



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes en
Instituciones Educativas Primaria, Puno - 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Ccama Calizaya, Marialena (orcid.org/0009-0002-4342-6792)

ASESORAS:

Dra. Sierralta Pinedo, Sheila (orcid.org/0000-0001-6076-9194)

Dra. Cruzado Vallejos, Maria Peregrina (orcid.org/0000-0001-7809-4711)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad de Servicio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TRUJILLO - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico este trabajo al todo poderoso por la vida y la salud que me ha brindado, así como por haberme otorgado la oportunidad de estudiar y proporcionarme la sabiduría e inteligencia para completar mis estudios.

Agradezco a mis padres por el esfuerzo que realizaron para proporcionarme educación y apoyarme en el inicio de mi formación profesional, así como por brindarme fortaleza a lo largo de mi vida.

Agradecimiento

Agradezco a aquellas personas que han compartido su tiempo y colaboración al proporcionar información puntual y confiable, lo cual ha permitido llevar a cabo la investigación plasmada en este trabajo.


Deseo expresar mi gratitud a la universidad y a los miembros del comité evaluador por su orientación acertada, así como a mi asesor por su apoyo constante.

Declaratoria de Autenticidad de la Asesora

Yo, Sheila Sierralta Pinedo; docente de la Escuela de posgrado, del Programa académico de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo – filial Trujillo, asesora del Trabajo de Tesis titulado: Habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes en Instituciones Educativas Primaria, Puno - 2023, del estudiante Marialena Ccama Calizaya. constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

Apellidos y Nombres del Asesor: Sierralta Pinedo, Sheila	
DNI: 18157345	Firma 
ORCID: orcid.org/0000-0001-6076-9194	

Declaratoria de Originalidad de la Autora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CCAMA CALIZAYA MARIALENA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes en Instituciones Educativas Primaria, Puno - 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
CCAMA CALIZAYA MARIALENA DNI: 41892578 ORCID: 0009-0002-4342-6792	Firmado electrónicamente por: MCCAMA el 04-10- 2023 09:01:38

Código documento Trilce: INV - 1314244

Índice de contenido

	Pág.
Caratula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad de la Asesora.....	iv
Declaratoria de Originalidad de la Autora.....	iv
Índice de contenido	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y Operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos.....	18
3.6 Métodos de análisis de datos.....	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS:.....	36
ANEXOS:	41

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Nivel de habilidades blandas en los docentes	20
Tabla 2 Nivel de desempeño laboral docente	21
Tabla 3 Niveles de las dimensiones de la variable habilidades blandas	22
Tabla 4 Niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral docente	23
Tabla 5 Prueba de normalidad de variables y dimensiones	24
Tabla 6 Correlación de habilidades blandas y desempeño laboral docente	25
Tabla 7 Dimensiones de habilidades blandas y desempeño laboral docente	26

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema de diseño correlacional	14

Resumen

El estudio tuvo como objetivo general determinar la asociación entre habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes en Instituciones Educativas Primaria, Puno - 2023. El método de investigación utilizado es un estudio de enfoque cuantitativo de tipo básico, grado de correlación, diseño no experimental de corte transversal, la población de estudio fue de conformada por 32 docentes que correspondientes a las instituciones educativas primaria de la región Puno. La técnica que fue aplicada es una encuesta para ambas variables de estudio y como instrumento se aplicó los cuestionarios para las dos variables y con cinco escalas tipo Likert. Los resultados obtenidos, según el coeficiente de correlación de Pearson es igual al valor de 0,672, este valor permitió determinar el grado de correlación existente entre las ambas variables de nivel positiva media, de igual forma, el valor de significancia bilateral es $p=0,00$, menor a 0,05. Se concluye que, existe una correlación entre las dos variables, que significa que a mayores de habilidad blandas es mejor el desempeño laboral de los docentes.

Palabras Clave: Adaptabilidad, desarrollo personal, desempeño laboral y habilidades blandas.

Abstract

The general objective of the study was to determine the association between soft skills and job performance of teachers in primary educational institutions, Puno - 2023. The research method used is a quantitative approach study of basic type, degree of correlation, non-experimental cross-sectional design, the study population consisted of 32 teachers corresponding to primary educational institutions in the Puno region. The technique applied was a survey for both study variables and as an instrument, questionnaires were applied for both variables and with five Likert-type scales. The results obtained, according to Pearson's correlation coefficient is equal to the value of 0.672, this value allowed determining the degree of correlation existing between the two variables of average positive level, in the same way, the bilateral significance value is $p=0.00$, less than 0.05. It is concluded that there is a correlation between the two variables, which means that the higher the soft skills, the better the job performance of teachers.

Keywords: Adaptability, personal development, job performance and soft skills

I. INTRODUCCIÓN

La educación es una de los pilares más importantes para transformar la sociedad en beneficios de los otros, para formar a las personas, con capacidades intelectuales en su profesión, capacidad moral en su personalidad, con dignidad, seriedad y nobleza, entre otros; la transmisión de conocimiento en todas las áreas con el fin de transmitir en lo académico y laboral. Por otra parte, los docentes deben estar bien capacitados técnicamente y emocionalmente para transmitir los conocimientos a los estudiantes. En la actualidad la globalización, ha generado nuevos avances tecnológicos donde se desarrollan nuevas prácticas de enseñanza – aprendizaje. La formación actual necesita que docentes y estudiantes desarrollen nuevas capacidades para enfrentar los nuevos desafíos y así mismo. Este último aspecto se logrará a través del tiempo, con el incremento de las competencias y habilidades sociales, que permiten relacionarse de manera efectiva con otros de una combinación con las habilidades sociales, comunicación, etc....

Por otra parte, Rodríguez et al. (2021) Cabe señalar que estas habilidades sociales de la educación se basan todas en los temas de emociones en inteligencia de Goleman (1998), de este modo, los temas de Mayer y Salovey (1997) creen que la idea de una educación inclusiva, combinando el intelecto y las emociones para el desarrollo total de los alumnos.

Las habilidades sociales se reflejan en las actividades docentes, incluyendo la organización, la comunicación real, el uso de nuevas tecnologías, el desarrollo de métodos prácticos, la interacción efectiva con los alumnos, la tutoría completa, suficiente, la evaluación reflexiva y el trabajo en equipo. (Zabalza, 2004) por otra parte, los resultados de aquel rendimiento se logran a partir de diversas ópticas; no obstante, en este estudio, se ha considerado tomar en cuenta a partir de dominios, el dominio de lo enseñado o disciplinar, el didáctico, el de gestión de la clase y el referido a la actitud positiva, autoeficacia y responsabilidad (Guzman, 2016).

Por otra parte, las habilidades sociales o interpersonales son capacidades adquiridas por las personas, en este caso de docentes y estudiantes, esto facilita para mejorar su desempeño, en el ámbito profesional, académico, psicológico,

laboral y emocional en su ámbito personal. Cabe señalar que estas habilidades se suplen con otras, que se consideran habilidades duras (Marrero, 2018) que estas se relacionan con las sabidurías, así mismo, con el tratamiento de la investigación, respecto del área de formación, en la que el individuo ejerce, y son accesibles para ser calculados.

La opinión teórica de los autores sobre las idoneidad personal, también llamada habilidades blandas son muy importantes para destacar en una organización dependiendo cual sea el campo que se dedican, las personas que son parte de la organización deben estar involucradas, no solo es dominar los conocimientos técnicos, el asertividad, la comunicación ante los directivos, los clientes, colegas de trabajo, es importante fortalecer las competencias personales y sociales en su desenvolvimiento personal y laboral.

El enunciado que se planteó es: ¿Cuál es la asociación entre las habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes en Instituciones Educativas Primaria, Puno - 2023? El trabajo de investigación tiene una justificación teórica, practica, metodológica y epistemológica. Por lo tanto, Arias (2012) dentro de la justificación teórica va enlazada el amplio conocimiento del investigador para ahondar el aporte teórico, que tratará el enunciado que se manifiesta en el estudio, asimismo, a fin de adelantar dentro de la epistemología como una línea de investigación. Hernández et al. (2014) manifiesta que investigación practica generará aportes prácticos directos o indirectos relacionadas a la problemática real estudiada. De acuerdo a Bernal (2010) la justificación metodológica se tiene la finalidad de plantear un método o estrategia que permita mejorar el aprendizaje u orientar la enseñanza. Para Ñaupá et al. (2014) afirman que la justificación social es un estudio que ayuda a resolver problemas que afectan a una sociedad, cooperación, por ejemplo, el caso de la alfabetización de grupo de personas en medio rural y finalmente, la justificación epistemológica es el resultado de un conocimiento certero y probado para otros estudios que constituye el conocimiento.

