



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Habilidades blandas y desempeño docente en un instituto de educación superior, Piura, 2023

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

**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Vite Jimenez, Elga ([orcid.org/0009-0000-2727-5213](https://orcid.org/0009-0000-2727-5213))

**ASESORA:**

Dra. Amaya Cueva De Jurado, Monica del Rosario ([orcid.org/0000-0002-7576-5097](https://orcid.org/0000-0002-7576-5097))

**CO-ASESORA:**

Dra. Cruz Montero, Juana Maria ([orcid.org/0000-0002-7772-6681](https://orcid.org/0000-0002-7772-6681))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

PIURA – PERÚ  
2023

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de investigación a mi Dios por bendecirme en cada momento de mi vida, a mi amada familia que son mis hijos y mi esposo y que están junto a mí en todo momento.

A mi padre que siempre me inculco que tenemos que seguir creciendo en los conocimientos, a mi madre que me enseña con su ejemplo que con esfuerzo y la ayuda de Dios se pueden lograr grandes cosas.

A los compañeros maestrantes que me brindaron su apoyo y amistad, también a todo aquel que, como yo, tenga las ganas de superarse y desee apoyarse en este trabajo de investigación.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por su bendición y provisión y permitirme crecer profesionalmente, a mis hijos por su ayuda en las TIC y sobre todo a mi esposo quien me apoyo en todo momento para poder culminar con éxito esta Maestría.

Mi especial agradecimiento a la Promotora y a la Gerente del Instituto OTTO TONSMANN, por invertir en esta maestría, permitiéndome crecer como profesional, quedando gratamente agradecida con ustedes.

A la Dra. Mónica Amaya y al Dr. Jurado que me enseñaron y me apoyaron incondicionalmente en los procesos de esta Investigación.

A mis compañeros maestrantes quienes me brindaron sus conocimientos para ayudarme cuando lo necesite.



**Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, AMAYA CUEVA DE JURADO MONICA DEL ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR, PIURA, 2023", cuyo autor es VITE JIMENEZ ELGA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 29 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
AMAYA CUEVA DE JURADO MONICA DEL ROSARIO <b>DNI:</b> 17610952 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7576-5097	Firmado electrónicamente por: ACUEVAMR el 01-08-2023 19:49:09
CRUZ MONTERO JUANA MARIA <b>DNI:</b> 07545873 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7772-6681	Firmado electrónicamente por: JCRUZMON el 02-08-2023 23:16:12

Código documento Trilce: TRI - 0626765



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, VITE JIMENEZ ELGA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR, PIURA, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
VITE JIMENEZ ELGA <b>DNI:</b> 02872892 <b>ORCID:</b> 0009-0000-2727-5213	Firmado electrónicamente por: EVITEJ el 03-08-2023 19:21:20

Código documento Trilce: INV - 1240132

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iv
Índice de contenidos.....	v
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>10</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>13</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>20</b>
3.1 Tipo y Diseño de la Investigación.....	20
3.2 Variables y Operacionalización.....	21
3.3 Población, Muestra y Muestreo.....	23
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	24
3.5 Procedimientos.....	26
3.6 Método de Análisis de Datos.....	26
3.7 Aspectos Éticos.....	27
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>28</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>39</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>46</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>47</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>48</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>54</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: <i>Población según áreas</i> .....	24
Tabla 02: <i>Validación de expertos</i> .....	25
Tabla 03: <i>Fiabilidad de los instrumentos</i> .....	25
Tabla 04: <i>Frecuencia entre habilidades blandas y desempeño docente</i> .....	28
Tabla 05: <i>Frecuencia entre trabajo en equipo y desempeño docente</i> .....	29
Tabla 06: <i>Frecuencia entre liderazgo y desempeño docente</i> .....	30
Tabla 07: <i>Frecuencia entre negociación y desempeño docente</i> .....	31
Tabla 08: <i>Frecuencia entre empatía y desempeño docente</i> .....	32
Tabla 09: <i>Prueba de normalidad</i> .....	33
Tabla 10: <i>Correlación entre habilidades blandas y desempeño docente</i> .....	34
Tabla 11: <i>Correlación entre trabajo en equipo y desempeño docente</i> .....	35
Tabla 12: <i>Correlación entre liderazgo y desempeño docente</i> .....	36
Tabla 13: <i>Correlación entre negociación y desempeño docente</i> .....	37
Tabla 14: <i>Correlación entre empatía y desempeño docente</i> .....	38

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01: <i>Esquema correlacional</i> .....	20
---	----

## RESUMEN

Como objetivo de investigación se tuvo en cuenta determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y desempeño docente en un Instituto de Educación Superior de Piura, 2023. La metodología utilizada fue de diseño no experimental, con un nivel correlacional, transversal, de enfoque cuantitativo, teniendo como técnica la encuesta y los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios de habilidades blandas y desempeño docente, dirigido a docentes que conformaron una muestra de 52 participantes. Como resultados se demostró que las habilidades blandas si se relacionan significativamente con el desempeño docente ya que el valor Rho fue 0.770 y el valor de significancia (0.000); también el desempeño docente se relaciona significativamente con trabajo en equipo cuyo valor Rho de Spearman fue de 0.811 y su valor de significancia (0.000); con liderazgo ya que su valor Rho fue 0.648 y el valor de significancia (0.000); con negociación ya que su valor Rho fue 0.664 y su significancia (0.000); y con empatía ya que su valor Rho fue 0.605 y su significancia (0.000). Concluyendo que sí existe una relación significativa entre habilidades blandas y el desempeño docente en un Instituto de Educación Superior de Piura, 2023.

**Palabras Clave:** Habilidades Blandas, trabajo en equipo, liderazgo, empatía.

## **ABSTRACT**

As a research objective, it was taken into account to determine the relationship between soft skills and teaching performance in an Institute of Higher Education in Piura, 2023. The methodology used was of a non-experimental design, with a correlational, cross-sectional level, with a quantitative approach, using the survey as a technique and the instruments used were the soft skills and Teacher performance questionnaires, aimed at teachers who made up a simple of 52 participants. As results, it was shown that soft skills are significantly related to teaching performance since the Rho value was 0.770 and the significance value (0.000); Teacher performance is also significantly related to teamwork whose Spearman's Rho value was 0.811 and its significance value (0.000); with leadership since its Rho value was 0.648 and the value significance (0.000); with negotiation since its Rho value was 0.664 and its significance (0.000); and with empathy since its Rho value was 0.605 and its significance (0.000). Concluding that there is a significant relationship between soft skills and teaching performance in an Institute of Higher Education in Piura, 2023.

Keywords: Soft Skills, teamwork, leadership, empathy.

## I. INTRODUCCIÓN

En esta nueva era de la globalización, para Rodríguez et. al (2021), la educación superior integra una de las columnas que sirven para gestionar y modificar las circunstancias en favor de la colectividad. Entrena a seres en habilidades intelectuales, morales, éticas, de convivencia, y más. Transfiere conocimientos de distintas disciplinas y los utiliza como base de procesos de aprendizaje y etapas de trabajo. Estas actividades se aplican no solo a los estudiantes, sino también a los profesores. Por lo tanto, estos últimos deben estar calificados profesional y emocionalmente. Este último aspecto también llamado habilidades blandas o socioemocionales se aprenden de niños de manera natural relacionándose con otras personas, y si una persona no posee una de estas habilidades, se pueden entrenar para que acabe desarrollándolas.

Para MINEDU (2012) el Perú y el conjunto de naciones exigen que el profesional docente se adapte nuevamente a los cambios que se vienen produciendo. En términos de equilibrio, la actividad docente ha estado subordinada a un estándar de escuela que impartía la promoción de una conexión sin crítica ni reflexión del saber, creando actitudes y pensamientos doctrinales. Una escuela donde reinaba la cultura de la obediencia por la violencia, es decir una disciplina de dependencia y sumisión. Una escuela alejada a la realidad de sus alumnos y la localidad donde radica.

Mientras que ENDO (2021) nos presenta información relevante sobre las condiciones que influyen en el desempeño docente (de aquí en adelante D.D.) peruano, y nos dice que, dentro de las temáticas demandadas por ellos, al 56.1% les gustaría recibir la formación de desarrollo de competencias socioemocionales para mejorar su desempeño en el aula. También nos informa que 57.1% de los docentes tiene dificultad en atender los problemas socioemocionales de sus alumnos, sufriendo estrés en un 55.8% y una característica importante del perfil de nuestros docentes a nivel nacional es que 65.5% sus edades oscilan entre los 40 – 59 años. Todos ellos formados con el modelo de la vieja escuela, la que actualmente se debe cambiar, pues al no haber desarrollado sus habilidades blandas, difícilmente podrán manejar los problemas socioemocionales de sus alumnos, lo que influye en su bienestar mental.

Según Alvares (2022). el docente, como la principal persona mediadora de la instrucción, debe encontrar un balance entre las habilidades blandas y duras, ya que su labor significa interrelación continua con los demás. Pero vemos que, esta variable no se tiene en cuenta claramente en los cursos de formación docente.

Hoy, todos los docentes tienen que estar preparados intelectual y emocionalmente para solucionar los conflictos que se dan en las aulas y tener la habilidad de interactuar con estos de forma óptima y humana logrando con ello obtener un aprendizaje significativo. Para Barrero (2020), se necesitan cambios en los modelos de evaluación que contemplen las habilidades blandas, pues las evaluaciones dadas por las universidades actualmente están estandarizadas y miden el conocimiento de las materias, pero no miden el rendimiento del estudiantado, ni el progreso de estas destrezas.

Entonces nuestro problema general es: ¿Existe relación significativa entre las habilidades blandas y desempeño docente en un Instituto de Educación Superior de Piura, 2023? Mientras que nuestras preguntas específicas son: ¿Qué relación hay entre trabajo en equipo y D.D. en un Instituto de Educación Superior de Piura, 2023? ¿Qué relación hay entre liderazgo y D.D. en un Instituto de Educación Superior de Piura, 2023? ¿Qué relación hay entre negociación y D.D. en un Instituto de Educación Superior de Piura, 2023? ¿Qué relación hay entre empatía y D.D. en un Instituto de Educación Superior de Piura, 2023?

Nuestro trabajo se justifica en las bases teóricas, y actualmente tiene implicaciones significativas para las instituciones educativas, empresas, instituciones públicas o privadas. Las habilidades blandas son importantes para lograr relacionarse entre profesores y poder desarrollar un buen trabajo en conjunto, responsablemente, manteniendo en todo momento una buena comunicación. Lo que optimizará el desempeño docente en las aulas.

Metodológicamente se justifica, porque se emplearon métodos y técnicas que permitieron tener información importante para analizarla, interpretarla y tomar decisiones; así también se utilizó un instrumento acorde al marco teórico, que nos permitió obtener de forma correcta lo expresado o lo resultado de los que fueron encuestados. El método científico proporcionó un mejor análisis y

conclusiones para guiar la implementación de actividades o programas que benefician tanto al docente como al alumno, siendo esta implementación de relevancia social.

Nuestra investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y desempeño docente en un Instituto de Educación Superior de Piura, 2023. Los objetivos específicos son: Identificar la relación que existe entre trabajo en equipo y D.D. en un Instituto de Educación Superior de Piura, 2023. Identificar la relación que existe entre liderazgo y D.D. en un Instituto de Educación Superior de Piura, 2023. Determinar la relación entre negociación y D.D. en un Instituto de Educación Superior de Piura, 2023. Identificar la relación que existe entre empatía y D.D. en un Instituto de Educación Superior de Piura, 2023.

La hipótesis general de este estudio es que existe una relación significativa entre las habilidades blandas y desempeño docente en un Instituto de Educación Superior de Piura, 2023. Las hipótesis específicas son: Existe una relación significativa entre trabajo en equipo y desempeño docente en un Instituto de Educación Superior de Piura, 2023. Existe una relación significativa entre liderazgo y desempeño docente en un Instituto de Educación Superior de Piura, 2023. Existe una relación significativa entre negociación y desempeño docente en un Instituto de Educación Superior de Piura, 2023. Existe una relación significativa entre empatía y desempeño docente en un Instituto de Educación Superior de Piura, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Para esta investigación hemos tomado diversas fuentes y se ha podido recoger información de investigaciones previas.

Internacionalmente, Morocho (2020), en su investigación nos brinda sus resultados e indica que aquellos educadores que obtuvieron un alto nivel en la variable habilidades blandas (0.92%) hay relación con un alto nivel en el trabajo docente, además los resultados inferenciales reafirman que existe una relación estadísticamente significativa Esta investigación afirma que las habilidades socioemocionales influyen de forma relevante en el trabajo laboral de los docentes.

Barrero (2020), en su ensayo: hace una revisión bibliográfica considerando que el reto actual del docente universitario es desarrollar habilidades blandas inmersas en la preparación de nuevos profesionales. Pues se evidencia que muchas instituciones educativas fortalecen sus aprendizajes asociados a habilidades duras, propias de la formación académica de cada carrera profesional, por esto es necesario incorporar habilidades blandas en los contenidos curriculares de las instituciones universitarias y estén capacitados emocionalmente para su desarrollo individual y profesional.

Por ello, que Goleman nos brinda su aporte en Alfabetización emocional, pretendiendo reforzar el desarrollo de estas habilidades blandas, y lograr que educadores y educandos desarrollen destrezas como el trabajo en equipo, el liderazgo, dentro y fuera de las aulas. También sugiere añadir cambios en la forma de evaluar y teniendo en cuenta las habilidades blandas, pues hasta hoy, los exámenes que toman las instituciones de formación profesional, están estandarizadas evaluando los niveles de conocimiento de una materia y no permiten evaluar el logro desarrollado en estas destrezas en los educandos. Indicando que se deben incentivar sentimientos gratos dentro del desarrollo y fases del aprendizaje de los educandos.

A nivel nacional tenemos a Robles (2020), en su trabajo de investigación sus conclusiones revelaron, que es relevante, alta y directa la relación entre ambas

variables llegando a ser altamente significativa, concluyendo que la relación de las variables socioemocionales y el trabajo docente es relevante entre ambas.

González (2022), Realizó una Investigación con una muestra de 199 alumnos, afirmando que las Habilidades socioemocionales se interrelacionan con el trabajo que desarrollan los educadores. También, su análisis de las frecuencias estadísticas, confirma la existencia de una interacción significativa entre estas dos variables.

