existe motivación	X		X		X		
15	Busca emprendimiento y desarrollo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Cultural	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Cuenta con conocimientos amplios	X		X		X		
17	Enfrentar desafíos económicos	X		X		X		
18	Enfrentar desafíos políticos	X		X		X		
19	Enfrentar desafíos sociales	X		X		X		
20	Enfrentar desafíos culturales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Política	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Tiene compromiso	X		X		X		
22	Se orienta a la transformación	X		X		X		
23	Enseña con justicia	X		X		X		
24	Busca la equidad	X		X		X		
25	Genera identidad	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Cuenta con saber específico	X		X		X		
27	Cuenta con saber pedagógico	X		X		X		
28	Genera reflexión teórica práctica	X		X		X		
29	Genera confianza	X		X		X		
30	Se orienta a la diversidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra./ Mg: Yolanda Corcuera Sánchez **DNI:** 26631820

Especialidad del validador: Maestra en Psicología Educativa y Doctora en Ciencias de la Educación. Docente Facultad de Educación Universidad Nacional de Cajamarca.

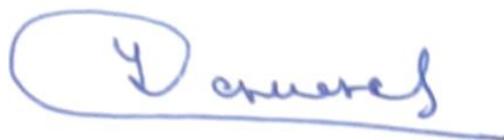
Trujillo, 15 de octubre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

Siendo las 15:00 horas del 11/01/2023, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis titulada: "Habilidades Blandas y Desempeño de los Docentes de la Facultad de Ingeniería Química de una Universidad Nacional, Trujillo, 2022", presentado por el autor DETAN GORDILLO YOVANY AGUSTIN estudiante MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

Autor	Dictamen
YOVANY AGUSTIN DETAN GORDILLO	Unanimidad

Firmado electrónicamente por:
AALEJOSF15 el 11 Ene 2023 15:04:21

ALEX GERARDO ALEJOS FLORES
PRESIDENTE

Firmado electrónicamente por:
NCARRUITEROA el 11 Ene 2023 15:03:35

NANCY AIDA CARRUITERO AVILA
SECRETARIO

Firmado electrónicamente por:
PTORRESCA17 el 11 Ene 2023 15:04:05

PABLO CESAR TORRES CAÑIZALES
VOCAL

Código documento Trilce: TRI - 0517168