En cuanto, a la investigación se abordó desde un punto de vista cuantitativa de nivel básica y correlacional, el diseño que se utilizó no experimental-transaccional, además, la investigación estuvo dirigida a los 32 profesores de los

centros educativos de primaria de Puno. Se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento usado fue el cuestionario para las dos variables de estudio, así mismo, para el tratamiento estadístico se utilizó el Software SPSS y el Coeficiente de correlación de Pearson.

El objetivo principal fue identificar la asociación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes en las Institución Educativa Primaria de la región Puno.

Asimismo, los objetivos específicos fueron: (i) identificar la asociación entre la responsabilidad y el desempeño laboral del docente (ii) establecer la asociación entre la comunicación y el desempeño laboral del docente (iii) describir la asociación entre el desarrollo de los temas y el desempeño laboral del docente (iv) evaluar la asociación entre la adaptabilidad y el desempeño laboral del docente y, (v) verificar la asociación entre la gestión eficaz de la información y el desempeño laboral del docente. Finalmente, su hipótesis general es: Existe una asociación directa y significativa entre habilidades blandas y desempeño laboral docente, para probar la hipótesis se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson.

II. MARCO TEÓRICO

Un estudio realizado en México, según Avelino (2022) El propósito del estudio se basó en analizar la importancia de las habilidades interpersonales y su desempeño en el clima organizacional de los profesores en su comunidad educativa. El método de estudio se basó en un diseño de la bibliografía del tipo documental, los materiales de investigación son documentos y artículos científicos. Los resultados muestran que el trabajo en equipo en una organización armónica y fluida ha facilitado el logro de los objetivos trazados, e incluso el aumento de la productividad en cada caso de las instalaciones educativas. Concluyó que las habilidades interpersonales son importantes y necesarias para lograr ambientes bien organizados en los centros educativos, que son buenas para cada docente, en cuanto al desempeño y buen manejo de la valoración positiva de uno mismo y la capacidad de corresponderse con colegas y estudiantes.

Por otra parte, en el artículo científico de Ecuador, Rodríguez (2020) En su investigación tuvo como propósito de encontrar una semejanza entre las habilidades interpersonales y el desempeño de los profesores. La investigación se basó desde un modelo cuantitativo, de niveles de correlacional y diseño transversal no empíricos. Los principales resultados muestran que la responsabilidad y los resultados de la enseñanza tienen una correlación positiva ($d=0,547$), la comunicación y los resultados de la enseñanza tienen un significado positivo ($d=0,374$), el desarrollo de los demás y los resultados del aprendizaje la enseñanza tiene un significado positivo ($d=0,487$) La adaptabilidad y el desempeño pedagógico fueron positivos ($d=0,651$) para el manejo efectivo de la información y el desempeño pedagógico fue significativamente positivo ($d=0,552$). Se deduce que, hay una asociación significativa entre ambas variables de investigación ($d = 0.601$) los profesores con habilidades blandas bien desarrolladas tienden a tener un mejor desempeño laboral.

Barreto (2021) en su tesis, tuvo como el objetivo determinar las estrategias didácticas constituidas para desarrollar las competencias generales de los profesores del centro educativo primaria. Este método es un modelo analítico

empírico de corte transversal cuantitativo, no experimental, la encuesta fue una de las técnicas utilizadas. Los hallazgos obtenidos, muestran que el 22% de los profesores están formados en habilidades blandas, el 27,8% se confunden en la definición, la aplicación de estrategias pedagógicas es inconsistente, el impacto no es grande y no es de ayuda para formar integralmente a los estudiantes en el aprendizaje cognitivo. Para ello, es necesario orientar a los docentes de manera no discriminatoria hacia las diferentes materias. Concluye que es imperativo que las estrategias didácticas estén conectadas para desarrollar habilidades blandas en los niños en una sociedad donde hay ocurrencias positivas y negativas de aprendizaje, problemas transformadores en el entorno y, por lo tanto, se reflejarán en la vida privada y profesional del ser humano.

Arratia (2010) en su investigación, tuvo como propósito, caracterizar las apreciaciones de los profesores sobre la satisfacción laboral y la situación de trabajo durante la valoración del desempeño docente. El método se basó en una investigación de carácter cualitativo, utilizando una técnica de entrevista semiestructurada. Los resultados muestran que los docentes poco calificados tienen una visión profesional del desempeño docente, valoran la práctica de mejores valores y orientaciones, y las habilidades sobresalientes son la actitud y la especialización. Además, consideran la importancia de la documentación en el desempeño del trabajo para un buen ambiente de aula, los docentes bien calificados tienen características más técnicas, dan una visión general de los pisos de infraestructura, documentos, ambiente de trabajo y gestión escolar en las escuelas. Por otro lado, la mayoría de los docentes cree que los materiales de trabajo no son adecuados para una buena labor pedagógica, por lo que son vistos como un aspecto que trastorna la satisfacción laboral y en menor medida su eficacia docente. Concluyó que los docentes son actores de la comunidad educativa, un grupo de docentes que no son conscientes de sus condiciones de trabajo, lo que puede afectar su desempeño profesional, generando retrasos y fracasos en lo profesional y en lo personal. Los docentes orientan su desarrollo y su comprensión de su profesión desde una perspectiva profesional, que debe ser rehabilitada en todas las condiciones del entorno escolar y laboral.

Estudio realizado en México según los autores, Chan y Zaldívar (2023) El propósito es examinar los factores que repercute en las capacidades de

habilidades sociales de los profesores durante la formación inicial. Este método se basa en un enfoque cualitativo con estudios de casos, fue utilizada como técnica, el análisis de contenido. Los hallazgos indicaron que los docentes mencionaron aspectos de valores, actitudes positivas, manejo emocional y uso positivo del lenguaje; El autoconocimiento profundo les permite realizar su potencial, a partir del cual adquieren habilidades blandas de comunicación asertiva, resolución de problemas, entre muchos otros, con factores externos, la influencia de familiares y amigos, así como promover la importancia de una escuela activa y adopción de estrategias de enseñanza y aprendizaje. Se puede deducir que las habilidades blandas son útiles en todas las áreas donde se desarrollan las personas.

Por otra parte, Rodríguez (2021) En su tesis, el objetivo es conocer la asociación entre las habilidades interpersonales y el desempeño profesional de los profesores. La metodología se basó en estudios cuantitativos, con diseño transversal no empírico y grado de correlación. Los hallazgos muestran que el 69% de los profesores depende de considerar la variable relación interpersonal, el 50,5% depende del control de la variable relación interpersonal y el 47,9% del impacto de la variable relación interpersonal para las habilidades blandas. Concluyó que el 70% dice que las habilidades blandas son responsables del éxito profesional, por lo que es fundamental incluirlas en el proceso de selección y formación, así como en los perfiles de los docentes universitarios. Si se desea mejorar la calidad de la enseñanza en las universidades de nuestro país, es necesario implementar habilidades sociales a la hora de contratar para asegurar el desempeño profesional de los profesores.

Para Pumacayo (2018) En su tesis, mantuvo como propósito de describir la relación entre las habilidades sociales y la cultura organizacional entre los profesores. Este método se basó en una investigación de carácter cuantitativo, de nivel correlacional, con 65 profesores y para la recolección de los datos fue aplicado la encuesta y el cuestionario en ambas variables. Los hallazgos mostraron que, el 28% respondió positivamente al primer aspecto, el 72% respondió negativamente, el 41% respondió moderadamente a las habilidades blandas. En su conclusión, manifiesta que hay una asociación directa entre ambas variables 0.586.

Alvarez (2022) En su tesis, tuvo como finalidad identificar la asociación entre las habilidades interpersonales y el desempeño pedagógico en la enseñanza virtual. Este método se basó en la investigación de carácter cuantitativo y un estudio básico y correlacional, con un diseño transversal no experimental, tuvo una muestra de 48 profesores, para la recolección de datos fue aplicado la encuesta y el cuestionario como herramienta de investigación. Los hallazgos muestran que, el 91,67% tiene habilidades blandas de nivel alto y el 93,75% tiene habilidades blandas de nivel medio acorde con la capacidad docente. Concluyó que existe una asociación entre la eficacia docente en la formación virtual.

García (2021) En su tesis, tuvo como propósito es establecer la influencia de las estrategias de habilidades blandas en el rendimiento pedagógico de los docentes. El método de trabajo se basó en una investigación de carácter cuantitativa aplicada, diseño preexperimental, método hipotético-deductivo, la muestra de investigación es de 24 docentes, se utiliza las fichas de observación y el cuestionario. Los hallazgos muestran que el 91,67% de desarrollo personal, el 100% de pedagogía, el 95,83% de actualización disciplinar, el 86,96% de gestión de calidad y el 58,33% de promoción comunitaria, este es un buen nivel. Concluyó que la mejora del desempeño docente estuvo influenciada por las estrategias de habilidades interpersonales de profesores y que el 95,83% del desempeño docente alcanzó un nuevo nivel de mejora.