Rodríguez (2021) que siendo coordinadora académica de una Universidad, vio a muchos docentes que teniendo logros académicos, años en la labor docente y mucho saber en sus materias educativas; no lograban un buen desempeño como docentes universitarios. Por ello realizó un trabajo, para hallar el vínculo entre las destrezas socioemocionales y su trabajo como educador universitario utilizó una muestra de 79 docentes, aplicando 2 rúbricas de evaluación, Determinando una correlación positiva entre las variables, con una conexión de 0,688 de Rho, Indicando que a un alto nivel de desarrollo de las destrezas socioemocionales observamos un mejor rendimiento en la labor educativa.

En la variable habilidades blandas, este estudio se fundamenta con la teoría según Goleman (1998) quien clasificó estas habilidades y argumentó que determinan la facultad de adaptación a nuevas dificultades presentes en diferentes momentos de la vida de la persona sea: familiar, laboral, educativa, etc. También se sustenta en Mayer y Salovey (1997) que afirman que la educación debe ser inclusiva, uniendo el conocimiento con lo emocional y promover el logro integral de los educandos; dejándose de hablar sobre “ser inteligente o no”, a partir de estas teorías. En su lugar, se decide promover estrategias que mejoren los talentos, y de este modo el enfoque positivista en la educación deja de ser considerado el único modo de llegar al conocimiento científico. A través de otras metodologías, ahora son el enfoque de interpretación y la teoría, evalúa aquellas que marcan la dirección para edificar el conocimiento.

Las habilidades blandas según Engelberg (2023) son las destrezas y habilidades para realizar una acción adquiridas a través del aprendizaje gradual en la escuela y en la comunidad. Y que las habilidades brindan la oportunidad de hacer lo

correcto. Según Cobo y Moravec (2014) son destrezas y habilidades adquiridas utilizando el conocimiento académico y la experiencia profesional, normalmente conocido como inteligencia. Asimismo, para Cimatti (2016) las habilidades blandas provienen de la personalidad de cada uno, de acuerdo con las características personales. Y para ortega (2017) son nuestra forma de relacionarnos con otras personas, como manejamos las emociones y cómo resolvemos creativamente los problemas.

Para Cabrero (2018) indica que las habilidades blandas no son intelectuales, son emocionales que siente una persona cuando se conecta creativamente, cuando interactúa en un grupo, cuando demuestra independencia y confianza en su trabajo, así como la habilidad para resolver problemas, puede demostrar el éxito en todo lo que hace. Según Morocho (2020), las habilidades socioemocionales se correlacionan significativamente con el trabajo desarrollado por los educadores, por ello se deben desarrollar estas habilidades blandas, realizando diversas actividades con el apoyo de otros profesionales como un psicólogo, un coaching, etc.

En la primera dimensión trabajo en equipo, según Dieste (2019), El trabajo en equipo como competencia se aplica a todos los pasos desarrollados en la ejecución de un plan, movilizándolo el intercambio de ideas, relaciones mutuas, cooperación y diálogo de manera conjunta. Por eso, es muy importante trabajar juntos. Dice Whetten et. al (2017) son un conjunto de estrategias que utilizan las personas para lograr sus objetivos. Según Torrelles (2011), la persona al trabajar en equipo pone de manifiesto la tendencia de identificarse con otros para realizar y lograr un fin, intercambiando ideas con responsabilidad. Entonces, es primordial trabajar juntos, de forma colaborativa porque nuestro nivel de relación social con otros es alto. Según Ortega (2017), la capacidad de coordinar en conjunto encuadra el respeto, participación y el apoyo para la concretización de las metas afines. Entonces, la labor en conjunto es una habilidad muy valiosa en estos días, porque no hay nadie sin ella, que logre los objetivos por la organización o empresa. Así que trabajando en equipo anima a todos a vivir juntos en paz, lo que significa un respeto, compromiso, empatía, cooperación,

para que se pueda trabajar juntos por el cambio de nuestra forma de pensar y actuar.

La segunda dimensión de liderazgo, es aquella en que las personas tendrán un rol, ya sea temporal o permanente, como líder. Y según Raciti (2015), nos dice que un Líder es quien posee la facultad de dar dirección al grupo hacia el cumplimiento de las metas. Del mismo modo Ribes (2011), refiere que el Liderazgo es el poder de la influencia en otras personas. El rol del Líder se puede dar en cualquier área de nuestra vida, teniendo que utilizar nuestras habilidades para guiar a un conjunto de personas hacia el cumplimiento de una meta. Por lo tanto, un docente tiene que desarrollar esa habilidad, porque está frente de un grupo de estudiantes que tienen las exigencias de desarrollar el liderazgo en sus vidas y ser competentes en este mundo globalizado. Del mismo modo Barry, D et. al. (2016), nos indica que para el desarrollo de esta habilidad de liderazgo es necesario contar con una comunicación efectiva y clara para poder transmitir los mensajes y lograr alcanzar los objetivos trazados. Lull (2008) la expresión es como mostramos nuestra humanidad. Expresar es el poder que tenemos las personas de comunicar sentimientos, aspiraciones y opinar de manera hablada o escrita.

La tercera dimensión negociación o gestión de conflictos es una actividad que desarrollamos cotidianamente en cada área de nuestra vida, de manera consciente e inconsciente. Siempre estamos negociando, con quienes nos relacionamos diariamente. Raciti (2015), nos dice que es la habilidad que tenemos para gestionar los conflictos entre individuos y quedar en acuerdos que resulten favorables para ambas partes, que si no hemos desarrollado esta habilidad el conflicto no se podría solucionar, dificultando la convivencia entre las personas. Mientras que Munduate & Francisco (2011), define la negociación como la habilidad que hay entre los individuos con distintas opiniones sobre un tema específico, sobre el cual se tienen que llegar a acuerdos. Para Saraya et. al (2019), la solución de los problemas debe hacerse por medio de la comunicación asertiva, utilizando estrategias de negociación para encontrar las soluciones que integren los objetivos.

La cuarta dimensión que es la empatía, y que según Raciti (2015), es poder entender las emociones de las otras personas y hacerlas propias, escuchando y atendiendo las necesidades de los otros, siendo solidarios en las dificultades y de ayuda en los logros de los demás. Para Rodríguez (2021), las habilidades blandas son fundamentales para los logros académicos, profesionales e individuales del profesorado universitario porque preparan a sus alumnos para enfrentar retos dados diariamente, como la escucha y la comunicación que son habilidades que hay que retroalimentar positivamente, pensar críticamente y canalizar la empatía. Según Brönstrup et. al (2007), al escuchar se percibe ese algo que tiene una persona, la comprensión mutua y la interacción, esto significa que escuchar consiste en concentrarnos y usar todas nuestras habilidades para entender lo que los otros están tratando de decirnos.

En la segunda variable desempeño docente, MINEDU (2012) conceptualiza los dominios, las competencias y los desempeños que distinguen una pedagogía de calidad siendo actualmente solicitadas a todos los docentes. también indica al desempeño como algo observable de los docentes, pudiendo ser calificada siendo parte de la competencia profesional.

Según Tobón (2008), las competencias son las respuestas que una persona realiza en cada situación que se le presenta en su andar diario, sea en su actividad profesional o socialmente, cumpliendo con las pautas estandarizadas para la calidad para que el desempeño sea óptimo. Para Cabero (2018), el desempeño de los docentes en aula debe ser de calidad, teniendo la capacidad de producir discernimiento de información, que exceda el conocimiento creado por otra persona y que el resultado obtenido es la reflexión crítica; porque ahora es menester dar un giro y cambiar las ideas que se tienen del educador, incitando a la humanidad a discernir que todo alumno que ingresa al salón de clase para recibir orientación e instrucción por personas capacitadas, que está siendo ayudado en su crecimiento intelectual y social. Según Escribano (2018) sostiene que un docente debe ser capaz de conocer a cada uno de sus alumnos a través de actividades de aprendizaje y evaluación, también debe saber identificar los ideales que desean alcanzar, como las dificultades que enfrentan sus estudiantes.

Para Camargo et. al (2014), Es muy importante que todo educador asuma la responsabilidad de la búsqueda de nuevos conocimientos, porque cumple el rol de agente que busca el camino a seguir no solo para el estudiante, sino para la humanidad entera; Se exhorta a que el maestro debe tener mucho cuidado al momento de recopilar información. Actualizar la información de los docentes es beneficioso tanto para los alumnos como para el prestigio de la sede educativa. Para Espinoza (2010), la tarea del profesor básicamente no es transmitir la mayor cantidad de información, incluso si es muy importante para los educandos. La acción de enseñar es mucho más pues pretende guiar y educar al estudiante de manera integral, incluyendo no solo un aspecto del alumno, sino abarcando todos los aspectos que lo hacen ser un individuo complejo y reflexivo.

En esta variable del desempeño docente tomaremos en cuenta como dimensiones los cuatro dominios del Buen Desempeño Docente que determinan como debe desempeñarse un docente según los estándares de calidad, determinados por MINEDU (2012).

La primera Dimensión trata sobre la preparación para el aprendizaje, Fernández (2006), que consiste en planificar y elaborar un trabajo pedagógico seleccionando material educativo, identificando las estrategias educativas, enfocados en el ámbito cultural del grupo de estudiantes. Así mismo las evaluaciones serán acordes a las sesiones que sigue el plan curricular.

La segunda Dimensión habla sobre la enseñanza para el aprendizaje, Guerrero (2011), indica que consiste en determinar la dirección del proceso de enseñanza en la sesión de clase, fomentando un clima de fácil aprendizaje, utilizando las estrategias y evaluaciones ya seleccionadas, acordes a la diversidad cultural del grupo de estudiantes.

La tercera Dimensión se refiere al involucramiento del docente en los procesos de la gestión educativa, Burga (2012), habla sobre su participación como miembro importante en la comunidad educativa y que esta debe ser relevante, participando en la creación, desarrollo y monitorización del Plan educativo de la institución, tratando en todo momento de contribuir en mejorar la convivencia de la comunidad educativa.

La cuarta Dimensión es la ejecución de la profesionalización e identificación del docente, Terigi (2008), aquí cada docente reflexiona sobre su vocación y práctica pedagógica, como está desarrollando sus procesos de enseñanza de él y de sus colegas. Además de sentirse responsable de mejorar los procesos y resultados de los aprendizajes, buscando mejorar su práctica profesional y la de sus pares.

### III. METODOLOGÍA

#### 1.1 Tipo y Diseño de la Investigación

El trabajo fue de enfoque metodológico cuantitativo, basado en un proceso deductivo y lógico que formuló problemas de investigación e hipótesis que luego fueron comprobadas. Según Hernández, et. al (2014), este método usa la recopilación de datos con la finalidad de probar las hipótesis planteadas de manera numérica, estableciendo bases y comprobando teorías.

**3.1.1. Tipo de investigación:** Básica, según Mc Dowell (2018), los datos obtenidos son únicos e inmutables, parte del querer una respuesta y la observación para lograr una conclusión en bien para la sociedad, toma como fundamentos las teorías y las desarrolla según los autores.

#### 3.1.2. Diseño de investigación

**No experimental:** Indica Hernández, et. al (2014), porque su finalidad no es medir el efecto de uno sobre el otro, sino evaluar la relevancia de la correlación de las variables. Esta investigación se realizó sin modificar la situación. No se manipuló, ni modificó ninguna de las variables.

**Transversal:** Asevera Hernández et. al (2014), porque fue en un tiempo específico, siendo de carácter temporal.

**Descriptivo:** según Hernández et al. (2014), aquí se describieron las relaciones y características entre las dos variables seleccionadas en esta investigación.

**Correlacional:** Afirma Hernández et al. (2014), porque definió esta relación de las variables en investigación en un contexto particular.

#### Figura 01

*Esquema correlacional*

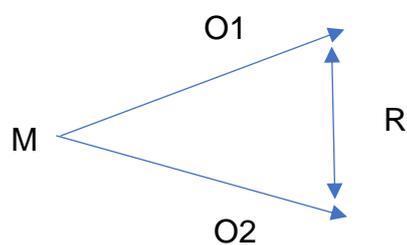
LEYENDA:

M: Docentes

O1: Las Habilidades Blandas

O2: El Desempeño Docente

R: La relación entre Variables.



## **1.2 Variables y Operacionalización**

### **V1: Habilidades Blandas**

#### **Definición conceptual**

afirma ortega (2017) las destrezas socioemocionales indican el cómo nos relacionarnos con el entorno, como manejamos los sentimientos y cómo resolvemos creativamente los problemas. Cuando hablamos de habilidades blandas, hablamos de inteligencia emocional, porque tenemos que asumir el control total de nuestros sentimientos y comunicarse con el grupo de manera convincente y comprensivo, tratando de expresar su idea, pero sin lastimar los sentimientos de otros, haciéndolo con respeto.

#### **Definición operacional**

Las habilidades blandas se midieron a través de un cuestionario adaptado de Huanaco (2019), que fue aplicado a los docentes tomando en cuenta las dimensiones siguientes: la negociación o gestión de conflictos, el liderazgo, el trabajo en equipo, y finalmente la Empatía. Este cuestionario constó de 20 ítems con las siguientes valoraciones: pocas veces = 1, casi siempre = 2, siempre = 3. La escala de Likert determinó el orden de la relación entre los docentes, ya que esta escala es ordinal y los resultados los ubicaron entre un nivel alto, medio o bajo en cuanto al dominio o utilización de las habilidades blandas.

#### **Indicadores**

Los indicadores para esta variable fueron: En la dimensión trabajo en equipo: participar en llegar juntos a las metas y cumplir responsablemente dentro de su grupo. En la dimensión liderazgo: destreza para direccionar al grupo y habilidad para incentivar al equipo. En la dimensión negociación: habilidad para tener dominio propio de nuestras emociones frente a un problema y habilidad para resolver conflictos. En la dimensión empatía: es saber posicionarse en el sitio de otros y saber oír y entender los sentimientos de los otros.

**Escala de medición:** Escala Likert: Siempre = 3, Casi Siempre = 2, Nunca = 1.  
Rangos y niveles: (48 - 60) = Alta, (34 - 47) = media y (20 - 33) = Baja.

## **V2: Desempeño Docente**

### **Definición conceptual**

Sergio Tobón (2008) el buen desempeño docente lo define como aquella actividad que es observable, evaluable y requiere competencia profesional. Por lo tanto, se ha estimado que la eficacia de la enseñanza está limitada por normas destinadas a garantizar el desarrollo en su rol dentro de la institución, que incluye las relaciones entre personas, estar comprometido y la implicancia afectiva que logra en la institución educativa.