Poma (2021) La investigación, tuvo como finalidad de describir la asociación entre los resultados de aprendizaje y las habilidades flexibles en los alumnos. Este método se basa en un enfoque de investigación de correlación cuantitativa, la muestra incluye 230 estudiantes. Los resultados mostraron que el 60% de la asistencia a clases fue calificada como un factor de mejora en el rendimiento académico, el 41% de las habilidades de liderazgo estaban más desarrolladas, con un 40% en la toma de decisiones, un 31% en hábitos de estudio y práctica y un 21% se siente seguro y capaz de comunicarse con sus compañeros. Concluyó que, 0,89 es la asociación positiva alta entre el rendimiento académico y que las habilidades interpersonales, las habilidades de liderazgo o la toma de decisiones no son causales, pero estos son los principales factores destacados en el presente estudio.

Bances (2022) En su tesis, el propósito es establecer la asociación entre la gestión de habilidades blandas y el rendimiento de los profesores. El método de estudio se basó en una investigación de carácter cuantitativo de tipo básica, un diseño transversal no experimental a nivel de correlacional, un cuestionario aplicado como herramienta de investigación, y una muestra de 88 docentes. Los hallazgos muestran que las habilidades interpersonales de los directivos se encuentran en un 51,14%, es decir, en una posición media, aún falta desarrollar la forma de liderazgo, aumenta la eficiencia comunicativa, disminuyen las restricciones del trabajo en grupo y mejora la estrategia de resolución de conflictos. Los profesores están altamente calificados. Por lo tanto, es importante fortalecer sus aspectos culturales y políticos de la gestión del aula para desarrollar actividades. Concluyó que hay una correlación moderadamente positiva de 0.642, existe una asociación importante entre ambas variables.

Correa (2021) En su tesis, tuvo como finalidad describir la asociación entre las habilidades blandas y el rendimiento profesional virtual de los profesores. Esta metodología se basó en un trabajo de carácter cuantitativa de tipo básica, diseño transeccional no experimental a nivel de correlación. Los resultados muestran que 0.690 representa desempeño laboral virtual, 0.505 responsabilidad, 0.480 comunicación, tiene una relación promedio favorable con el desempeño. Por otro lado, el 0.330 muestra adaptabilidad, el 0.382 muestra habilidad para manejar efectivamente la información, tienen una relación favorable baja, para hacer un buen trabajo, las habilidades blandas son sumamente importantes, especialmente en la interacción con estudiantes con necesidades educativas especiales. Concluyó que 0.589 significa que existe una asociación directa entre ambas variables de la investigación.

Echevarria (2020) En su trabajo, tuvo la finalidad de identificar la asociación entre las habilidades interpersonales y el rendimiento de trabajo. De nivel de correlacional en de una muestra de 30 maestros, de los cuales fue aplicado la encuesta. Los hallazgos muestran que la asociación entre ambas variables es de 0,777. Se concluye que, hay una asociación elevada y afirmativa entre ambas variables de estudio.

Para Barrón (2018) En su trabajo, tuvo como propósito de establecer la incidencia de las habilidades interpersonales en la mejora de la interacción en el salón de clases entre profesores. Este método se basó en un estudio cuantitativo de tipo de aplicativo, de nivel explicativo y diseño semiempírico con pre y post-test. Los hallazgos demostraron que, el nivel de asociación en el aula del grupo control y experimental no tiene desigualdad, pero con el desarrollo del programa ha mejorado el nivel de interacción en el grupo experimental. Concluyó que las habilidades blandas es un factor para mejorar a los maestros en la interacción en el salón.

Así mismo, según De La Cruz (2020) En su tesis, tuvo propósito aclarar el impacto de las habilidades interpersonales en las vinculaciones interpersonales entre los profesores. Método de investigación basado en investigación con enfoque cuantitativo de tipo básico, método basado en hipótesis-inferencia, diseño no experimental-horizontal, grado de causalidad-correlación, la muestra es de 70 docentes, utilizando el cuestionario como herramienta de investigación. Los resultados muestran que el 69,4% son inclusivos, el 50,5% son controladores y el 47,9% están en el lado emocional de las relaciones interpersonales. Concluyó que el 69,4% tuvo un efecto significativo en las relaciones interpersonales, lo que implica la viabilidad de las habilidades flexibles entre los maestros.

Las habilidades sociales son el resultado de una unión de habilidades interpersonales, de personalidad y sociales que ayudan a moldear a un individuo para que pueda responder y comunicarse eficazmente con los demás. En línea con el concepto creado por el psicólogo norteamericano Maslow, creador del tema de la autorrealización, cree que mediante la aplicación de habilidades blandas se superarán barreras que conducirán a una mejor y más efectiva comunicación dentro de un grupo y con los demás. (López & Lozano, 2021)

Así mismo, Las habilidades son capacidades no cognitivas no son innatas, sino que se adquieren y desarrollan a una corta edad, con la ayuda de los padres en la familia y luego se refuerzan en las instituciones educativas. Utilizar estas habilidades significa que las personas pueden trabajar en grupos, adaptarse con flexibilidad a situaciones cambiantes, ser proactivas y autocríticas, pacíficas,

empáticas y significa poner en práctica las habilidades, rasgos y valores adquiridos que son sobre todo divertidos y sobre todo divertidos. (Ortega, 2016)

La responsabilidad es la virtud de cargar siempre o voluntariamente con las consecuencias de las propias decisiones y reaccionar ante las decisiones de los demás. Además, es una reacción a las propias acciones, que los individuos realizan de manera ética y honesta, confiable y recta frente a los otros. Para Goleman (1998) La responsabilidad es esencial para el éxito en cualquier contexto. Asimismo, Este tipo de personas se apegan a sus compromisos y metas, son organizadas y diligentes en su trabajo. Esto incluye aceptar las causas de nuestras decisiones y acciones. Una persona responsable es aquella que acepta responsabilidades derivadas de sus talentos, habilidades y en espacio social diferente se desenvuelve, responde a los llamados de su conciencia, de Dios o de quienes lo rodean, y es plenamente respetada (De Febres, 2007) para (Goleman, 1998) "Trabajadores responsables, se aseguran de que todo funcione, siguen las reglas, cuidan de sus empleados y colegas, no abusan de sus ventajas, utilizan su tiempo de manera eficiente para hacer el trabajo" (p. 62)

Desde la antigüedad, a través de la comunicación, los humanos han desarrollado habilidades prácticas, pero inimaginables que los hacen interesantes y valiosos en un mundo que se ha convertido en un recipiente para eventos dañinos y beneficiosos que los afectan. La comunicación es un tema importante que es tan antiguo como la humanidad. Cuando la comunicación humana se basa en el respeto y la escucha abierta, muchos problemas y conflictos pueden resolverse democráticamente y los intereses y sentimientos compartidos pueden expresarse con honestidad y claridad. (Fedor, 2016) La comunicación es el espacio que permite a las personas contactar y transferir información a otras personas. Además, es la capacidad de oír y transmitir contenidos persuasivos. "Los individuos con esta capacidad son excelentes para detectar señales emocionales y afrontar situaciones complicadas, saben oír y buscar el entendimiento mutuo compartiendo información de manera oportuna. (Goleman, 1998, pág. 109).

El trabajo colectivo es un concepto que incluye coherencia, coordinación y cambio en una organización, sinónimo de productividad, competitividad y consecución de propósitos, adaptado a las necesidades básicas de mejora, continuidad y cambio que surgen en la estructura organizacional. Además, existe una misión y visión definidas que ayudan a guiar las acciones de los individuos para lograr la más alta calidad y productividad; un colectivo es un grupo de personas trabajando, lo cual sin temor a confusión se puede expresar que todos los equipos son grupos, pero no todos los grupos son equipo, el término equipo significa el uso de recursos, habilidades colectivas, otros aspectos que las personas crean en la interacción mutua. (Cortese, 2009; Toro, 2015).

La adaptabilidad es una ventaja competitiva - aumenta sus posibilidades de prosperar en el cambio. Las diferentes demandas y conducir los cambios constantes tienen éxito en las habilidades. La adaptabilidad se apoyó en la creencia flexible. Goleman (1998) Si la organización no es idónea de adaptarse a los cambios del mercado o de la situación, tiende a desaparecer. Las personas adaptables utilizan el cambio para generar y/o implementar ideas innovadoras.