### **Definición operacional**

Desempeño docente fue obtenido con el cuestionario adaptado de Huanaco (2019), que fue aplicado a los docentes tomando en cuenta los cuatro dominios del Marco del Buen D.D., estos serán tomados en cuenta como dimensiones son los siguientes: preparativos antes del aprendizaje, proceso durante el aprendizaje, involucramiento en la gestión de la institución desarrollo de la profesionalidad y de la identificación como educador. Este cuestionario constó de 20 ítems con las siguientes valoraciones: pocas veces = 1, casi siempre = 2, siempre = 3. Se empleó la escala de Likert, siendo una escala ordinal y se pudo determinar el orden de los niveles: no desarrollado, en proceso, y destacado de los cuatro dominios del Buen D.D.

### **Indicadores**

Los indicadores para esta variable fueron: En la dimensión preparación para el aprendizaje: características del estudiante, planificación curricular, procesos pedagógicos, procesos didácticos y enfoques de las áreas curriculares. En la dimensión enseñanza para el aprendizaje: clima adecuado del aula, estrategias y recursos permanentes, análisis y comprensión de los educandos, evaluándolos y confirmar lo aprendido por los estudiantes. En la dimensión: participación para la gestión de la institución: involucramiento en el desarrollo de la gestión en la institución, participar en la mejora el Plan Educativo Institucional, relacionarse con las familias, monitorizar el aprendizaje en los educandos, participando en las actividades educativas de la institución educativa. En el dominio desarrollo de la

profesionalidad y de la identidad docente: identidad profesional y ética profesional.

**Escala de medición:** Escala Likert: 3 = Siempre, 2 = Casi Siempre, 1 = Nunca.  
Niveles y rangos: (48 – 60) = Destacado, (34 – 47) = En proceso y (20 – 33) = No desarrollado.

### **1.3 Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Según Hernández y Fernández (2014), la población se define como un grupo de personas con características similares donde se podrá recolectar información para la investigación. López (2004), indica que es el conjunto de personas que proporcionan información relevante, mientras se lleva a cabo o desarrolla una investigación. En nuestra investigación la población fue de 52 educadores de una Institución Educativa. Teniendo en cuenta como criterios de inclusión: tiempo de servicio educativo superior a un año, y ser docente de la institución educativa en estudio; y de exclusión: educadores que no desean participar del estudio o no cumplan con los criterios de inclusión.

#### **3.3.2. Muestra**

Según Hayes, B. (1999) señala que una muestra censal es aquella donde la magnitud de la muestra es similar a la población, debido a que la población objeto de estudio es pequeña y cuando es necesario conocer la opinión de toda la población.

Para nuestro trabajo se determinó usar un tipo de muestra que sea censal, porque el total de educadores participantes de la investigación fue de 52, a los cuales si se tiene acceso en su totalidad.

**Tabla 1**

*Población según áreas:*

<b>Áreas</b>	<b>N° de educadores</b>
Educadores de Enfermería	24
Educadores de Farmacia	16
Educadores de Laboratorio	12
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>

Elaborado por: Elga Vite Jiménez.

### **3.3.3. Muestreo**

En el procedimiento para determinar la muestra, utilizó un muestreo de tipo no probabilístico intencional pues, como lo dice Gallardo (2017), la muestra fue escogida con base a criterios establecidos por el autor.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Docente que pertenece a la institución del actual estudio de investigación y que tiene un tiempo de servicio educativo mayor de un año.

## **1.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnicas:** La encuesta tipo escrita fue la técnica que se utilizó, se basó en recolectar información con el fin de indagar sobre el dominio de destrezas socioemocionales y el rendimiento pedagógico en las aulas. Estos instrumentos de medición aplicados fueron dos cuestionarios, uno constó de 20 interrogantes para la variable 1y otro de 20 interrogantes para la variable 2. Ambos instrumentos fueron preguntas múltiples que incluyeron de forma ordenada sus dimensiones. Según Gallardo (2017), los cuestionarios deben constar con preguntas y opciones de respuestas estandarizadas.

**Validez:** La legitimidad de estas herramientas se realizó con la participación de veredicto especializado, indica Hernández et al., (2014) la legitimidad es dada a través del juicio de peritos, siendo un método de validación certero y comprobar que estas herramientas sean fiables y es necesario: el criterio de personas de alto discernimiento en el área, siendo de relevancia por otros expertos. Dando evidencias, valores y juicios.

**Tabla 2***Validación de expertos*

Nº	EXPERTO	OPINION
Experto 1	Dra. Lita Ysabel Jiménez López.	Aplicable
Experto 2	Dr. Lolo Avellaneda Callirgos.	Aplicable
Experto 3	Dr. Víctor Ángel Ancajima Miñan.	Aplicable

Elaborado por: Elga Vite Jiménez.

**Confiabilidad:** La credibilidad de la herramienta se determina calculando el índice de confianza, de Alfa de Cronbach, indica Hernández et al., (2014) que se necesita una única aplicación de la herramienta de medición. Por tal razón, se aplicó esta fórmula que mide el grado de solidez. A continuación, observamos una tabla resumen.

**Tabla 3***Fiabilidad de los Instrumentos.*

INSTRUMENTOS	Nº ITEMS	RESULTADOS	FIABILIDAD
Habilidades blandas	20	Alfa de Cronbach: 0,97	Excelente confiabilidad
Desempeño docente	20	Alfa de Cronbach: 0,98	Excelente confiabilidad

Elaborado por: Elga Vite Jiménez.

**3.5. Procedimientos**

Para poder llevar a cabo el presente estudio, se procedió al recojo de los datos considerando las teorías y no se manipuló las variables, sobre estas bases se determinaron los indicadores que nos guiaron en la evaluación de las dos variables, los 2 instrumentos utilizados fueron adaptados de Huánuco y evaluados por tres expertos quienes dieron como resultado una confiabilidad de alto nivel para las 4 dimensiones de la variable habilidades blandas y también dieron como resultado una confiabilidad de alto nivel para la variable D.D. en sus cuatro dimensiones, dando validez a estos instrumentos. También se necesitó coordinar con dirección para que nos dé la aprobación y poder realizar este estudio en su institución, otorgándonos una carta de aceptación para realizar

nuestra investigación desde el 15 de mayo al 31 de julio del 2023. Se aplicaron paralelamente 2 instrumentos por docente durante 30 minutos, previo consentimiento informado. Siendo en su totalidad 52 docentes a quienes se les aplicaron los cuestionarios cuyos datos obtenidos se ingresaron a una plantilla de Excel para ser procesados estadísticamente.

### **3.6. Método de Análisis de Datos**

Este reporte fue recolectado por medio de la administración de los instrumentos, que luego fueron ingresados a una plantilla de Excel donde se sistematizó la información y se sometió a su consecuente análisis estadístico haciendo uso del paquete estadístico SPSS versión 25 donde ingresaron la data.

Estadística descriptiva: fue en el siguiente orden: 1) El reporte del fruto de las encuestas que fueron realizadas a los educadores. 2) Elaboración de tablas de frecuencias. 3) Análisis e interpretaciones.

Estadística inferencial: fue aplicada la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, el autor Hernández et al (2014) señala que se trata de una prueba para estudios, empleándose en muestras mayores de 50; en el cálculo de “p”, los datos se ubican según su orden.

m

### **3.7. Aspectos Éticos.**

Todos los procesos del presente trabajo se realizaron con un comportamiento ético. Para dar y lograr el cumplimiento a los aspectos éticos se establecieron las normas otorgadas en los procedimientos éticos de la Universidad Cesar Vallejo, basados sobre Verdad y honestidad. Cabe indicar que la información y los resultados obtenidos en los cuestionarios correspondieron a la autenticidad y transparencia de los mismos. La confidencia de los resultados obtenidos fue utilizada exclusivamente con el fin de nuestra investigación.

Igualmente, indicamos que el reporte de esta indagación ha sido recabado de muchas procedencias bibliográficas, siendo citados según norma APA.

Así mismo los datos obtenidos por este proyecto fueron remitidos a la institución educativa en estudio para que realicen cambios, refuercen y/o potencien las

destrezas emocionales así mismo la labor educativa de los educadores de su institución en bien de la comunidad estudiantil, además contamos con la autorización de la directora de la institución, así mismo fue de carácter confidencial la identidad de los encuestados.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Presentación de resultado descriptivos

Tabla 4

*Frecuencias entre las variables habilidades blandas y d.d.*

		Desempeño docente							
		Destacado		En proceso		No desarrollado		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Habilidades blandas	Alta	5	9.60%	2	3.80%	0	0.00%	7	13.50%
	Media	6	11.50%	11	21.20%	4	7.70%	21	40.40%
	Baja	1	1.90%	5	9.60%	18	34.70%	24	46.10%
	Total	12	23%	18	34.60%	22	42.40%	52	100%

Elaborado por Elga Vite Jiménez, de la data.

La tabla refleja que un 46.10% de los docentes de este Instituto presentaron un nivel bajo en el dominio de las habilidades blandas, mientras que el 42.40% de los docentes presentaron un desempeño docente no desarrollado, cruzándose ambas variables en un 34.70% en el mismo nivel. Podemos inferir la presencia de una considerable asociación, por la proximidad de los porcentajes y afirmar que un buen porcentaje de los docentes de esta institución no muestran un dominio o buena utilización de las habilidades blandas, perjudicando la manera como se relacionan con las otras personas, o como manejan las emociones o cómo resuelven creativamente los problemas de su entorno laboral; Por ello los docentes no desempeñan su labor de manera óptima.

**Tabla 5***Frecuencias entre dimensión trabajo en equipo y variable d.d.*

		<b>Desempeño docente</b>							
		Destacado		En proceso		No desarrollado		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
<b>Trabajo en equipo</b>	Alta	8	15.40%	3	5.80%	0	0.00%	11	21.20%
	Media	3	5.80%	10	19.20%	3	5.80%	16	30.80%
	Baja	1	1.90%	5	9.60%	19	36.50%	25	48.00%
	Total	12	23%	18	34.60%	22	42.40%	52	100%

Elaborado por Elga Vite Jiménez, de la data.

En la tabla podemos observar que, en la dimensión trabajo en equipo, el 48.00% de los docentes de este Instituto presentaron un bajo nivel de dominio de esta habilidad; mientras que el 42.40% de los docentes presentaron un desempeño docente no desarrollado, existiendo mucha cercanía entre estos porcentajes y la dimensión trabajo en equipo con la variable D.D. convergen en un 36.50% en el mismo nivel, lo que nos permite afirmar que existe un alto nivel de asociación y deducir que gran parte de los docentes de esta institución, no logran cumplir con las metas programadas, pues no trabajan en equipo durante su labor pedagógica.

**Tabla 6***Frecuencias entre la dimensión liderazgo y la variable d.d.*

		Desempeño docente							
		Destacado		En proceso		No desarrollado		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Alta	5	9.60%	4	7.70%	0	0.00%	9	17.30%
<b>Liderazgo</b>	Media	4	7.70%	4	7.70%	1	1.90%	9	17.30%
	Baja	3	5.80%	10	19.20%	21	40.40%	34	65.40%
	Total	12	23%	18	34.60%	22	42.40%	52	100%

Elaborado por Elga Vite Jiménez, de la data.

En la tabla observamos que, en la dimensión liderazgo, el 65.40% de los docentes de este Instituto presentaron un bajo nivel de dominio de esta habilidad; mientras que el 42.40% de los docentes presentaron un D.D. no desarrollado, y la dimensión liderazgo con la variable desempeño docente convergen en un 40.40% en el mismo nivel. Lo que nos permite afirmar que existe una considerable asociación e inferir que los docentes de esta institución no se destacan por su capacidad de liderazgo, siendo esta habilidad un elemento clave de las instituciones educativas para asegurar el aprendizaje de todos los educandos.

**Tabla 7***Frecuencias entre la dimensión negociación y la variable d.d.*

		Desempeño docente							
		Destacado		En proceso		No desarrollado		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
<b>Negociación</b>	Alta	5	9.60%	3	5.80%	0	0.00%	8	15.40%
	Media	4	7.70%	5	9.60%	1	1.90%	10	19.20%
	Baja	3	5.80%	10	19.20%	21	40.40%	34	65.40%
	Total	12	23%	18	34.60%	22	42.40%	52	100%

Elaborado por Elga Vite Jiménez, de la data.

En esta tabla observamos que, el 65.40% de los educadores de este Instituto presentaron un bajo nivel de dominio de negociación; mientras que el 42.40% de los docentes presentaron un desempeño docente no desarrollado, y la dimensión liderazgo con la variable desempeño docente convergen en un 40.40% en el mismo nivel, lo que nos permite afirmar que existe una considerable asociación. Podemos inferir que gran parte de los docentes de esta institución no están preparados y desconocen el manejo de los conflictos del entorno laboral, haciendo imposible que logren minimizarlos y poder alcanzar un mejor desempeño en la institución educativa.

**Tabla 8***Frecuencias entre la dimensión empatía y la variable d.d.*

		Desempeño docente							
		Destacado		En proceso		No desarrollado		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
<b>Empatía</b>	Alta	4	7.70%	2	3.80%	0	0.00%	6	11.50%
	Media	5	9.60%	5	9.60%	3	5.80%	13	25.00%
	Baja	3	5.80%	11	21.20%	19	36.50%	33	63.50%
	Total	12	23%	18	34.60%	22	42.40%	52	100%

Elaborado por Elga Vite Jiménez, de la data.

Observando la tabla apreciamos que, el 63.50% de los educadores de este Instituto presentaron un bajo nivel de dominio de empatía; mientras que el 42.40% de los docentes presentaron un D.D. no desarrollado, y la dimensión empatía con la variable desempeño docente se cruzan en un 36.50% en el mismo nivel. lo que nos permite afirmar que existe una considerable asociación, e inferir que el docente de esta institución no entiende, ni hace propias, las emociones de las personas de su entorno laboral; haciéndose imposible que puedan ayudar en los logros de los demás.

### PRUEBA DE NORMALIDAD:

Se cumplen con lineamientos inferenciales, lo primero que se ejecutó fue la prueba de normalidad de datos de Kolmogórov-Smirnov (muestra mayor de 50) dando un resultado menor de 0.05, indicando que los registros no tienen una distribución normal, y en uso de contrastación se aplica la prueba no paramétrica de Rho Spearman.