El rendimiento laboral es una definición multidimensional, dinámico y conductual del comportamiento evaluativo y episódico que las personas adaptan en el trabajo, como resultado de la personalidad, el aprendizaje como experiencia y las habilidades obtenidas. Vera y Gouveia (2016) Sin embargo, no hay que olvidarse de las habilidades blandas, ya que aportan valor a la organización al demostrar una relación significativa con el desempeño o buen comportamiento y disponibilidad para alcanzar los objetivos marcados. (Olaniyan, 1999).

Bohórquez (2007) Una organización o empresa que brinda un determinado tipo de servicio debe tener en cuenta ciertos aspectos que están directamente asociadas con sus socios colaboradores para poder desempeñar sus funciones de manera excelente y brindar un servicio de calidad a los usuarios o clientes. Las recomendaciones incluyen; gestión por resultados, asociarse, dar iniciativa y trabajo en equipo. Otras teorías que mencionaremos en adelante:

La teoría de Bernadin y Beatty, en 1984 El rendimiento laboral se define como la realización o una actividad durante un período de tiempo determinado por los

siguientes factores como: calidad, cantidad, tiempo, rentabilidad, necesidad de supervisión e influencia interpersonal. (Bontigui, 2004).

La teoría de Murphy, En 1989 fue entendida como un esfuerzo laboral, en resumen, tiene cuatro dimensiones, entre las que distinguíamos tenemos: a las pérdidas de tiempo, actividades diarias, petición de ayuda al grupo y conductas destructivas como la violencia y el robo. (Bontigui, 2004).

La teoría de Campbell, El desenvolvimiento se ve en las acciones, por no hablar de los resultados. Este es el foco del análisis. El autor confirma que los conocimientos, los procedimientos, las habilidades y los incentivos son elementos básicos e importantes para determinar una determinada dirección, y también proporciona algunos mecanismos como: la capacidad de ocupar determinadas posiciones de competencia, la capacidad de desempeñar diferentes partes con actividades de comunicación, demostrar esfuerzo, mantener la disciplina individual, asegurar el desempeño del grupo y de los compañeros, liderazgo y toma de decisiones – liderazgo (Campbell, 1990).

Teoría de Bartram citado en Urupeque (2017) el desempeño laboral está ligada estrechamente a las destrezas y habilidades para desempeñarse lo mejor en las actividades cotidianas de manera eficiente, hay varios factores que considera el autor como: emprender, interacción, analizar, crear, adaptar, apoyar, liderar y por último el organizar y ejecutar.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación:

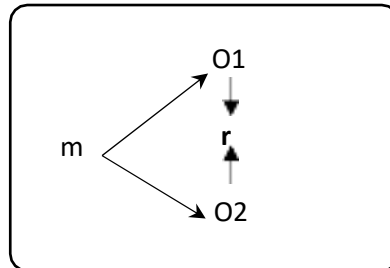
Según Carrasco (2017), un estudio de tipo básica, sostiene que el propósito del estudio no es resolver problemas, sino busca contribuir a la expansión y profundización del conocimiento. El enfoque de investigación, es de naturaleza cuantitativa, tal como mencionan los autores, Hernández et al. (2014) es in enfoque de carácter cuantitativa se enfoca en recolectar información para comprobar la hipótesis planteada, centrándose en mediciones numéricas y análisis estadístico. Esto posibilita la identificación de pautas de comportamiento y la verificación de teorías.

3.1.2. Diseño de investigación:

El diseño es de carácter no experimental., responde a las investigaciones donde no se altera deliberadamente la variable independiente, tampoco se establecen grupos experimentales ni de control, permitiendo que las variables se examinen en su entorno natural (Carrasco, 2017) Según Kerlinger y Lee (2002) en su estudio de tipo no experimental precisa que, el investigador carece de una revisión directa sobre las variables independientes, porque sus hechos han ocurrido y son intrínsecamente modificables. La metodología utilizada también se concibió como transversal; puesto que, la provisión de datos se llevó en un único momento y tiempo, siguiendo el enfoque propuesto por Hernández et al. (2014) Según a la orientación de Sánchez et al. (2018), se implementó el método hipotético deductivo. Este enfoque siguiendo todo el proceso de la investigación se respaldan en las teorías para estimar los valores de la relación. Los estudios de nivel correlacional, según Hernández et al. (2014) Corresponden a buscar las vinculaciones, similitudes entre los variables o fenómenos de estudio.

A continuación, se muestra la representación gráfica del diseño de la investigación:

Figura 1 Esquema de diseño correlacional



Donde:

m = La muestra

O1 = Habilidades blandas

O2 = Desempeño laboral

r = Correlación entre dichas variables

En la investigación, se empleó el método hipotético-deductiva siguiendo la explicación dada por Bernal (2006). Esto involucra confirmar o rechazar las hipótesis planteadas a través de los resultados derivadas de la comparación entre los resultados y hallazgos (p. 59).

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Habilidades Blandas

Definición conceptual

Las competencias sociales y comunicativas se mezclan en las habilidades blandas, otorgando a las personas la capacidad de interactuar y comunicarse eficazmente con otros. Siguiendo el enfoque establecido por el psicólogo norteamericano Maslow, pionero en la teoría de la autorrealización, se argumenta que, mediante la aplicación de estas destrezas blandas, se superarán obstáculos, posibilitando la mejora y la eficacia en la comunicación dentro de un grupo como en interacciones con los demás (López & Lozano, 2021).

Definición operacional

Para evaluar las habilidades blandas se utilizaron las siguientes dimensiones: Responsabilidad; comunicación, desarrollo de los temas, adaptabilidad y gestión eficaz de la información.

Indicadores

Se utilizaron 12 indicadores que permitieron evaluar la variable de habilidades blandas los cuales son: Publica la calificación en tiempo determinado, realiza la tutoría en horario determinado, registra asistencia al finalizar clases, redacta mensajes claros y efectivos, redacta la retroalimentación, redacta la participación de estudiantes, utiliza con destreza las plataformas virtuales, adapta la metodología al perfil del estudiante, adapta estrategias metodológicas en la enseñanza, tolerancia, empatía y control de impulsos.

La escala de medición Consistió en un rango de valores, utilizando un cuestionario compuesto por 20 ítems evaluadas mediante una escala Likert (nunca-1, casi nunca-2, a veces-3, casi siempre-4 y siempre-5).

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

El desempeño laboral se describe como una definición de múltiples aspectos, dinámica y conductual, que abarca el comportamiento evaluativo y episódico que las personas adaptan en el trabajo. Este comportamiento es el resultado de su personalidad, experiencia de aprendizaje y habilidades adquiridas, como señalan. Vera y Gouveia (2016). Es importante resaltar la importancia de las habilidades blandas, ya que estas aportan valor a la planificación al mostrar una conexión importante con el rendimiento y el comportamiento positivo, así como con la disposición para alcanzar los objetivos establecidos, según lo mencionado por (Olaniyan, 1999).

Definición operacional

Con el propósito de evaluar la variable de desempeño laboral se utilizaron las siguientes dimensiones: desarrollo personal, pedagógico, dominio y actualización disciplinar, gestión de calidad y promoción cultural.

Indicadores

Para analizar la variable de rendimiento ocupacional se emplearon 12 criterios los cuales son los siguientes: Ejecución de tareas y funciones, optimización de los recursos, uso efectivo de las tecnologías de la información y la comunicación, empleo de enfoques metodológicos, colaboración y coordinación en trabajos grupales, contribución positiva en el trabajo en equipo, demostración de liderazgo y autonomía, comunicación efectiva, relaciones interpersonales, aporte al cumplimiento de los objetivos, ejecución de tareas asignadas y propuesta de ideas y mejoras.

La escala de medición se utilizó una escala de intervalo para medir, a través de un cuestionario que contenía 20 elementos evaluados mediante la escala de Likert (nunca-1, casi nunca-2, a veces-3, casi siempre-4 y siempre-5)

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

El universo de participantes estuvo compuesto por 32 profesores provenientes de las escuelas localizadas en la zona de Puno.

- **Criterios de inclusión:** Los 32 docentes son elegibles en la investigación.
- **Criterios de exclusión:** Ningún docente es excluido en la investigación.

3.3.2 Muestra:

Considerando que el tamaño de la población es reducido, se optó por incluir a toda la población, lo cual se clasifica como un muestreo censal, según López (1998) una muestra censal es un fragmento que refleja a la totalidad de la población (p. 123). En concordancia con esto, se empleará una muestra conformada por 32 educadores de la región de Puno.

3.3.3 Muestreo:

Optar por una selección muestral intencional o por conveniencia, tal como indican La propuesta de Hernández et al. (2014) implica fundamentar esta variante de muestreo en el examen de las situaciones disponibles a las que el investigador puede llegar.