**Tabla 9**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov*		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades Blandas	0,239	52	0,000
Desempeño Docente	0,227	52	0,000

\* Corrección de significación de Lilliefors

Elaborado por: Elga Vite Jiménez.

### Comprobación de hipótesis:

Objetivo general: determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y desempeño docente en un Instituto de Educación Superior de Piura, 2023.

### Hipótesis general

Ho: No existe una relación significativa entre las habilidades blandas y desempeño docente en un instituto de Educación Superior de Piura, 2023.

Hi: Existe una relación significativa entre las habilidades blandas y desempeño docente en un instituto de Educación Superior de Piura, 2023.

**Tabla 10**

*Correlación entre habilidades blandas y d.d.*

Variable 1	Variable 2	Correlación Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
Habilidades blandas	Desempeño docente	0,770**	0,000	52

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

Como  $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ , si es así rechazamos la hipótesis nula (Ho), y se admite la hipótesis alterna (Hi); encontrando una significancia de correlación positiva alta entre ambas variables. Pudiendo concluir que si existe una relación significativa entre las habilidades blandas y el D.D.

**Objetivo específico 1:** Identificar la relación que existe entre trabajo en equipo y D.D. en un Instituto de Educación Superior de Piura, 2023.

**Hipótesis específica 1.**

Ho: No existe relación entre trabajo en equipo y D.D. en un instituto de Educación Superior de Piura, 2023.

Hi: Si existe relación entre trabajo en equipo y D.D. en un instituto de Educación Superior de Piura, 2023.

**Tabla 11**

*Correlación entre la dimensión trabajo en equipo y d.d.*

<b>Dimensión 1</b>	<b>Variable 2</b>	<b>Correlación Rho de Spearman</b>	<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>N</b>
Trabajo en equipo	Desempeño docente	0,811**	0,000	52

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

Como  $p= 0.000 < \alpha = 0.05$ , siendo así rechazamos la hipótesis nula (Ho), y se admite la hipótesis alterna (Hi); encontrando una significancia de correlación positiva alta entre la dimensión trabajo en equipo y la variable D.D. Pudiendo afirmar que si existe relación entre trabajo en equipo y D.D.

**Objetivo específico 2:** Identificar la relación que existe entre liderazgo y D.D. en un Instituto de Educación Superior de Piura, 2023.

**Hipótesis específica 2.**

Ho: No existe relación entre liderazgo y D.D. en un instituto de Educación Superior de Piura, 2023.

Hi: Si existe relación entre liderazgo y D.D. en un instituto de Educación Superior de Piura, 2023.

**Tabla 12**

*Correlación entre la dimensión liderazgo y d.d.*

<b>Dimensión 2</b>	<b>Variable 2</b>	<b>Correlación Rho de Spearman</b>	<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>N</b>
Liderazgo	Desempeño docente	0,648**	0,000	52

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

Como  $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ , siendo así rechazamos la hipótesis nula (Ho), y se admite la hipótesis alterna (Hi); encontrando una significancia de correlación positiva moderada entre la dimensión liderazgo y la variable D.D. Pudiendo concluir que si existe una relación entre liderazgo y D.D.

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación entre negociación y D.D. en un Instituto de Educación Superior de Piura, 2023.

**Hipótesis específica 3.**

Ho: No existe relación entre negociación y D.D. en un instituto de Educación Superior de Piura, 2023.

Hi: Si existe relación entre negociación y D.D. en un instituto de Educación Superior de Piura, 2023.

**Tabla 13**

*Correlación entre la dimensión negociación y d.d.*

<b>Dimensión 3</b>	<b>Variable 2</b>	<b>Correlación Rho de Spearman</b>	<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>N</b>
Negociación	Desempeño docente	0,664**	0,000	52

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

Como  $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ , siendo así rechazamos la hipótesis nula (Ho), y se admite la hipótesis alterna (Hi); encontrando una significancia de correlación positiva moderada entre la dimensión negociación y la variable D.D. Pudiendo afirmar que si existe relación entre negociación y D.D.

**Objetivo específico 4:** Identificar la relación que existe entre empatía y D.D. en un Instituto de Educación Superior de Piura, 2023.

**Hipótesis específica 4.**

Ho: No existe relación entre empatía y D.D. en un instituto de Educación Superior de Piura, 2023.

Hi: Si existe relación entre empatía y D.D. en un instituto de Educación Superior de Piura, 2023.

**Tabla 14**

*Correlación entre la dimensión empatía y d.d.*

<b>Dimensión 4</b>	<b>Variable 2</b>	<b>Correlación Rho de Spearman</b>	<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>N</b>
Empatía	Desempeño docente	0,605**	0,000	52

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

Como  $p= 0.000 < \alpha = 0.05$ , siendo así rechazamos la hipótesis nula (Ho), y se admite la hipótesis alterna (Hi); encontrando significancia de correlación positiva moderada entre la dimensión empatía y la variable D.D. Pudiendo concluir que si existe relación entre empatía y D.D.

## V. DISCUSIÓN

El trabajo se realizó con la finalidad de determinar la relación existente entre las habilidades blandas (variable 1) y el desempeño docente (variable 2) en un Instituto de educación Superior de Piura, 2023; obteniendo como resultado una relación entre la variable 1 y la variable 2, ya que se obtuvo un nivel significativo de 0.000 y un coeficiente de correlación de Rho Spearman igual a 0,770 (tabla 10) concluyendo que existe una relación positiva alta entre ambas variables.

**Los resultados encontrados para nuestra hipótesis general** es que existe una relación representativa entre las variables, que también se confirman con los aportes de Navarro (2019) que hizo un estudio sobre habilidades socioemocionales y labor docente en una institución educativa, en una población de 60 docentes. Su trabajo, que fue de tipo básica, con diseño no experimental transversal y enfoque cuantitativo, utilizó la evaluación y la encuesta como herramientas de recolección de datos. Concluyó que sí existe una relación directa y significativa entre las variables en estudio, Demostrándolo con la prueba estadística de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = .653 \*\*). Así mismo, según Morocho (2019), que sustentó la tesis con las mismas variables de nuestro estudio en los educadores de una Institución; donde trabajó con una muestra de 25 docentes en un estudio cuantitativo, básico, correlacional y transversal, obtuvo los hallazgos descriptivos que los docentes con un alto rango de habilidades blandas se relacionan con un alto nivel en su D.D. y los hallazgos inferenciales reafirmaron la existencia de relación estadísticamente significativa; siendo el valor de la significancia de 0.000 ( $p < 0.01$ ); rho 0.876 (correlación alta positiva).

Según Barrero (2020), en su ensayo: La importancia de habilidades socioemocionales en la docencia universitaria hace una revisión bibliográfica considerando que, el reto actual del docente universitario es desarrollar habilidades blandas inmersas en la preparación de los nuevos profesionales, y que en la formación académica de cada carrera profesional es necesario incorporar las habilidades blandas en los contenidos curriculares y puedan estar capacitados emocionalmente para su desarrollo individual y profesional. Pues,

las habilidades blandas según Cobo y Moravec (2014) son destrezas y habilidades adquiridas utilizando el conocimiento académico y la experiencia profesional. Mayer y Salovey (1997) afirman que la educación debe ser inclusiva, uniendo el conocimiento con lo emocional y promover el logro integral de los educandos.

En nuestro estudio se encontró que el 34.70% de los docentes convergen en un mismo nivel (tabla N° 4), presentando un nivel bajo de la utilización o dominio de las habilidades blandas y un nivel no desarrollado de D.D., lo que evidencia que los educadores revelan inconvenientes la desempeñarse, pues ambas variables van conectadas relacionándose al momento de brindar la actividad docente, pues con un bajo nivel de habilidades blandas no pueden establecerse buenas relaciones interpersonales, perjudicando tanto el desenvolvimiento individual como el grupal.

**Respecto a la hipótesis específica 1:** Identificar la relación que existe entre trabajo en equipo y D.D. en un Instituto de Educación Superior de Piura, 2023. Se puede apreciar en los resultados de Rho Spearman, que existe una relación positiva alta entre trabajo en equipo y D.D., pues el nivel de significancia es  $p = 0.000 < \alpha = 0.05$  y una correlación significativa de 0.811 (tabla N° 11). Los resultados encontrados para nuestra hipótesis específica se confirman con los aportes de Tanta (2018) que realizó un estudio sobre trabajo en equipo y desempeño docente en una institución educativa, con una población de 75 docentes. El estudio fue una investigación tipo básica, diseño correlacional y enfoque cuantitativo; utilizando el cuestionario como instrumento de recolector de información. Concluyendo que existe una relación positiva considerable entre trabajo en equipo y D.D., demostrándolo con la prueba estadística de Spearman (sig. bilateral =  $0.000 < 0.01$ ;  $Rho = 0.805$ ). También, Navarro (2019) hizo un estudio sobre las variables iguales a las de nuestro trabajo, en la población de 60 docentes. Encontrando, de acuerdo a la prueba de Rho Spearman, una correlación significativa, 0.639\*\* con un nivel de significancia de  $p = 0,047$  (menor a 0,05) para la dimensión trabajo en equipo y la variable D.D. Según Ortega (2017), la capacidad de trabajar en conjunto encuadra el respeto, participación y la ayuda mutua para el logro de los objetivos comunes. Entonces, la labor en

conjunto es una habilidad muy valiosa en estos días, porque no hay nadie sin ella, que logre los objetivos por la organización o empresa. Y según Dieste (2019), El trabajo en equipo como competencia se aplica a todos los pasos desarrollados en la ejecución de un plan, movilizándolo el intercambio de ideas, relaciones mutuas, cooperación y diálogo de manera conjunta.

En nuestro estudio se determinó la influencia de las destrezas socioemocionales en la actuación laboral de los docentes, además se encontró que la dimensión trabajo en equipo converge en un mismo nivel con la variable D.D. con un 36.50% (tabla N° 5); presentando que los docentes tienen un bajo nivel de dominio del trabajo en equipo con un D.D. no desarrollado, por lo que podemos aseverar que gran parte de los educadores no realizan un trabajo en equipo durante su labor pedagógica, lo que incrementa el riesgo de tomar malas decisiones ya que no se aprovecha la inteligencia colectiva, por lo tanto la concreción de los objetivos como es el desarrollo de la confianza, de la participación y sociabilidad en los estudiantes es imposible.

**Respecto a la hipótesis específica 2:** Identificar la relación que existe entre liderazgo y desempeño docente en un Instituto de Educación Superior de Piura, 2023. Se puede apreciar en los resultados de Rho Spearman, que existe una relación positiva alta entre liderazgo y D.D., pues el nivel de significancia es  $p = 0.000 < \alpha = 0.05$  y una correlación significativa de 0.648 (tabla N° 12). Estos resultados encontrados para nuestra hipótesis se confirman con Vegas (2018) quien realizó un trabajo sobre las mismas dimensiones en la Institución Educativa Pública, 2017. El estudio lo realizó en una población conformada por 50 docentes, con un diseño transaccional, correlacional y causal. Se recolectan los datos a través de un cuestionario, concluyendo que el liderazgo directivo se relaciona directamente con el D.D. Utilizando el estadígrafo Tau C de Kendall encontró que el coeficiente de correlación es 0,505, y el valor de p (nivel de significancia) es  $0,000 < 0.05$ . Según Raciti (2015), nos dice que un Líder es quien posee la facultad de dar dirección al grupo hacia el cumplimiento de las metas. Del mismo modo Ribes (2011), refiere que el Liderazgo es el poder de influenciar en las otras personas. Así mismo Barry, D et. al. (2016), nos indica que para el desarrollo de esta habilidad de liderazgo es necesario contar con una

comunicación efectiva y clara para poder transmitir los mensajes y lograr alcanzar los objetivos trazados.

En nuestro estudio se encontró que la dimensión liderazgo converge en un mismo nivel con la variable desempeño docente con un 40.40% (tabla N° 6); presentando que los docentes tienen un bajo nivel en el dominio de liderazgo con un desempeño docente no desarrollado, por lo que podemos inferir que gran parte de los docentes no se destacan por su capacidad de liderazgo, siendo esta habilidad un elemento clave de las instituciones educativas para asegurar el aprendizaje de todos los estudiantes y con ello alcanzar las metas planteadas y el desarrollo de sus competencias necesarias para su futura vida laboral.

**Respecto a la hipótesis específica 3:** Determinar la relación entre negociación y D.D. en un Instituto de Educación Superior de Piura, 2023. Podemos apreciar en los resultados de Rho Spearman, que existe una relación positiva alta entre negociación y D.D., pues el nivel de significancia es  $p = 0.000 < \alpha = 0.05$  y una correlación significativa de 0.664 (tabla N<sup>a</sup> 13). Estos resultados encontrados para nuestra hipótesis concuerdan con Reyes (2019) quien realizó una investigación sobre solución de controversias y rendimiento laboral en una institución educativa, 2019. En una población de 47 docentes, con un tipo de investigación descriptivo – correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental; afirma que existe una relación significativa entre el manejo de conflictos y el desempeño laboral. Mediante el análisis estadístico, Rho de Spearman, encontró una correlación positiva altamente significativa de 0,733, con un valor sig.  $< 0.05$ . Según Raciti (2015), nos dice que la negociación es la habilidad que tenemos para gestionar los conflictos entre individuos y quedar en acuerdos que resulten favorables para ambas partes, que si no hemos desarrollado esta habilidad el conflicto no se podría solucionar, dificultando la convivencia entre las personas. Para Saraya et. al (2019), la solución de los problemas debe hacerse por medio de la comunicación asertiva, utilizando estrategias de negociación para encontrar las soluciones donde esté integrado el cumplimiento de normas.

En nuestro estudio se encontró que la dimensión negociación converge en un mismo nivel con la variable desempeño docente con un 40.40% (tabla N° 7); presentando que los docentes tienen un bajo nivel en el dominio de negociación con un desempeño docente no desarrollado, por lo que podemos inferir que muchos de los educadores no se han preparado o no saben resolver los conflictos laboralmente se presentan, haciendo imposible que logren minimizarlos y poder alcanzar un mejor desempeño educativo.

**Respecto a la hipótesis específica 4:** Identificar la relación que existe entre empatía y D.D. en un Instituto de Educación Superior de Piura, 2023. Se puede apreciar en los resultados de Rho Spearman, que existe una relación positiva alta entre empatía y D.D., pues el nivel de significancia es  $p = 0.000 < \alpha = 0.05$  y una correlación significativa de 0.605 (tabla N° 14). Los resultados encontrados para nuestra hipótesis se confirman con Ramírez et al. (2020) que realizó un trabajo de investigación sobre la comprensión y el desarrollo de inducción de una Universidad, 2019. La muestra se conformó por 27 trabajadores. El fin del trabajo fue aplicado, por su carácter correlacional, por su naturaleza cuantitativa y según el alcance transversal, con diseño no experimental. Los cuestionarios fueron utilizados para recoger el reporte, que estadísticamente utilizo el programa SPSS 22 y aplicando la prueba estadística de Rho de Spearman, demostró que la empatía tiene relación relevante con el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad; Pues, se encontró una correlación de 0.605 y un nivel de significancia de  $0,000 < 0.05$ . Según Raciti (2015), la empatía es poder entender las emociones de las otras personas y hacerlas propias, escuchando y atendiendo las necesidades de los otros, siendo solidarios en las dificultades y de ayuda en los logros de los demás. Para Brönstrup et. al (2007), al escuchar se percibe ese algo que tiene una persona, la comprensión mutua y la interacción, esto significa que escuchar consiste en concentrarnos y usar todas nuestras habilidades para entender lo que otra persona está tratando de decirnos.

En nuestro estudio se encontró que la dimensión empatía converge en un mismo nivel con la variable desempeño docente con un 36.50% (tabla N° 8); presentando que los docentes tienen un bajo nivel en el dominio de empatía con

un desempeño docente no desarrollado. Podemos inferir que gran parte de los docentes no entienden, ni hace propias, las emociones de las personas de su entorno laboral; haciéndose imposible que puedan ayudar en los logros de los educandos.

Nuestra investigación ha podido demostrar que existe un bajo nivel del manejo de las habilidades blandas en los docentes de un Instituto de Educación Superior de Piura; lo que repercute en su D.D., afectando la calidad de enseñanza, y los estudiantes no reciben la formación que necesitan. Estos resultados evidencian que los docentes encuestados no conocen o no poseen información sobre las habilidades blandas y no lo aplican en su desempeño docente.

El aporte de nuestra investigación se basa en poder vincular habilidades blandas y desempeño docente, de forma cuantitativa; para lo cual se diseñó y aplicó los instrumentos previamente validados. Así mismo, al ser un estudio no experimental, los resultados solo indican la información que solicitamos, y en nuestro caso, estos resultados permiten conocer y diagnosticar la realidad educativa desde la perspectiva del manejo de las destrezas socioemocionales en relación al ejercicio pedagógico, lo que es un favorable aporte a la investigación. La coincidencia de los hallazgos con otros estudios relacionados, se debe a que los docentes respondieron sinceramente al cuestionario aplicado.

Las limitaciones que se han presentado en nuestra investigación se debe a dos motivos: uno es el tamaño de la muestra, la cual ha sido establecida de forma intencional por el investigador. Mientras que el otro motivo es que solo se circunscribe a los docentes de un Instituto de Educación Superior de Piura, que no cuenta con un buen número de docentes.

Finalmente, se debe considerar que el desarrollo de las destrezas emocionales es de mucha importancia para la eficiencia en la docencia, pues debe adaptarse a los aspectos sociales y emocionales, por lo que se deben realizar cambios en la currícula de estudios y luego en las actividades y métodos desarrollados por el propio docente.

## VI. CONCLUSIONES

1. Los reportes encontrados en la hipótesis general, permiten conocer que las habilidades blandas y el desempeño docente, en los docentes alcanzaron una correlación de 0,770 con una significancia (bilateral) =  $0,000 < p = 0.01$  (bilateral); por lo que, indica que la correlación es significativamente fuerte y directa.
2. La revelación mostrada en la hipótesis específica 1, nos permite concluir que el trabajo en equipo y el D.D., en los docentes alcanzaron una relación de 0,811 con una significancia (bilateral) =  $0,000 < p = 0.01$  (bilateral) aquí, indica que la correlación es significativamente fuerte y directa.
3. La revelación en la hipótesis específica 2, permite afirmar que el liderazgo y el D.D., en los docentes alcanzaron una relación de 0.648 con una significancia (bilateral) =  $0,000 < p = 0.01$  (bilateral) por lo tanto, señala que la correlación es significativamente fuerte y directa.
4. El reporte encontrado en la hipótesis específica 3, permitiendo conocer que la negociación y el D.D., en los docentes alcanzaron una relación de 0,664 con una significancia (bilateral) =  $0,000 < p = 0.01$  (bilateral) aquí, indica que la correlación es significativamente fuerte y directa.
5. La revelación mostrada en la hipótesis específica 4, nos da a conocer que la empatía y el D.D., en los docentes alcanzaron una relación de 0,605 con una significancia (bilateral) =  $0,000 < p = 0.01$  (bilateral) aquí, indica que la correlación es significativamente fuerte y directa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1.** Se sugiere que la institución establezca un programa de capacitaciones, para todo el personal docente, sobre habilidades blandas. Las que deben ser gestionadas y medidas de manera periódica; lo que permitirá a los educadores desarrollar de manera óptima y productiva su labor de docencia, pues la investigación ha permitido demostrar que son estas habilidades las que tienen una influencia significativa en el D.D.
- 2.** Se recomienda a la institución educativa, diseñar y aplicar un programa de capacitación pedagógica a todos los docentes, para fortalecerlos de tal manera que desarrollen su habilidad en cuanto al trabajo en equipo, con el objetivo de lograr incrementar en ellos la capacidad de trabajar en conjunto y puedan cumplir sus metas durante su labor pedagógica, ya que la labor en conjunto es una habilidad muy valiosa en estos días, porque no hay nadie sin ella, que logre los objetivos.
- 3.** Se sugiere a la institución educativa la capacitación a todos los educadores, para optimizar en ellos la capacidad de liderazgo, puesto que en este aspecto se muestra deficiencia en ellos, y el dominio de esta habilidad conduce al logro de saber guiar a un grupo de personas y darles la dirección hacia el cumplimiento de las metas, utilizando una comunicación efectiva y clara para poder transmitir los mensajes y alcanzar estos objetivos trazados.
- 4.** Se recomienda a la institución que todos sus docentes deben de recibir capacitaciones sobre habilidades blandas, en especial sobre la habilidad que tenemos para gestionar los conflictos entre individuos y quedar en acuerdos que resulten favorables para ambas partes, haciéndolo por medio de una comunicación asertiva, utilizando estrategias de negociación para encontrar las soluciones a pesar de las distintas opiniones sobre un tema específico.
- 5.** Se sugiere a la institución que todos los docentes deben de recibir capacitaciones para superarse en cuanto a la destreza de empatía, y puedan entender los sentimientos de otras personas y hacerlas propias, escuchando y atendiendo las necesidades de personas de su entorno laboral. Lo que les permitirá ser solidarios y de ayuda en los logros de los demás.

## REFERENCIAS

- Alvarado (2019) *Estrategias Didácticas y el Desempeño Docente del Área Educación para el Trabajo de la Institución Educativa San Miguel, Piura, 2019*. Universidad Cesar vallejo. Tesis para obtener el Grado Académico de Maestría. Piura – Perú.
- Alvares (2022) “*Habilidades Blandas y Desempeño Docente en la Enseñanza Virtual del Centro de Idiomas de la Universidad Andina del Cusco 2021*” Universidad Autónoma de Ica, Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología. Ica - Perú.
- Barry, D et al. (2016). *Supporting students in practice: leadership*. *Nursing Standard*. doi: 10.7748/ns. 2016.e9669.
- Barrero (2020) *La Importancia de las Habilidades Blandas en la Docencia Universitaria*. Colecciones Docencia Universitaria, Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá – Colombia. <http://hdl.handle.net/10654/37270>
- Brönstrup, C., Godoi, E., & Ribeiro, A. (2007). *Comunicación, Lenguaje y Comunicación Organizacional*. *Signo y Pensamiento*, 26(51), 26-37.
- Burga (2012) “*La escuela que queremos y soñamos tendrá la Marca Perú*”. Revista Tarea número 79. Lima, abril del 2012.
- Cabero (2018). *Teacher Performance Evaluation in Virtual Training: Setting a Model*. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(1), pp 261-279.
- Cabrero (2018) *Las habilidades socioemocionales, no cognitivas o “blandas”: aproximaciones a su evaluación*. *Revista Digital Universitaria*, 19(6).
- Camargo et al. (2014). *Las necesidades de formación permanente del docente*. *Revista Educaci*, pp 1-34. Obtenido de Dialnet.
- Cárdenas (2019). *Taller de Habilidades Blandas en el Desempeño Docente en una Escuela de Educación General Básica de Guayas, 2018* [tesis maestría, universidad cesar vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35628>

- Castañeda (2019). *Acompañamiento Pedagógico y Desempeño Docente*. Universidad Cesar Vallejo. Tesis para obtener el Grado Académico de Maestría, Lima - Perú.
- Cimatti (2016) *Definition, Development, Assessment of Soft Skills And Their Role For Thw Quality of Organizations and Enterprises*. International Journal for Quality Research, 10(1), 97–130. <https://doi.org/10.18421/IJQR10.01-05>
- Cobo, C., & Moravec, J. (2014). *Aprendizaje Invisible: Hacia una Nueva Ecología de la Educación* (L. de M. Interactius, Ed.). Barcelona.
- Dieste et al. (2019) *Percepciones de Estudiantes Universitarios sobre una Evaluación Formativa en el Trabajo en Equipo*. *Revista Iberoamericana De Evaluación Educativa*, 12(1). <https://doi.org/10.15366/riee2019.12.1.010>
- ENDO2021-Nacional (2021) *Encuesta Nacional a Docentes de Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular*. Perú.
- Engelberg (2016). *Educating por quality in the woord industry: some worlds of caution*. International Journal for Quality Research, 10(1), 89–96. <https://doi.org/10.18421/IJQR10.01-04>.
- Escribano (2018) *El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina*. *Revista Educación*, 42(2), 717-739.
- Espinoza (2010) *Influencia de la aplicación del programa nacional de formación y capacitación permanente sobre el nivel de desempeño didáctico de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa N° 20820, Huacho*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis de maestría. Perú.
- Fernández (2006) *“Matriz de competencias del docente de Educación Básica”*. Caracas: Universidad Politécnica Antonio José de Sucre. Disponible en: <<http://www.rieoei.org/investigacion/939Fernandez.PDF>>.
- Gallardo (2017) *Metodología de la Investigación*. Universidad Continental. Huancayo Perú
- Goleman (1998) *Working with Emotional Intelligence* (1era. edición ed.). Kairos S.A.

- Gonzales (2022) *Habilidades blandas y desempeño docente en la facultad de ciencias administrativas de una universidad pública de Lima 2021*. Universidad Cesar Vallejo. Tesis para obtener el grado de Maestría. Lima - Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98447>
- Guerrero (2011) “*Marco de Buen Desempeño Docente. Documento para la discusión*”. 2.º Congreso Pedagógico Nacional, 2011.
- Hayes (1999) *Como medir la satisfacción del cliente: desarrollo y utilización de cuestionarios*. 2. ed. España: Gestión 2000.
- Hernández et al. (2014). *Metodología de la investigación* - 6ta Edición. México: McGraw-Hill. INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Capítulo 9 *Recolección de Datos Cuantitativos. R. Hernández Sampieri, Metodología de la investigación*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2017). *Definición Conceptual o Constitutiva*.
- Huanaco, Kerrey (2019) *Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L. – 2019*. Universidad Cesar Vallejo. Tesis para optar el grado académico de maestría. Lima – Perú.
- López, Pedro (2004) *Artículo Población Muestra y Muestreo*. Punto Cero v.09 n.08 versión impresa ISSN 1815-0276 versión On-line Cochabamba, Bolivia.
- Lull, James (2008) *The active pleasures of expression and communication*. Comunicar, nº 30, v. XV, 2008, Revista Científica de Comunicación y Educación; ISSN: 1134-3478; páginas 21-26.
- Mc Dowell, R. (November 28, 2018). *Basic Investigative Techniques*. Retrieved on July 20, 2019, from <https://legalbeagle.com/5671775-basic-investigative-techniques.html>
- Marrero, O, Mohamed, R., & Xifra, J. (2018). *Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario*. Revista Científica Ecociencia, 1-18.

Mayer, JD y Salovey, P. (1997). *¿Qué es la inteligencia emocional?*

Ministerio-Educación, P. (2012) *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima - Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Marco Curricular Nacional-Propuesta para el dialogo*. (2da versión).

Morocho (2020) *Habilidades Blandas y Desempeño laboral en los Docentes de una Institución Educativa de Duran - Ecuador, 2019*. Universidad Cesar Vallejo. Tesis para obtener el Grado Académico de Maestría. Piura-Perú <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51784>

Navarro, Norma (2019) *Habilidades Blandas en el Desempeño Docente de la Institución Educativa 6088 de Rosa de Santa María Cieneguilla Tambo Viejo*. Universidad Cesar Vallejo. Tesis para obtener el grado de Maestría. Lima-Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54079>

Raciti, P. (2015). *la medición de las competencias transversales en Colombia: una propuesta metodológica*. Madrid: EUROsocial.

Ramírez y Barbaran (2020) *Implicancia de la Empatía en el Proceso de Inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019*. Universidad Nacional de Ucayali. Tesis para optar el título de Licenciado en Administración. Ucayali - Perú

Ribes, M. (2011). *Habilidades sociales y dinamización de grupos*. Bogotá: Ediciones de la U.

Reyes, A. (2019). *Manejo de conflictos y desempeño laboral en los colaboradores de la I. E. N° 7079 Ramiro Priolé. San Juan de Miraflores – 2019*. Universidad Autónoma del Perú. Tesis para obtener el título de Licenciada en Administración de Empresas. Lima - Perú.

Robles, L. (2022) *Habilidades Blandas y Desempeño Docente en una Institución Educativa Secundaria, Abancay, Apurímac, 2022*. Universidad Cesar Vallejo. Tesis para obtener el grado de Maestría. Lima - Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/100714>

Rodriguez, J. (2021) *Relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tesis para

obtener el grado de Maestría. Lima - Perú.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/17114>

Rodríguez et al. (2021) *Habilidades Blandas y el Desempeño Docente en el Nivel Superior de la Educación*. Vol. 9, N° 1, 1038. Lima - Perú  
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>

Rodríguez, J.L, Rodríguez, R.E. & Fuerte, L. (2021). *Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación*. propósitos y Representaciones, 9(1), e1038.  
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>

Samamé, L. (2019) *Juego Libre en sectores y las habilidades sociales en niños de 5 años de la Institución Educativa Inicial 370-Pomalca* (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo Lima, Perú.