3.3.4 Unidad de análisis:

Los profesores de los centros educativo primarios de la región de Puno durante el año 2023.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

La técnica escogida para llevar a cabo la adquisición de información fue a través de la implementación de encuestas. Siguiendo el enfoque de Hernández et al. (2014), esta táctica permite obtener los datos numéricos en los cuestionarios, los cuales, después de ser confirmados y evaluados, se emplean en el grupo de sujetos escogido.

Instrumentos:

Los instrumentos son los que se aplicaron son el cuestionario para ambas variables de estudio.

Validez y confiabilidad del instrumento

Los instrumentos empleados hacen referencia aquellos que recopilan información de manera adecuada todos los componentes que conforman la variable que se pretende medir Hernández et al. (2014). Con el fin de comprobarlos instrumentos empleados en el estudio, se recurrió a la perspectiva de tres expertos en el campo. Estos profesionales completaron una matriz donde asignaron ponderaciones a los diferentes elementos propuestos. Se consideraron las observaciones y recomendaciones proporcionadas por los revisores. Tras este procedimiento, se llegó a la conclusión de que ambos cuestionarios resultaban adecuados para ser implementados en la muestra específica (Anexo 4).

La autenticidad o fiabilidad se denomina a los instrumentos para producir resultados coherentes en mediciones realizadas en intervalos regulares. Esto demuestra que las fluctuaciones en los resultados no ocurren de manera aleatoria (Hernández et al., 2014). Con el propósito de evaluar la confiabilidad, se llevó a cabo una prueba preliminar en la cual participaron 20 profesionales de la educación de la zona de Puno

Las respuestas recopiladas fueron sometidas a un análisis mediante el software estadístico SPSS V26, y se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach. En el cuestionario diseñado para evaluar las habilidades blandas, se logró un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.782, lo que indica que la fiabilidad es aceptable. Por otro lado, en el formulario elaborado para medir el desempeño laboral, se obtuvo un valor de 0.882, lo cual sugiere un nivel satisfactorio de consistencia (Ver Anexo 4).

En el (Anexo 4). Se puede apreciar la autenticidad del cuestionario sobre enfoques pedagógicos y la pauta de supervisión de la disgrafía fue evaluada a través de la validación del criterio por tres especialistas.

3.5 Procedimientos

Una vez que se definió el ámbito de estudio y se esclarecieron las variables bajo estudio, se procedió a establecer las correspondientes coordinaciones con las instituciones educativas elegidas para llevar a cabo este análisis. En este sentido, se remitieron solicitudes a los directores de dichas instituciones (véase Anexo 5), en las cuales se incluía el título de la investigación y una posible fecha para su implementación. La autenticidad del cuestionario referente a enfoques pedagógicos y la guía de observación de la disgrafía se sometió a revisión a través de la validación del criterio efectuada por tres especialistas en la materia (véase Anexo 4). De manera paralela, se solicitó que se proporcionasen las condiciones óptimas para llevar a cabo este estudio. A continuación, se coordinó con los docentes en aula para no interferir con sus horarios programados. Por último, se procedió a recabar la información necesaria con el objetivo de elaborar

posteriormente el informe final. Para el análisis de los datos obtenidos se utilizó el software SPSS V 26, junto con Microsoft Excel, para desarrollar los resultados estadísticos. A partir de los resultados obtenidos, se procedió a la fase de análisis y discusión.

3.6 Métodos de análisis de datos

Antes de proceder a un minucioso análisis de las evidencias, asegurar su integridad y adecuación de los requisitos necesarios, se creó la base de datos a partir de la transcripción de las puntuaciones logradas. Para la aplicación de las estadísticas se utilizó las herramientas del programa Excel 2023 y el software estadístico SPSS 26. Las descripciones responden a tablas de frecuencia y representaciones gráficas. Para el análisis inferencial, se efectuó la prueba de normalidad de datos Kolmogórov-Smirnov. Dado que la muestra es igual o mayor a 50, las correlaciones fueron computadas utilizando el enfoque estadístico de naturaleza paramétrica. Coeficiente de correlación de Pearson, el cual se utilizó para verificar la hipótesis planteada.

3.7 Aspectos éticos

En lo que respecta a los componentes éticos, la investigación tomó en cuenta los valores de compromiso, justicia, obligación y amabilidad. Observando y considerando las programaciones de las instituciones educativas, se mantuvo un respeto hacia sus actividades planificadas. Es relevante mencionar además que las citas y las referencias literales fueron tratadas con gran deferencia hacia sus respectivos autores mencionándolos en cada instancia, con el objetivo de prevenir el plagio y evitar posibles infracciones. Durante la fase de obtención de información, se utilizaron cuestionarios de forma anónima con el propósito de salvaguardar la confidencialidad de los profesores encuestados y garantizar la autenticidad de las respuestas sin ninguna alteración. De esta manera, se procedió a la recolección de datos con el consentimiento informado de cada docente perteneciente a las instituciones educativas.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Nivel de habilidades blandas en los docentes

Categoría	fi	Porcentaje%
Deficiente	0	0%
Regular	24	75%
Adecuado	8	25%
Total	32	100%

Fuente: Matriz de base de datos

La Tabla 1 muestra la evaluación de las habilidades blandas de los profesores, reflejando lo siguiente: el 75% de los educadores presentan un nivel promedio, mientras que el 25% de los profesores demuestran contar con un nivel satisfactorio.

De acuerdo de los datos obtenidos se indica que los docentes poseen de alguna manera las competencias personales y eminentemente sociales que estos van a facilitar interrelacionarse con la sociedad, asimismo, desenvolviéndose de manera pertinente en ella en Instituciones Educativas Primaria de Puno, por ende, ya encontrando en un nivel moderado, es que indica que es beneficioso este desarrollo para el aprendizaje de los estudiantes, ya que el docente es quien imparte conocimientos, actitudes dentro de la Institución Educativa.

Tabla 2

Nivel de desempeño laboral docente

Categoría	fi	Porcentaje%
Deficiente	0	0%
Regular	20	63%
Adecuado	12	37%
Total	32	100%

Fuente: Matriz de base de datos

En la segunda tabla, se puede apreciar la evaluación del rendimiento laboral de los docentes, se evidencia de la siguiente manera: el 63% de los profesores se encuentran en nivel regular y el 37% de los profesores se encuentran en nivel adecuado.

De acuerdo de los datos obtenidos se indica que los docentes están en un nivel intermedio en relación al desempeño laboral, esto debido a una variedad de elementos que impactan en el desempeño de los docentes, como el clima institucional, estrés, etc. evitando que se llegue a la excelencia en el rendimiento profesional de los docentes, de manera pertinente y de calidad.

Tabla 3

Niveles de las dimensiones de la variable habilidades blandas

Variables	Habilidades blandas									
	Responsabilidad		Comunicación		El desarrollo de los temas		Adaptabilidad		Gestión eficaz de la información	
Dimensiones	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Regular	4	12.5	-	-	3	9.4	12	37.5	4	12.5
Adecuado	28	87.5	32	100.0	29	90.6	20	62.5	28	87.5
Total	32	100.0	32	100.0	32	100.0	32	100.0	32	100.0

Fuente: Matriz de base de datos

En la tercera tabla, muestra la relación de las distintas dimensiones de la variable de habilidades blandas, se evidencia que un 87.5% (28) de los profesores perciben que la dimensión de responsabilidad se encuentra en un nivel satisfactorio. La totalidad (100%, 32) de los docentes considera que la dimensión de comunicación se ubica en un nivel apropiado, un 90.6% (29) de educadores estima que la dimensión de progreso en los temas está en un nivel satisfactorio, mientras que un 62.5% (20) de profesores considera que la dimensión de adaptabilidad se encuentra en un nivel adecuado y un 87.5% (28) de docentes valora que la dimensión gestión eficaz de la información es de nivel adecuado.

Tabla 4

Niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral docente

Variables	Desempeño laboral									
	Desarrollo personal		Pedagógico		Dominio y actualización disciplinar		Gestión de la calidad		Promoción cultural	
Dimensiones	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Regular	1	3.1	3	9.4	4	12.5			7	21.9
Adecuado	31	96.9	29	90.6	28	87.5	32	100.0	25	78.1
Total	32	100.0	32	100.0	32	100.0	32	100.0	32	100.0

Fuente: Matriz de base de datos

En la cuarta tabla, se pueden observar los resultados relacionados con las diversas dimensiones de la variable de desempeño laboral. Aquí, se registra que un 96.9% (31) de docentes evalúa que la dimensión de desarrollo personal es de nivel adecuado, mientras que un 90.6% (29) de educadores considera que la dimensión pedagógica está en un nivel adecuado, el 87.5% (28) de docentes considera que la dimensión dominio y actualización disciplinar es de nivel adecuado, el 100% (32) de docentes considera que la dimensión gestión de la calidad es de nivel adecuado y el 78.1% (25) de docentes considera que la dimensión promoción cultural es de nivel apropiado.