Saraya, L., Baylon, H., & Condori T., J. A. (2019) *Estrategias de resolución de conflictos para reducir las conductas agresivas en los niños y niñas de cinco años de la Institución Educativa Inicial 540 del distrito de Kunturkanki, provincia de Canas*; Cusco-2018.

Tanta, Sabina. (2018) *Trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017*. Universidad Cesar Vallejo. Tesis para obtener el grado de Maestría. Lima - Perú.

Terigi, F. (2008) “*Desarrollo profesional continuo y carrera docente en América Latina*”. En VAILLANT, CUBA y otros: *Profesión docente en América Latina: Una agenda pendiente y cuatro retos emergentes*. Lima: Foro Educativo/PREAL/Tarea, 2008

Tobón, S. (2008) *La formación basada en competencias en la educación superior: El Enfoque Complejo*. Universidad Autónoma de Guadalajara Curso IGLU 2008 Guadalajara México. [www.cife.ws](http://www.cife.ws) y [www.exiccom.org](http://www.exiccom.org)

Torrelles, C. et al (2011) “*Competencia de Trabajo en Equipo: Definición y Categorización. Profesorado*”. *Revista de currículo y formación del profesorado* VOL. 15, N° 3 1138-414X.

Vegas, M. (2018) *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”*. Ayacucho, 2017. Universidad Cesar Vallejo. Tesis para obtener el grado de Maestría. Ayacucho - Perú.

Whetthen, D, Cameron K. & Colectivo, D. (2017) *Trabajo en Equipo*.  
Recuperado de <https://es.calameo.com/read/00528093925753a610fae>.

## ANEXOS

### Anexo 01: Matriz de Operacionalización de Variables

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN		HABILIDADES BLANDAS Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UN INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR DE PIURA			
PROBLEMA		¿Existe relación significativa entre las habilidades blandas y el desempeño docente de un IES de Piura?			
ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN		Cuantitativo, Descriptivo, Correlacional.			
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Likert
VARIABLE 1: HABILIDADES BLANDAS	Segun ortega (2017) las habilidades blandas son la forma como nos relacionamos con las otras personas, como manejamos las emociones y cómo resolvemos creativamente los problemas. Cuando hablamos de habilidades blandas, hablamos de inteligencia emocional, porque hay que tener un control absoluto de las emociones para convivir y comunicarse con otras personas de manera convincente y tolerante, tratando de expresar su opinión, pero sin herir los sentimientos de los demás, haciéndolo con respeto.	Las habilidades blandas se medirán a través de un cuestionario adaptado de Huanaco (2019), que será aplicado a los docentes. Este cuestionario consta de 20 ítems con las siguientes valoraciones: pocas veces = 1, casi siempre = 2, siempre = 3. Empleando la escala de Likert.	Trabajo en equipo.  Liderazgo.  Negociación.  Empatía.	-Participa en el logro de metas comunes. -Cumple responsablemente dentro de su grupo.  -Habilidad para motivar al grupo. -Habilidad para dirigir al grupo.  -Habilidad para mantener el control emocional frente a un conflicto. -Habilidad para solucionar conflictos.  -Habilidad de colocarse en lugar de sus semejantes. -Habilidad de escuchar y comprender las emociones de los demás.	1 - Pocas veces.  2 - Casi siempre.  3 - Siempre.
VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE	Sergio Tobón (2008) el buen desempeño docente lo define como aquella actividad que es observable, evaluable y requiere competencia profesional. Por lo tanto, se ha estimado que la eficacia de la enseñanza está limitada por normas destinadas a garantizar el desarrollo en su rol dentro de la institución, que incluye las relaciones interpersonales, el compromiso y la implicación afectiva que desarrolla en la institución educativa.	El desempeño docente se medirá a través de un cuestionario adaptado de Huanaco (2019), que será aplicado a los docentes. Este cuestionario consta de 20 ítems con las siguientes valoraciones: pocas veces = 1, casi siempre = 2, siempre = 3. Se empleará la escala de Likert.	Preparación para el aprendizaje.  Enseñanza para el aprendizaje.  Participación en la gestión de la institución.  Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.	Características del estudiante, Planificación curricular, Procesos pedagógicos, Procesos didácticos, Enfoques de las áreas curriculares.  Clima de aula adecuado, Estrategias y recursos pertinentes, Reflexión crítica de los estudiantes, Evaluación de los estudiantes, Retroalimentación de los estudiantes.  Colaboración en la gestión de la institución, Participación en mejorar el PEI, Relación con la familia, Resultados de aprendizajes de los estudiantes, Participación en las actividades de la institución.  Identidad profesional, Ética profesional.	1 - Pocas veces.  2 - Casi siempre.  3 - Siempre.

## Anexo 02 Instrumentos de recolección de datos

### Ficha técnica - variable 1

Nombre del instrumento: Habilidades blandas

Autor: Elga Vite Jiménez, adaptado de K. Huanaco.

Año: 2023

Lugar: I.E. Instituto de Educación Superior de Piura.

Objetivo: Determinar la relación entre las habilidades blandas y el Desempeño Docente.

Administración: individual

Muestra: 52 Docentes

Tiempo de duración: 10-15 min.

Normas de aplicación: Los docentes marcaron en cada ítem del cuestionario de acuerdo a su apreciación.

Alternativas de repuestas: 3 (siempre) 2 (casi siempre) 1 (pocas veces)

Dimensiones a medir: Raciti (2015) trabajo de equipo, liderazgo, negociación y empatía.

## CUESTIONARIO HABILIDADES BLANDAS

### Instrucciones:

Fecha: ..... Edad: .....

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros.

1. Pocas veces.                      2. Casi siempre                      3. Siempre

N°	ITEMS	Pocas veces	Casi siempre	Siempre
<b>Dimensión 1: Trabajo en equipo.</b>				
1	¿Participas de los acuerdos de tu equipo?			
2	¿Acostumbras a trabajar en equipo?			
3	¿Te propones objetivos cuando trabajas con tu equipo?			
4	¿Asumes tareas dentro del equipo?			
5	¿Cumples con las responsabilidades asumidas dentro del equipo?			
<b>Dimensión 2: Liderazgo.</b>		<b>Pocas veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
6	¿Animas a tus compañeros de grupo a alcanzar los objetivos trazados?			
7	¿Motivas con frecuencia a los integrantes de tu grupo?			
8	¿Asumes el liderazgo de un grupo de trabajo?			
9	¿Brindas orientaciones y apoyo para que tus colegas alcancen las metas?			
10	¿Empleas un lenguaje claro para orientar y esclarecer las dudas de tus colegas?			
<b>Dimensión 3: Negociación (Gestión de conflictos).</b>		<b>Pocas veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
11	¿Controlas tus emociones ante una situación difícil?			
12	¿Guardas silencio para no agredir o herir a un colega cuando te sientes irritado?			
13	¿Te consideras un mediador ante un conflicto?			
14	¿Logras un acuerdo de solución pertinente para un conflicto?			
15	¿Antes de tomar una decisión, primero evalúas el conflicto?			
<b>Dimensión 4: Empatía.</b>		<b>Pocas veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
16	¿Te preocupas por los problemas de tus colegas?			
17	¿Te consideras una persona solidaria con tus colegas?			
18	¿Entiendes con facilidad las emociones de tus colegas?			
19	¿Si un colega se siente afligido, intentas animarlo?			
20	¿Consideras que tienes una escucha activa con tu grupo?			

Nota: Adaptado de Kerrey Huanaco Condori (2019).

## Ficha técnica - variable 2

Nombre del instrumento: Desempeño Docente.

Autor: Elga Vite Jiménez, adaptado de K. Huanaco.

Año: 2023

Lugar: I.E. Instituto de Educación Superior de Piura

Objetivo: Determinar la relación entre las habilidades blandas y Desempeño Docente.

Administración: individual

Muestra: 52 docentes

Tiempo de duración: 10-15 min.

Normas de aplicación: Los docentes marcaron en cada ítem del cuestionario de acuerdo a su apreciación.

Alternativas de repuestas: 3 (siempre) 2 (casi siempre) 1 (pocas veces)

Dimensiones a medir: Raciti (2015) preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación para la gestión de la escuela y desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.

## CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

### Instrucciones:

Fecha: ..... Edad: .....

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros.

1. Pocas veces.                      2. Casi siempre                      3. Siempre

N°	ITEMS	Pocas veces	Casi siempre	Siempre
<b>Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje.</b>				
1	¿Logras percibir los estados emocionales de todos sus estudiantes?			
2	¿Utilizas adecuadamente las fases de la planificación curricular?			
3	¿Consideras los procesos pedagógicos al elaborar las sesiones de aprendizaje?			
4	¿Consideras los procesos didácticos al elaborar las sesiones de aprendizaje?			
5	¿Utilizas los enfoques de cada área en la programación de las sesiones de aprendizaje?			
<b>Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje.</b>		<b>Pocas veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
6	¿Promueves un clima propicio para el desarrollo de aprendizaje de los estudiantes?			
7	¿Haces uso pertinente de estrategias y recursos en las sesiones de aprendizaje?			
8	¿Propicias el uso de reflexión crítica durante el proceso de enseñanza?			
9	¿Haces uso de la evaluación en el desarrollo de enseñanza de aprendizaje?			
10	¿Realizas retroalimentación oportuna en los estudiantes?			
<b>Dimensión 3: Participación en la gestión de la institución educativa.</b>		<b>Pocas veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
11	¿Participas en la gestión de la institución educativa?			
12	¿Colaboras en la mejora del Plan Educativo Institucional?			
13	¿Muestras una buena interacción con la familia?			
14	¿Prestas atención a los resultados de los aprendizajes?			
15	¿Participas en las actividades programadas en la institución educativa?			
<b>Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad Docente.</b>		<b>Pocas veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
16	¿Muestras vocación de servicio a la enseñanza?			
17	¿Participas y reflexionas con sentido de pertenencia en el grupo?			
18	¿Demuestras responsabilidad en la labor pedagógica?			
19	En tu labor docente ¿Respetas los derechos de los estudiantes?			
20	¿Actúas de acuerdo con los principios de la ética profesional docente?			

Nota: Adaptado de Kerrey Huanaco Condori (2019).

## Confiabilidad de instrumentos de recolección de datos

### CONFIABILIDAD HABILIDADES BLANDAS

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha$ :	Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	→ 0.99
$k$ :	Número de ítems del instrumento	→ 18
$\sum_{i=1}^k S_i^2$ :	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	→ 13.290
$S_T^2$ :	Varianza total del instrumento.	→ 202.173

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

### CONFIABILIDAD DESEMPEÑO DOCENTE

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha$ :	Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	→ 0.99
$k$ :	Número de ítems del instrumento	→ 18
$\sum_{i=1}^k S_i^2$ :	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	→ 12.519
$S_T^2$ :	Varianza total del instrumento.	→ 192.765

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

### Anexo 03:

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Lolo Avellaneda Callirgos	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Seminarios de Investigación	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

#### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Cuestionario de Habilidades Blandas, según Escala de Likert)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Habilidades Blandas.
Autora:	Elga Vite Jiménez, Adaptado de Kerrey Huanaco Condori (2019).
Procedencia:	Peruana.
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación	10 - 15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Docentes de un Instituto de Educación Superior.
Significación:	El cuestionario sobre Habilidades Blandas, está conformado por 4 dimensiones: Trabajo en equipo, Liderazgo, Negociación y Empatía. Así mismo cada dimensión consta de 5 ítems, y cada ítem será medido a través de la escala de Likert, cuyo objetivo principal es medir la variable Habilidades Blandas.

#### 4. Soporte teórico

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Habilidades Blandas</b>	<b>Trabajo en equipo</b>	Según Raciti (2015) sostiene que es la capacidad de agregar el aporte de los individuos que forman dos o más del grupo a fin de obtener resultados, determinando en acciones de intercambio y evaluación de los aportes, participando aceleradamente para obtener metas en común.
	<b>Liderazgo</b>	Según Raciti (2015) sostiene que es la capacidad de dirigir a los integrantes hacia las metas garantizando estímulos y crecimiento, admitiendo los merecimientos y adecuando retroalimentación (positivamente y negativamente) requiriendo el compromiso hacia el logro de un elevado rendimiento asumiendo tareas y deberes.
	<b>Negociación</b>	Según Raciti (2015) afirma es la capacidad de afrontar las situaciones conflictivas, lo que involucra la motivación, ordenamiento y resolución de las dificultades ocasionadas entre individuos.
	<b>Empatía</b>	Según Raciti (2015) sostiene que es la capacidad de descubrir el estado de ánimo de las personas, de oír, de atender al prójimo y tener conocimiento de sus emociones necesidades e inquietudes, aceptando desde su perspectiva del otro asumiendo una interacción de confianza y armonía emocional.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre **HABILIDADES BLANDAS** elaborado por Elga Vite Jiménez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2.Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3.Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4.Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión	1.Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2.Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.

o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

#### Dimensiones del instrumento: Cuestionario Habilidades Blandas

- Primera dimensión: Trabajo en Equipo.
- Objetivos de la dimensión: La presente dimensión se va a medir a través de los siguientes indicadores: Participa en el logro de metas comunes, cumple responsablemente dentro de su equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participa en el logro de metas comunes.	Participas de los acuerdos de tu equipo	4	4	4	
	Acostumbras a trabajar en equipo.	4	4	4	
	Te propones objetivos cuando trabajas con tu equipo.	4	4	4	
Cumple responsablemente dentro de su grupo.	Asumes tareas dentro del equipo	4	4	4	
	Cumples con las responsabilidades asumidas dentro del equipo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo.
- Objetivos de la dimensión: La presente dimensión se va a medir a través de los siguientes indicadores: Habilidad para motivar al grupo, habilidad para dirigir al grupo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidad para motivar al grupo.	Animas a tus compañeros de grupo a alcanzar los objetivos trazados.	4	4	4	
	Motivas con frecuencia a los integrantes de tu grupo.	4	4	4	
Habilidad para dirigir al grupo.	Asumes el liderazgo de un grupo de trabajo.	4	4	4	
	Brindas orientaciones de apoyo para que tus colegas alcancen las metas.	4	4	4	
	Empleas un lenguaje claro para orientar y esclarecer las dudas de tus colegas.	4	4	4	