Prueba de normalidad

Tabla 5

Prueba de normalidad de variables y dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades blandas	,102	32	,200*
D1 – Responsabilidad	,190	32	,005
D2 – Comunicación	,190	32	,005
D3 – El desarrollo de los temas	,268	32	,000
D4 – Adaptabilidad	,190	32	,005
D5 - Gestión eficaz de la información	,171	32	,018
Desempeño laboral	,110	32	,200*
D1 - Desarrollo personal	,263	32	,000
D2 – Pedagógico	,152	32	,059
D3 - Dominio y actualización disciplinar	,134	32	,149
D4 - Gestión de calidad	,170	32	,020
D5 - Promoción cultural	,168	32	,023

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Matriz de base de datos

En la quinta tabla, se seleccionó una muestra compuesta por un total de 32 docentes. Para evaluar la normalidad de los datos, se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Esta medición señala que, cuando $p > 0,05$, se utiliza la prueba paramétrica del Coeficiente de Pearson; en caso contrario, se recurre a la prueba no paramétrica del Coeficiente de Rho de Spearman. Siguiendo este criterio, se interpreta que los datos de ambas variables presentan una distribución normal. Por consiguiente, se aplicó la prueba paramétrica del Coeficiente de Pearson con un valor de $p = 0,200$, con el fin de determinar si existe una relación entre las variables de habilidades blandas y el desempeño laboral profesores.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis de estadística:

La hipótesis nula (H_0) plantea que no existe una relación directa y significativa entre las habilidades interpersonales y el rendimiento laboral de los profesores en Instituciones Educativas Primaria de Puno durante 2023.

La hipótesis alternativa (H_a) sostiene que sí hay una relación directa y significativa entre las habilidades interpersonales y el rendimiento laboral de los profesores en Instituciones Educativas Primaria de Puno durante 2023.

Tabla 6

Correlación de habilidades blandas y desempeño laboral docente

			Habilidades blandas	Desempeño laboral
	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1	,672**
		N	32	32
Pearson	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,672**	1
		N	32	32

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

En la tabla 6, el coeficiente de correlación de Pearson es 0.672, con un nivel de significación estadística de $p=0.00$, inferior a 0.01 ($p<0.01$). Esto indica una correlación de grado medio y positiva entre las habilidades interpersonales y el rendimiento laboral de los profesores en centros educativos primarios de Puno durante 2023. Esta correlación es directa y presenta una positividad de grado intermedio. Las habilidades interpersonales engloban aptitudes, capacidades y conocimientos claramente evidentes en el entorno educativo. Además, estas competencias han robustecido los procesos educativos, la colaboración laboral, el avance profesional, las tácticas docentes, la orientación pedagógica y la inclusión en las instituciones educativas. Han fomentado una mejoría en el desarrollo profesional de los educadores y un ambiente escolar enriquecedor para docentes y estudiantes, en el cual la convivencia es más agradable y satisfactoria.

Hipótesis específicas

Tabla 7

Dimensiones de habilidades blandas y desempeño laboral docente

Variables Dimensiones	Medidas de correlación	Significancia estadística
La responsabilidad y el desempeño laboral docente	,527**	,002
La comunicación y el desempeño laboral docente	,254	,161
El desarrollo de los temas y el desempeño laboral docente	,489**	,005
La adaptabilidad y el desempeño laboral docente	,528**	,002
Gestión eficaz de la información y el desempeño laboral docente	,320	,075

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

En la séptima tabla se detallan los coeficientes de correlación de Pearson que conectan las dimensiones de las habilidades blandas con el desempeño laboral. Se encontró que existe una correlación positiva de grado medio entre la responsabilidad y el rendimiento laboral, con un coeficiente de 0.527 y significancia de 0.002. La comunicación también está relacionada de manera positiva, aunque de forma más débil, con un coeficiente de correlación de 0.254 y un nivel de significancia de 0.161. Igualmente, se halló una correlación positiva de grado medio entre la responsabilidad y el desempeño laboral, con un coeficiente de 0.489 y significancia de 0.005. La adaptabilidad y el rendimiento laboral también están conectados de manera positiva y de grado medio, con un coeficiente de 528 y significancia de 0.002. Por último, la gestión efectiva de la información y el desempeño laboral están correlacionados de manera positiva, aunque de forma débil, con un coeficiente de 0.320 y un nivel de significancia de 0.075.

V. DISCUSIÓN

El propósito principal de la investigación fue describir la asociación de las habilidades blandas y desempeño laboral docentes en Instituciones Educativas Primaria de Puno, 2023. En base a ello se estudió la teoría de habilidades blandas, para entender el concepto, tenemos a Marrero (2018) quien señaló que son las habilidades sociales o interpersonales, asimismo, son capacidades adquiridas por los docentes, esto facilita para mejorar su desempeño, en el ámbito profesional, académico, psicológico, laboral y emocional en su ámbito personal. Por otra parte, el desempeño laboral es la adaptabilidad al trabajo con buenos resultados y rendimiento óptimo, ya que aportan un valor a la organización al demostrar una relación significativa con el buen comportamiento y la disponibilidad para alcanzar los objetivos (Olaniyan, 1999).

En los hallazgos encontrados en la presente investigación, mediante el coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo una asociación de positiva media entre habilidades blandas y desempeño laboral de 0.672 con un valor de significancia bilateral ($p=0.000$), es menor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Esto significa que las habilidades blandas constituyen los atributos y capacidades esenciales para un desempeño efectivo en el trabajo.

Por otra parte, los resultados de la investigación coinciden con lo obtenido por Rodríguez (2020) quien afirma que hay una vinculación directa entre las competencias interpersonales y el desempeño de los educadores ($d=0.601$), sugiriendo que aquellos docentes que poseen un buen desarrollo de estas habilidades tienden a tener un mejor rendimiento laboral. Asimismo, Bances (2022), sostiene que existe una correlación moderada y positiva de 0.642. Por lo tanto, es importante fortalecer sus aspectos culturales y políticos de la gestión del aula para desarrollar actividades educativas. Sin embargo, Correa (2021) manifiesta que hay una relación directa y significativa de 0.589. En este sentido, resalta que las habilidades interpersonales son de suma importancia para un buen desempeño laboral, particularmente en lo que concierne a la interacción con estudiantes con necesidades educativas especiales.

Barreto (2021) manifiesta que es imperativo que las estrategias didácticas estén conectadas para desarrollar habilidades blandas en los niños en una sociedad donde hay ocurrencias positivas y negativas de aprendizaje, problemas transformadores en el entorno y, por lo tanto, se reflejarán en la vida privada y profesional del ser humano. Asimismo, Arratia (2010) manifiesta que los docentes son actores de la comunidad educativa, un grupo de docentes que no son conscientes de sus condiciones de trabajo, lo que puede afectar su desempeño profesional, generando retrasos y fracasos en lo profesional y en lo personal. Los docentes orientan su desarrollo y su comprensión de su profesión desde una perspectiva profesional, que debe ser rehabilitada en todas las condiciones del entorno escolar y laboral.

En la comparación de los hallazgos y los antecedentes, se puede resaltar que las habilidades de los docentes revelan competencias y habilidades que se expresan y materializan en la comunicación asertiva, la empatía, la responsabilidad, la reciprocidad y la sana convivencia. Entonces, en estas circunstancias, los profesores saben cómo comunicarse con sus alumnos. Además, revela a las personas y sus responsabilidades, compromisos e identidades con respecto a los objetivos organizacionales. Su liderazgo ha demostrado ser transformador y carismático. Asimismo, desarrollar e inspirar relaciones mutuas entre los miembros de la instalación de una manera notoriamente positiva, divertida y entretenida sin descuidar la simbiosis con estos rasgos.

El primer propósito específico planteado fue enfocarse la existencia de una asociación entre la responsabilidad y desempeño laboral de los docentes en Instituciones Educativas Primaria de Puno-2023. En base a ello, la responsabilidad Para Goleman (1998) es esencial para el éxito en cualquier contexto. Es decir, que los trabajadores responsables, se aseguran de que todo funcione, siguen las reglas, cuidan de sus empleados y colegas, no abusan de sus ventajas, utilizan su tiempo de manera eficiente para hacer el trabajo.

En los hallazgos encontrados en la presente investigación, mediante el coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo una asociación de positiva media entre responsabilidad y desempeño laboral de 0.527 con un valor de

significancia bilateral ($p=0.000$), es menor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. La responsabilidad docente se examina a menudo a través de los atributos profesionales que se espera que los educadores posean en el ámbito de su ética profesional. Asimismo, se considera como una competencia esencial que debe ser dominada y como parte integral de la labor realizada. Además, los resultados indican que los docentes cumplen con el plan de estudio, aseguran el compromiso y el aprendizaje, adaptan la enseñanza según las necesidades de los estudiantes, preparan materiales de clase, brindan retroalimentación a los alumnos, y organizan y evalúan de manera efectiva.

Por otro lado, debido a que los docentes son más responsables en su papel de funcionarios dependientes, llegar a tiempo, asistir y completar las tareas asignadas son elementos esenciales en la definición ideológica de responsabilidad. su propia. Visto desde esta perspectiva, la identidad del docente se construye como un ingeniero que se limita a practicar las reglas que otros han marcado para su ejercicio profesional, lo que se torna mecánico y esto puede derivar en baja moral y rutina profesional.

El segundo propósito específico planteado fue encontrar la conexión entre la comunicación y el desempeño en el trabajo de los docentes en las Escuelas Primarias de Puno en el año 2023. Según los estudios de Fedor (2016) La comunicación es el espacio que permite a las personas contactar y transferir información a otras personas. Además, es la capacidad de oír y transmitir contenidos persuasivos. Por otra parte, los individuos con esta capacidad son excelentes para detectar señales emocionales y afrontar situaciones complicadas, saben oír y buscar el entendimiento mutuo compartiendo información de manera oportuna (Goleman, 1998).

En los hallazgos encontrados en la presente investigación, mediante el coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo una asociación de tipo débil y positiva entre comunicación y desempeño laboral de 0.254 con un valor de significancia bilateral ($p=0.001$), es menor a 0.05. La comunicación en el aula es importante para reforzar los aprendizajes y obtener una información necesaria y así influir con objetivos claros. Según Correa (2021) Los resultados demostraron

que, 0.480 en comunicación, tienen una relación favorable media en el desempeño. Desde esta perspectiva, la comunicación entre los centros educativos es un factor muy importante y sobre todo para el buen desempeño de los formadores de docentes que esperan mucho de sus estudiantes.

El papel del docente en esta labor es fundamental e importante. Por tanto, la comunicación entre el profesorado y sus directivos debe ser óptima para alcanzar todos los objetivos organizacionales. La falta de una comunicación interna efectiva puede causar problemas en la gestión del aprendizaje y el desempeño del profesorado. Por lo tanto, las relaciones que puedan existir entre una variable de estudio y otra variable de estudio son importantes.

Como parte del tercer propósito específico de esta investigación, se tenía como propósito examinar la asociación entre el desarrollo de los temas y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias de Puno durante 2023. Dentro del desarrollo del tema, es considerar un proceso de enseñanza-aprendizaje óptimo, como preparar medios y materiales, trabajo en equipo, retroalimentación y manejar la argumentación en los debates.

Al analizar el coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo un valor de 0.489, lo que señala una correlación positiva de nivel bajo entre estas dos variables. Adicionalmente, el nivel de significancia bilateral fue de $p=0.002$, lo cual es inferior a 0.05, validando así la presencia de una conexión entre esta dimensión y la variable bajo estudio. Los datos recopilados también respaldan la confirmación de la hipótesis específica. Esto se deriva del hecho de que tales actividades estimulan la iniciación de debates técnicos y argumentativos en las conversaciones en grupo, la selección de materiales y fuentes para la planificación de las clases, la inclusión de actividades tanto individuales como grupales en la interacción educativa, y la utilización de la retroalimentación como medio para incentivar la reflexión en el proceso de aprendizaje.

Un estudio realizado en México, según Avelino (2022) Los resultados muestran que el trabajo en equipo en una organización armónica y fluida ha facilitado el logro de los objetivos trazados, e incluso el aumento de la productividad en cada caso de las instalaciones educativas. Concluyó que las habilidades interpersonales son importantes y necesarias para lograr ambientes bien

organizados en los centros educativos, que son buenas para cada docente, en cuanto al desempeño y buen manejo de la valoración positiva de uno mismo y la capacidad de corresponderse con colegas y estudiantes.

El cuarto propósito específico de esta investigación tuvo como enfoque analizar la asociación entre la capacidad de adaptación y el desempeño laboral de los profesores en las Instituciones Educativas Primaria de Puno durante el año 2023. La teoría que se estudio fue, la adaptabilidad es una ventaja competitiva - aumenta sus posibilidades de prosperar en el cambio. Las diferentes demandas y conducir los cambios constantes tienen éxito en las habilidades. La adaptabilidad se apoyó en la creencia flexible. Goleman (1998) Si la organización no es idónea de adaptarse a los cambios del mercado o de la situación, tiende a desaparecer. Las personas adaptables utilizan el cambio para generar y/o implementar ideas innovadoras.

Según el valor obtenido del coeficiente de correlación de Pearson, que se sitúa en 0.528, se puede inferir que existe una correlación de nivel medio y positiva entre ambas variables. Igualmente, el nivel de significancia bilateral presenta un valor de $p=0.006$, que se encuentra por debajo de 0.05, validando así la afirmación de una correlación entre la dimensión y la variable examinada. Además, los datos obtenidos respaldan la confirmación de la hipótesis específica. Esto se evidencia en la utilización de materiales reciclados como herramientas pedagógicas en las lecciones, el uso de plataformas virtuales para la retroalimentación del proceso de aprendizaje, la adaptación de metodologías de acuerdo a las necesidades individuales y la adecuación de estrategias didácticas para las clases, tanto en modalidad en línea como presencial, durante las sesiones de enseñanza.

Por otro lado, en el marco adaptativo, los docentes ya son virtuales y realizan tareas educativas utilizando modernas tecnologías de la información, que van desde sistemas dinámicos de aprendizaje en los que se desarrollan conocimientos, habilidades y habilidades cognitivas para ser parte de una educación transformadora. . , social y técnico, generando procesos de interacción y cooperación entre estudiantes y docentes que actúan

principalmente en el proceso de construcción académica y de enseñanza y formación.

El propósito específico número cinco de la investigación se enfocó en examinar la asociación entre la gestión eficaz de la información y el rendimiento laboral de los educadores en las Instituciones Educativas Primaria de Puno durante el año 2023. Basándonos en el valor obtenido del coeficiente de correlación de Pearson, que revela un resultado de 0.320, podemos concluir que existe una correlación débil pero positiva entre ambas variables. Además, el nivel de significancia bilateral, con un valor de $p=0.006$, el cual es menor que 0.05, respalda la afirmación de la presencia de una correlación entre la dimensión y la variable en análisis. Por otro lado, los datos recolectados también confirman la validación de la hipótesis específica. Esto se manifiesta en el uso de habilidades digitales para la planificación, la exploración de sitios web para acceder a información actualizada, la adopción de nuevas tecnologías de información y comunicación, y el mantenimiento constante y actualización de recursos y contenidos en el entorno educativo virtual.

En los últimos años, el papel de los docentes ha cambiado en consonancia con las necesidades educativas que acompañan a los cambios en la sociedad. Ahora su papel se ha vuelto más complejo y exigente. Entre los aspectos destaca la importancia de una gestión eficaz de las clases que facilite el proceso de enseñanza y aprendizaje y cree condiciones que mejoren la convivencia dentro del centro. y la necesidad de pensar en el papel del docente y las habilidades profesionales básicas necesarias para una gestión eficaz del aula. A través de nuestra investigación, nos gustaría identificar perfiles de docentes competentes y contribuir al desarrollo de nuevas propuestas para la formación docente.

VI. CONCLUSIONES

Primero: En cuanto al objetivo general, se estableció que una asociación entre las habilidades blandas y desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas Primaria de Puno, 2023. Asimismo, se tiene un valor de significancia de $p=0.000$ dado que establece una asociación de positiva media (0.672) Esto sugiere que los educadores que han cultivado competencias interpersonales sólidas tienden a manifestar un rendimiento laboral más destacado.

Segundo: En cuanto al objetivo específico primero, se estableció que una asociación entre la responsabilidad y desempeño docente, se ha obtenido un coeficiente de 0.527, lo que refleja una correlación positiva de grado medio. El valor de significancia bilateral es de $p=0.000$ y está por debajo de 0.05. Esta asociación refuerza que los docentes cumplen con las metas del plan de estudio, asegurando un compromiso y aprendizaje sólidos, adaptando sus métodos a las necesidades de los estudiantes, preparando materiales didácticos, brindando retroalimentación y organizando y evaluando de manera efectiva.