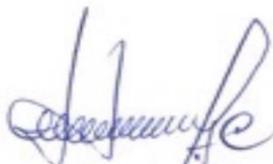
- Tercera dimensión: Negociación.
- Objetivos de la dimensión: La presente dimensión se va a medir a través de los siguientes indicadores: Habilidad para mantener el control emocional frente a un conflicto, habilidad para solucionar conflictos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidad para mantener el control emocional frente a un conflicto.	Controlas tus emociones ante una situación difícil.	4	4	4	
	Guardas silencio para no agredir o herir a un colega cuando te sientes irritado.	4	4	4	
Habilidad para solucionar conflictos.	Te consideras un mediador ante un conflicto.	4	4	4	
	Logras un acuerdo de solución pertinente en un conflicto.	4	4	4	
	Antes de tomar una decisión	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Empatía.
- Objetivos de la dimensión: La presente dimensión se va a medir a través de los siguientes indicadores: Habilidad de colocarse en el lugar de sus semejantes, habilidad de escuchar y comprender las emociones de los demás.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidad de colocarse en el lugar de sus semejantes.	Te consideras una persona solidaria con tus colegas.	4	4	4	
	Te preocupas por los problemas de tus colegas.	4	4	4	

Habilidad de escuchar y comprender las emociones de los demás.	Consideras que tienes una escucha activa con tu grupo.	4	4	4	
	Entiendes con facilidad las emociones de tus colegas.	4	4	4	
	Si un colega se siente afligido intentas animarlo.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI :28110387

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Lolo Avellaneda Callirgos	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Seminarios de Investigación	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( X )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Cuestionario sobre Desempeño Docente, según Escala de Likert)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Desempeño Docente.
Autora:	Elga Vite Jiménez, Adaptado de Kerrey Huanaco Condori (2019).
Procedencia:	Peruana.
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación	10 - 15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Docentes de un Instituto de Educación Superior.
Significación:	El cuestionario sobre Desempeño Docente, está conformado por 4 dimensiones: Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la institución educativa, desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente. Así mismo cada dimensión consta de 5 ítems, y cada ítem será medido a través de la escala de Likert, cuyo objetivo principal es medir la variable Desempeño Docente.

#### 4. Soporte teórico

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Desempeño Docente.</b>	<b>Preparación para el aprendizaje.</b>	Fernández (2006), que consiste en planificar y elaborar un trabajo pedagógico seleccionando material educativo, identificando las estrategias educativas, enfocados en el ámbito cultural del grupo de estudiantes. Así mismo las evaluaciones serán acordes a las sesiones que sigue el plan curricular.
	<b>Enseñanza para el aprendizaje.</b>	Guerrero (2011), indica que consiste en determinar la dirección del proceso de enseñanza en la sesión de clase, fomentando un clima de fácil aprendizaje, utilizando las estrategias y evaluaciones ya seleccionadas, acordes a la diversidad cultural del grupo de estudiantes.
	<b>Participación en la gestión de la institución educativa.</b>	Burga (2012), habla sobre su participación como miembro importante en la comunidad educativa y que esta debe ser relevante, participando en la creación, desarrollo y monitorización del Plan educativo de la institución, tratando en todo momento de contribuir en mejorar la convivencia de la comunidad educativa.
	<b>Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.</b>	Terigi (2008), aquí cada docente reflexiona sobre su vocación y práctica pedagógica, como está desarrollando sus procesos de enseñanza de él y de sus colegas. Además de sentirse responsable de mejorar los procesos y resultados de los aprendizajes, buscando mejorar su práctica profesional y la de sus pares.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre **DESEMPEÑO DOCENTE** elaborado por Elga Vite Jiménez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.

o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

#### Dimensiones del instrumento: Cuestionario Desempeño Docente.

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje.
- Objetivos de la dimensión: La presente dimensión se va a medir a través de los siguientes indicadores: Características del estudiante, planificación curricular, procesos pedagógicos, procesos didácticos y enfoques de las áreas curriculares.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Características del estudiante.	Logras percibir los estados emocionales de todos sus estudiantes.	4	4	4	
Planificación curricular.	Utilizas adecuadamente las fases de la planificación curricular.	4	4	4	
Procesos pedagógicos.	Consideras los procesos pedagógicos al elaborar las sesiones de aprendizaje.	4	4	4	
Procesos didácticos.	Consideras los procesos didácticos al elaborar las sesiones de aprendizaje	4	4	4	
Enfoques de las áreas curriculares.	Utilizas los enfoques de cada área en la programación de las sesiones de aprendizaje.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje.
- Objetivos de la dimensión: La presente dimensión se va a medir a través de los siguientes indicadores: Clima de aula adecuado, estrategias y recursos pertinentes, reflexión crítica de los estudiantes, evaluación de los estudiantes y retroalimentación de los estudiantes.

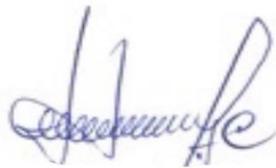
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima de aula adecuado.	Promueves un clima propicio para el desarrollo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
Estrategias y recursos pertinentes.	Haces uso pertinente de estrategias y recursos en las sesiones de aprendizaje.	4	4	4	
Reflexión crítica de los estudiantes.	Propicias el uso de reflexión crítica durante el proceso de enseñanza.	4	4	4	
Evaluación de los estudiantes.	Haces uso de la evaluación en el desarrollo de enseñanza de aprendizaje.	4	4	4	
Retroalimentación de los estudiantes.	Realizas retroalimentación oportuna en los estudiantes.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión de la institución educativa.
- Objetivos de la dimensión: La presente dimensión se va a medir a través de los siguientes indicadores: Colaboración en la gestión de la institución educativa, participación en mejorar el Plan Educativo Institucional, relación con la familia, resultados de aprendizajes de los estudiantes y participación en las actividades de la institución educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Colaboración en la gestión de la institución educativa.	Participas en la gestión de la institución educativa.	4	4	4	
Participación en mejorar el Plan Educativo Institucional.	Colaborar en la mejora del Plan Educativo Institucional.	4	4	4	
Relación con la familia.	Muestras una buena interacción con la familia.	4	4	4	
Resultados de aprendizajes de los estudiantes.	Prestas atención a los resultados de los aprendizajes.	4	4	4	
Participación en las actividades de la institución educativa.	Participas en las actividades programadas en la institución educativa.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.
- Objetivos de la dimensión: La presente dimensión se va a medir a través de los siguientes indicadores: Identidad profesional y ética profesional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identidad profesional.	Muestras vocación de servicio a la enseñanza.	4	4	4	
	Participas y reflexionas con sentido de pertenencia en el grupo.	4	4	4	
Ética profesional.	Demuestras responsabilidad en la labor pedagógica.	4	4	4	
	En tu labor docente, respetas los derechos de los estudiantes.	4	4	4	
	Actúas de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI:28110387

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LITA YSABEL JIMENEZ LOPEZ
Grado profesional:	Maestría ( )                      Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( X )                      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	DIRECTORA INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO CHIMBOTE
Institución donde labora:	DOCENTE UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Cuestionario de Habilidades Blandas, según Escala de Likert)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Habilidades Blandas.
Autora:	Elga Vite Jiménez, Adaptado de Kerrey Huanaco Condori (2019).
Procedencia:	Peruana.
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación	10 - 15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Docentes de un Instituto de Educación Superior.
Significación:	El cuestionario sobre Habilidades Blandas, está conformado por 4 dimensiones: Trabajo en equipo, Liderazgo, Negociación y Empatía. Así mismo cada dimensión consta de 5 ítems, y cada ítem será medido a través de la escala de Likert, cuyo objetivo principal es medir la variable Habilidades Blandas.

**4. Soporte teórico**

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Habilidades Blandas</b>	<b>Trabajo en equipo</b>	Según Raciti (2015) sostiene que es la capacidad de agregar el aporte de los individuos que forman dos o más del grupo a fin de obtener resultados, determinando en acciones de intercambio y evaluación de los aportes, participando aceleradamente para obtener metas en común.
	<b>Liderazgo</b>	Según Raciti (2015) sostiene que es la capacidad de dirigir a los integrantes hacia las metas garantizando estímulos y crecimiento, admitiendo los merecimientos y adecuando retroalimentación (positivamente y negativamente) requiriendo el compromiso hacia el logro de un elevado rendimiento asumiendo tareas y deberes.
	<b>Negociación</b>	Según Raciti (2015) afirma es la capacidad de afrontar las situaciones conflictivas, lo que involucra la motivación, ordenamiento y resolución de las dificultades ocasionadas entre individuos.
	<b>Empatía</b>	Según Raciti (2015) sostiene que es la capacidad de descubrir el estado de ánimo de las personas, de oír, de atender al prójimo y tener conocimiento de sus emociones necesidades e inquietudes, aceptando desde su perspectiva del otro asumiendo una interacción de confianza y armonía emocional.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre **HABILIDADES BLANDAS** elaborado por Elga Vite Jiménez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

#### Dimensiones del instrumento: Cuestionario Habilidades Blandas

- Primera dimensión: Trabajo en Equipo.
- Objetivos de la dimensión: La presente dimensión se va a medir a través de los siguientes indicadores:  
Participa en el logro de metas comunes, cumple responsablemente dentro de su equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participa en el logro de metas comunes.	Participas de los acuerdos de tu equipo	4	4	4	
	Acostumbras a trabajar en equipo.	4	4	4	
	Te propones objetivos cuando trabajas con tu equipo.	4	4	4	
Cumple responsablemente dentro de su grupo.	Asumes tareas dentro del equipo	4	4		
	Cumples con las responsabilidades asumidas dentro del equipo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo.
- Objetivos de la dimensión: La presente dimensión se va a medir a través de los siguientes indicadores:  
Habilidad para motivar al grupo, habilidad para dirigir al grupo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidad para motivar al grupo.	Animas a tus compañeros de grupo a alcanzar los objetivos trazados.	4	4	4	
	Motivas con frecuencia a los integrantes de tu grupo.	4	4	4	
Habilidad para dirigir al grupo.	Asumes el liderazgo de un grupo de trabajo.	4	4	4	
	Brindas orientaciones de	4	4	4	

	apoyo para que tus colegas alcancen las metas.				
	Empleas un lenguaje claro para orientar y esclarecer las dudas de tus colegas.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Negociación.
- Objetivos de la dimensión: La presente dimensión se va a medir a través de los siguientes indicadores: Habilidad para mantener el control emocional frente a un conflicto, habilidad para solucionar conflictos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidad para mantener el control emocional frente a un conflicto.	Controlas tus emociones ante una situación difícil.	4	4	4	
	Guardas silencio para no agredir o herir a un colega cuando te sientes irritado.	4	4	4	
Habilidad para solucionar conflictos.	Te consideras un mediador ante un conflicto.	4	4	4	
	Logras un acuerdo de solución pertinente en un conflicto antes de tomar una decisión.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Empatía.
- Objetivos de la dimensión: La presente dimensión se va a medir a través de los siguientes indicadores: Habilidad de colocarse en el lugar de sus semejantes, habilidad de escuchar y comprender las emociones de los demás.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidad de colocarse en el lugar de sus semejantes.	Te consideras una persona solidaria con tus colegas.	4	4	4	
	Te preocupas por los problemas de tus colegas.	4	4	4	
Habilidad de escuchar y comprender las emociones de los demás.	Consideras que tienes una escucha activa con tu grupo.	4	4	4	
	Entiendes con facilidad las emociones de tus colegas.	4	4	4	
	Si un colega se siente afligido intentas animarlo.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 32932788

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LITA YSABEL JIMENEZ LOPEZ
Grado profesional:	Maestría ( )                      Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( X )                      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	DIRECTORA INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO CHIMBOTE
Institución donde labora:	DOCENTE UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Cuestionario sobre Desempeño Docente, según Escala de Likert)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Desempeño Docente.
Autora:	Elga Vite Jiménez, Adaptado de Kerrey Huanaco Condori (2019).
Procedencia:	Peruana.
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación	10 - 15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Docentes de un Instituto de Educación Superior.
Significación:	El cuestionario sobre Desempeño Docente, está conformado por 4 dimensiones: Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la institución educativa, desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente. Así mismo cada dimensión consta de 5 ítems, y cada ítem será medido a través de la escala de Likert, cuyo objetivo principal es medir la variable Desempeño Docente.

#### 4. Soporte teórico

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Desempeño Docente.</b>	<b>Preparación para el aprendizaje.</b>	Fernández (2006), que consiste en planificar y elaborar un trabajo pedagógico seleccionando material educativo, identificando las estrategias educativas, enfocados en el ámbito cultural del grupo de estudiantes. Así mismo las evaluaciones serán acordes a las sesiones que sigue el plan curricular.
	<b>Enseñanza para el aprendizaje.</b>	Guerrero (2011), indica que consiste en determinar la dirección del proceso de enseñanza en la sesión de clase, fomentando un clima de fácil aprendizaje, utilizando las estrategias y evaluaciones ya seleccionadas, acordes a la diversidad cultural del grupo de estudiantes.
	<b>Participación en la gestión de la institución educativa.</b>	Burga (2012), habla sobre su participación como miembro importante en la comunidad educativa y que esta debe ser relevante, participando en la creación, desarrollo y monitorización del Plan educativo de la institución, tratando en todo momento de contribuir en mejorar la convivencia de la comunidad educativa.
	<b>Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.</b>	Terigi (2008), aquí cada docente reflexiona sobre su vocación y práctica pedagógica, como está desarrollando sus procesos de enseñanza de él y de sus colegas. Además de sentirse responsable de mejorar los procesos y resultados de los aprendizajes, buscando mejorar su práctica profesional y la de sus pares.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre **DESEMPEÑO DOCENTE** elaborado por Elga Vite Jiménez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.

o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

#### Dimensiones del instrumento: Cuestionario Desempeño Docente.

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje.
- Objetivos de la dimensión: La presente dimensión se va a medir a través de los siguientes indicadores: Características del estudiante, planificación curricular, procesos pedagógicos, procesos didácticos y enfoques de las áreas curriculares.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Características del estudiante.	Logras percibir los estados emocionales de todos sus estudiantes.	4	4	4	
Planificación curricular.	Utilizas adecuadamente las fases de la planificación curricular.	4	4	4	
Procesos pedagógicos.	Consideras los procesos pedagógicos al elaborar las sesiones de aprendizaje.	4	4	4	
Procesos didácticos.	Consideras los procesos didácticos al elaborar las sesiones de aprendizaje	4	4	4	
Enfoques de las áreas curriculares.	Utilizas los enfoques de cada área en la programación de las sesiones de aprendizaje.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje.
- Objetivos de la dimensión: La presente dimensión se va a medir a través de los siguientes indicadores: Clima de aula adecuado, estrategias y recursos pertinentes, reflexión crítica de los estudiantes, evaluación de los estudiantes y retroalimentación de los estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima de aula adecuado.	Promueves un clima propicio para el desarrollo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
Estrategias y recursos pertinentes.	Haces uso pertinente de estrategias y recursos en las sesiones de aprendizaje.	4	4	4	
Reflexión crítica de los estudiantes.	Propicias el uso de reflexión crítica durante el proceso de enseñanza.	4	4	4	
Evaluación de los estudiantes.	Haces uso de la evaluación en el desarrollo de enseñanza de aprendizaje.	4	4	4	
Retroalimentación de los estudiantes.	Realizas retroalimentación oportuna en los estudiantes.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión de la institución educativa.
- Objetivos de la dimensión: La presente dimensión se va a medir a través de los siguientes indicadores: Colaboración en la gestión de la institución educativa, participación en mejorar el Plan Educativo Institucional, relación con la familia, resultados de aprendizajes de los estudiantes y participación en las actividades de la institución educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Colaboración en la gestión de la institución educativa.	Participas en la gestión de la institución educativa.	4	4	4	
Participación en mejorar el Plan Educativo Institucional.	Colaborar en la mejora del Plan Educativo Institucional.	4	4	4	
Relación con la familia.	Muestras una buena interacción con la familia.	4	4	4	
Resultados de aprendizajes de los estudiantes.	Prestas atención a los resultados de los aprendizajes.	4	4	4	
Participación en las actividades de la institución educativa.	Participas en las actividades programadas en la institución educativa.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.
- Objetivos de la dimensión: La presente dimensión se va a medir a través de los siguientes indicadores: Identidad profesional y ética profesional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identidad profesional.	Muestras vocación de servicio a la enseñanza.	4	4	4	
	Participas y reflexionas con sentido de pertenencia en el grupo.	4	4	4	
Ética profesional.	Demuestras responsabilidad en la labor pedagógica.	4	4	4	
	En tu labor docente, respetas los derechos de los estudiantes.	4	4	4	
	Actúas de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 32932788

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	VICTOR ANGEL ANCAJIMA MIÑAN
Grado profesional:	Maestría ( )                      Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( X )                      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Director de la escuela de la facultad de ingeniería de sistemas de la Universidad Católica de los Angeles de Chimbote
Institución donde labora:	Director de la escuela de la facultad de ingeniería de sistemas de la Universidad Católica de los Angeles de Chimbote
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Cuestionario de Habilidades Blandas, según Escala de Likert)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Habilidades Blandas.
Autora:	Elga Vite Jiménez, Adaptado de Kerrey Huanaco Condori (2019).
Procedencia:	Peruana.
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación	10 - 15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Docentes de un Instituto de Educación Superior.
Significación:	El cuestionario sobre Habilidades Blandas, está conformado por 4 dimensiones: Trabajo en equipo, Liderazgo, Negociación y Empatía. Así mismo cada dimensión consta de 5 ítems, y cada ítem será medido a través de la escala de Likert, cuyo objetivo principal es medir la variable Habilidades Blandas.

4. **Soporte teórico**

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Habilidades Blandas</b>	<b>Trabajo en equipo</b>	Según Raciti (2015) sostiene que es la capacidad de agregar el aporte de los individuos que forman dos o más del grupo a fin de obtener resultados, determinando en acciones de intercambio y evaluación de los aportes, participando aceleradamente para obtener metas en común.
	<b>Liderazgo</b>	Según Raciti (2015) sostiene que es la capacidad de dirigir a los integrantes hacia las metas garantizando estímulos y crecimiento, admitiendo los merecimientos y adecuando retroalimentación (positivamente y negativamente) requiriendo el compromiso hacia el logro de un elevado rendimiento asumiendo tareas y deberes.
	<b>Negociación</b>	Según Raciti (2015) afirma es la capacidad de afrontar las situaciones conflictivas, lo que involucra la motivación, ordenamiento y resolución de las dificultades ocasionadas entre individuos.
	<b>Empatía</b>	Según Raciti (2015) sostiene que es la capacidad de descubrir el estado de ánimo de las personas, de oír, de atender al prójimo y tener conocimiento de sus emociones necesidades e inquietudes, aceptando desde su perspectiva del otro asumiendo una interacción de confianza y armonía emocional.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre **HABILIDADES BLANDAS** elaborado por Elga Vite Jiménez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2.Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3.Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4.Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión	1.Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2.Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.

o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

#### Dimensiones del instrumento: Cuestionario Habilidades Blandas

- Primera dimensión: Trabajo en Equipo.
- Objetivos de la dimensión: La presente dimensión se va a medir a través de los siguientes indicadores:  
Participa en el logro de metas comunes, cumple responsablemente dentro de su equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participa en el logro de metas comunes.	Participas de los acuerdos de tu equipo	4	4	4	
	Acostumbra a trabajar en equipo.	4	4	4	
	Te propones objetivos cuando trabajas con tu equipo.	4	4	4	
Cumple responsablemente dentro de su grupo.	Asumes tareas dentro del equipo	4	4		
	Cumples con las responsabilidades asumidas dentro del equipo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo.
- Objetivos de la dimensión: La presente dimensión se va a medir a través de los siguientes indicadores: Habilidad para motivar al grupo, habilidad para dirigir al grupo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidad para motivar al grupo.	Animas a tus compañeros de grupo a alcanzar los objetivos trazados.	4	4	4	
	Motivas con frecuencia a los integrantes de tu grupo.	4	4	4	
Habilidad para dirigir al grupo.	Asumes el liderazgo de un grupo de trabajo.	4	4	4	
	Brindas orientaciones de apoyo para que tus colegas alcancen las metas.	4	4	4	
	Empleas un lenguaje claro para orientar y esclarecer las dudas de tus colegas.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Negociación.
- Objetivos de la dimensión: La presente dimensión se va a medir a través de los siguientes indicadores: Habilidad para mantener el control emocional frente a un conflicto, habilidad para solucionar conflictos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidad para mantener el control emocional frente a un conflicto.	Controlas tus emociones ante una situación difícil.	4	4	4	
	Guardas silencio para no agredir o herir a un colega cuando te sientes irritado.	4	4	4	
Habilidad para solucionar conflictos.	Te consideras un mediador ante un conflicto.	4	4	4	
	Logras un acuerdo de solución pertinente en un conflicto antes de tomar una decisión.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Empatía.
- Objetivos de la dimensión: La presente dimensión se va a medir a través de los siguientes indicadores: Habilidad de colocarse en el lugar de sus semejantes, habilidad de escuchar y comprender las emociones de los demás.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidad de colocarse en el lugar de sus semejantes.	Te consideras una persona solidaria con tus colegas.	4	4	4	
	Te preocupas por los problemas de tus colegas.	4	4	4	
Habilidad de escuchar y comprender las emociones de los demás.	Consideras que tienes una escucha activa con tu grupo.	4	4	4	
	Entiendes con facilidad las emociones de tus colegas.	4	4	4	
	Si un colega se siente afligido intentas animarlo.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 02603722

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	VICTOR ANGEL ANCAJIMA MIÑAN	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Director de la escuela de la facultad de ingeniería de sistemas de la Universidad Católica de los Angeles de Chimbote	
Institución donde labora:	Director de la escuela de la facultad de ingeniería de sistemas de la Universidad Católica de los Angeles de Chimbote	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( X )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Cuestionario sobre Desempeño Docente, según Escala de Likert)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Desempeño Docente.
Autora:	Elga Vite Jiménez, Adaptado de Kerrey Huanaco Condori (2019).
Procedencia:	Peruana.
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación	10 - 15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Docentes de un Instituto de Educación Superior.
Significación:	El cuestionario sobre Desempeño Docente, está conformado por 4 dimensiones: Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la institución educativa, desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente. Así mismo cada dimensión consta de 5 ítems, y cada

	ítem será medido a través de la escala de Likert, cuyo objetivo principal es medir la variable Desempeño Docente.
--	---

#### 4. Soporte teórico

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Desempeño Docente.</b>	<b>Preparación para el aprendizaje.</b>	Fernández (2006), que consiste en planificar y elaborar un trabajo pedagógico seleccionando material educativo, identificando las estrategias educativas, enfocados en el ámbito cultural del grupo de estudiantes. Así mismo las evaluaciones serán acordes a las sesiones que sigue el plan curricular.
	<b>Enseñanza para el aprendizaje.</b>	Guerrero (2011), indica que consiste en determinar la dirección del proceso de enseñanza en la sesión de clase, fomentando un clima de fácil aprendizaje, utilizando las estrategias y evaluaciones ya seleccionadas, acordes a la diversidad cultural del grupo de estudiantes.
	<b>Participación en la gestión de la institución educativa.</b>	Burga (2012), habla sobre su participación como miembro importante en la comunidad educativa y que esta debe ser relevante, participando en la creación, desarrollo y monitorización del Plan educativo de la institución, tratando en todo momento de contribuir en mejorar la convivencia de la comunidad educativa.
	<b>Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.</b>	Terigi (2008), aquí cada docente reflexiona sobre su vocación y práctica pedagógica, como está desarrollando sus procesos de enseñanza de él y de sus colegas. Además de sentirse responsable de mejorar los procesos y resultados de los aprendizajes, buscando mejorar su práctica profesional y la de sus pares.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre **DESEMPEÑO DOCENTE** elaborado por Elga Vite Jiménez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

#### Dimensiones del instrumento: Cuestionario Desempeño Docente.

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje.
- Objetivos de la dimensión: La presente dimensión se va a medir a través de los siguientes indicadores: Características del estudiante, planificación curricular, procesos pedagógicos, procesos didácticos y enfoques de las áreas curriculares.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Características del estudiante.	Logras percibir los estados emocionales de todos sus estudiantes.	4	4	4	
Planificación curricular.	Utilizas adecuadamente las fases de la planificación curricular.	4	4	4	
Procesos pedagógicos.	Consideras los procesos pedagógicos al elaborar las sesiones de aprendizaje.	4	4	4	
Procesos didácticos.	Consideras los procesos didácticos al elaborar las sesiones de aprendizaje	4	4	4	
Enfoques de las áreas curriculares.	Utilizas los enfoques de cada área en la programación de las	4	4	4	

	sesiones de aprendizaje.				
--	--------------------------	--	--	--	--

- Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje.
- Objetivos de la dimensión: La presente dimensión se va a medir a través de los siguientes indicadores: Clima de aula adecuado, estrategias y recursos pertinentes, reflexión crítica de los estudiantes, evaluación de los estudiantes y retroalimentación de los estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima de aula adecuado.	Promueves un clima propicio para el desarrollo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
Estrategias y recursos pertinentes.	Haces uso pertinente de estrategias y recursos en las sesiones de aprendizaje.	4	4	4	
Reflexión crítica de los estudiantes.	Propicias el uso de reflexión crítica durante el proceso de enseñanza.	4	4	4	
Evaluación de los estudiantes.	Haces uso de la evaluación en el desarrollo de enseñanza de aprendizaje.	4	4	4	
Retroalimentación de los estudiantes.	Realizas retroalimentación oportuna en los estudiantes.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión de la institución educativa.
- Objetivos de la dimensión: La presente dimensión se va a medir a través de los siguientes indicadores: Colaboración en la gestión de la institución educativa, participación en mejorar el Plan Educativo Institucional, relación con la familia, resultados de aprendizajes de los estudiantes y participación en las actividades de la institución educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Colaboración en la gestión de la institución educativa.	Participas en la gestión de la institución educativa.	4	4	4	
Participación en mejorar el Plan Educativo Institucional.	Colaborar en la mejora del Plan Educativo Institucional.	4	4	4	
Relación con la familia.	Muestras una buena interacción con la familia.	4	4	4	
Resultados de aprendizajes	Prestas atención a los resultados de los aprendizajes.	4	4	4	

de los estudiantes.					
Participación en las actividades de la institución educativa.	Participas en las actividades programadas en la institución educativa.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.
- Objetivos de la dimensión: La presente dimensión se va a medir a través de los siguientes indicadores: Identidad profesional y ética profesional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identidad profesional.	Muestras vocación de servicio a la enseñanza.	4	4	4	
	Participas y reflexionas con sentido de pertenencia en el grupo.	4	4	4	
Ética profesional.	Demuestras responsabilidad en la labor pedagógica.	4	4	4	
	En tu labor docente, respetas los derechos de los estudiantes.	4	4	4	
	Actúas de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 02603722

## Anexo 05.

### Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad



### CARTA DE ACEPTACIÓN

Señores  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
Piura.-

ASUNTO: Autorización para realización de investigación a la  
Lic. ELGA VITE JIMENEZ

Es sumamente grato dirigirme a ustedes para saludarlos y a la vez para informarles, que he creído conveniente brindar la debida autorización a la Lic. ELGA VITE JIMENEZ, para que realice la investigación titulada: "Habilidades Blandas y Desempeño Docente en un Instituto de Educación Superior, Piura, 2023", la cual viene llevándose a cabo en esta Institución Educativa desde el 15 de mayo hasta el 31 de julio del 2023.

Reiterándoles mis saludos, me suscribo de ustedes.

Piura, 12 mayo 2023.





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, AMAYA CUEVA DE JURADO MONICA DEL ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR, PIURA, 2023", cuyo autor es VITE JIMENEZ ELGA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 29 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
AMAYA CUEVA DE JURADO MONICA DEL ROSARIO <b>DNI:</b> 17610952 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7576-5097	Firmado electrónicamente por: ACUEVAMR el 01-08-2023 19:49:09
CRUZ MONTERO JUANA MARIA <b>DNI:</b> 07545873 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7772-6681	Firmado electrónicamente por: JCRUZMON el 02-08-2023 23:16:12

Código documento Trilce: TRI - 0626765