Tercero: En cuanto al objetivo específico segundo, se estableció que una asociación entre desempeño laboral y la comunicación de los educadores tiene un coeficiente de correlación de 0.254, lo que señala una conexión positiva de magnitud baja. Asimismo, el grado de significancia bilateral es de $p=0.223$. Mayor al de 0.05. Esto sugiere que la comunicación en el aula desempeña un papel relevante al fortalecer los procesos de aprendizaje y obtener información crucial, contribuyendo así al logro de metas claras.

Cuarto: En cuanto al objetivo específico tercero, se estableció que una asociación entre el desarrollo de los temas y desempeño laboral de los docentes, el coeficiente es de 0.489, mostrando una correlación ligeramente positiva. El nivel de significancia bilateral es $p=0.002$, inferior a 0.05. Esto denota que los docentes fomentan la participación en debates técnicos y argumentativos durante las discusiones grupales, seleccionan materiales y recursos para enriquecer las lecciones, consideran tanto las actividades individuales como las grupales en el proceso de aprendizaje

interactivo y brindan retroalimentación para impulsar la reflexión en el proceso de aprendizaje.

Quinto: En cuanto al objetivo específico cuarto, se estableció que una asociación entre la capacidad de adaptación y rendimiento laboral de los educadores refleja un coeficiente de 0.528, señalando una correlación de grado medio. Además, el nivel de significancia bilateral es de $p=0.006$, siendo menor que 0.05. Esto sugiere que los docentes aplican materiales reciclados como recursos didácticos en sus sesiones de enseñanza, emplean plataformas virtuales para retroalimentar los procesos de aprendizaje, ajustan sus métodos de acuerdo al perfil de las necesidades y adaptan estrategias pedagógicas tanto para clases presenciales como virtuales.

Sexto: En cuanto al objetivo específico quinto, se estableció que una asociación entre la gestión efectiva de la información y desempeño laboral de los profesores, se ha obtenido un coeficiente de 0.320, indicando una correlación positiva de escasa intensidad. El valor de significancia bilateral es $p=0.006$, y es inferior a 0.05. Los educadores emplean destrezas digitales para planificar, explorar recursos en línea para obtener información actualizada, incorporan nuevas tecnologías de información y comunicación, y realizan mejoras en los materiales y contenidos del entorno virtual de enseñanza.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Es necesario elevar las competencias interpersonales y el rendimiento laboral de los educadores, mediante la implementación de capacitaciones y talleres dirigidos por los responsables de las instituciones involucradas.

Segundo: Se debe fortalecer los valores de responsabilidad de los docentes a través de capacitaciones y talleres por los representantes de las instituciones encargadas. Además, dar cumplimiento con los planes de estudio, compromisos en el aprendizaje y la retroalimentación.

Tercero: Se debe fortalecer la comunicación de los docentes a través de capacitaciones y talleres por los representantes de las instituciones encargadas. Además, la comunicación en el aula es importante para reforzar los aprendizajes y obtener una información necesaria y así influir con objetivos claros.

Cuarto: Se debe incentivar el desarrollo de los temas de los docentes a través de capacitaciones y talleres por los representantes de las instituciones encargadas. Además, los docentes propician la discusión técnica y argumentativa, selecciona materiales y recursos.

Quinto: Es necesario potenciar las habilidades de adaptación mediante programas de capacitación y talleres por los representantes de las instituciones encargadas. Además, se debe mejorar el manejo de los materiales reciclajes como recursos didácticos y plataformas virtuales para la retroalimentación de los aprendizajes.

Sexto: Es esencial llevar a cabo una administración efectiva de la información mediante programas de formación y talleres por los representantes de las instituciones encargadas. Además, los docentes utilizan las competencias digitales para la planificación, los sitios web para buscar la información actualizada, las nuevas tecnologías de información y comunicación y actualiza los materiales y contenidos del aula virtual.

REFERENCIAS:

- Alvarez, D. (2022). Habilidades blandas y desempeño docente en la enseñanza virtual del Centro de Idiomas de la Universidad Andina del Cusco 2021. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Autónoma de Ica, Chíncha, Ica. file:///C:/Users/lp/Downloads/Luis%20Drian%20Alvarez%20Huaman.pdf
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Venezuela: Editorial Episteme.
- Arratia, A. (2010). Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados. (*Tesis de maestría*). Universidad de Chile, Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/105805>
- Avelino, R. (2022). Importancia de las habilidades blandas y su relación con el clima organizacional en docentes de instituciones educativas. *Revista Multidisciplinar*, 4(12), 33-46. doi:<https://doi.org/10.53734/mj.vol4.id242>
- Bances, J. (2022). Habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes en la Institucion Educativa 10157 Mórrope-Lambayeque. (*Tesis de Maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú.
- Barreto, L. (2021). Estrategias didácticas utilizadas por docentes de básica primaria para el desarrollo de habilidades blandas. (*Tesis de Maestría*). Universidad Metropolitana de Educación Ciencia y Tecnología, Panama. file:///C:/Users/lp/Downloads/MAESTR%C3%8DA%20CIENCIAS%20ED UC-LORENA%20BARRETO.pdf
- Barrón, M. (2018). Habilidades blandas para mejroar la interacción en el aula en docentes de la Institución educativa "Ricardo Palma" de Acopampa, Carhuaz - 2017. (*Tesis de Doctorado*). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21803>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson Prentice Hall.

- Bernal, C. (2010). *Metodología de investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Perason Educación.
- Bohórquez, P. (2007). *Organización y Comportamiento*. España: ArtGerus.
- Bontigui, G. (2004). *La evaluación del desempeño: concepto, criterios y métodos. Nuevos enfoques de la gestión de recursos humanas en las Adminsitraciones Públicas*.
- Campbell, J. (1990). Modeling the performance predicction problem in industrial and organizational psychology. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 687-732.
- Carrasco, S. (2017). *Metodologia de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Chan, G., & Zaldívar, M. (2023). Factores que influyen en el desarrollo de habilidades blandas en la formación inicial de profesores. *Revista Publicando*, 10(38), 54-65. doi:<https://doi.org/10.51528/rp.vol10.id2367>
- Correa, J. (2021). Habilidades blandas y desempeño laboral virtual de los docentes de los Centros de Educación Básica Especial, 2021. (*Tesis de Maestría*). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67218>
- Cortese, A. (6 de noviembre de 2009). *Trabajo en equipo: descubriendo el trabajo colectivo*. Sicología Apliacada a los RRHH: http://jvegadonoso.blogspot.com/2009/11/trabajo-en-equipo-descubriendo-el_06.html
- De Febres, R. (2007). Para crecer en un valor. *Revista en Educación en Valores*, Vol. 1 N° 7, 119-121.
- De La Cruz, V. (2020). Habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyla, San Juan de Lurigancho - 2009. (*Tesis de Maestría*). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40311>

- Echevarria, G. (2020). Habilidades blandas y desempeño de los docentes de la Universidad César Vallejo, 2020. (*Tesis de Maestría*). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46591>
- Fedor, J. (2016). La comunicación Vol. 20, N° 3. *Revista Salus*, 5-6.
- García, J. (2021). Estrategias de habilidades blandas para fortalecer el desempeño docente de la Red Educativa del distrito de Namballe, provincia de San Ignacio, 2019. (*Tesis de Maestría*). Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú.
- Goleman, D. (1998). *Working with emocional inteligente*. Barcelona: Kairos S. A.
- Guzman, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Revista Propósitos y Representaciones Vol. 4, N° 2*, 285-358.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Kerlinger, N., & Lee, B. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales*. México: McGrawHill.
- López, E. (1998). *Fundamentos de la metodología científica*. Madrid: UNED.
- López, M., & Lozano, M. (2021). Las habilidades blandas y su influencia en la construcción del aprendizaje significativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 1-10. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1129
- Marrero, O. (2018). *Habilidades blandas: Necesarias para la formación integral del estudiante universitario*. Ecociencia.
- Mayer, J., & Salovey, P. (1997). *What is Emotional Intelligence*. New Yorr: Harper Collins.
- Ñaupá, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cualitativa - cualitativa y redacción de tesis*. Colombia: Ediciones de la U.

- Olaniyan, A. (1999). *Principal Preparation, Selection and Leadership Roles, Teachers and Teaching in Nigeria*. Nigeria: Benin Festa Press Ltd.
- Ortega, T. (2016). *Desenredando la conversación sobre habilidades blandas*. Inter-América Dialogo.
- Poma, D. (2021). Relación de habilidades blandas y rendimiento académico en estudiantes de la psicología de la Universidad Tecnológica del Perú - Arequipa. (*Tesis de Maestría*). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/16154>
- Pumacayo, R. (2018). Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes en la Institución educativa Politécnico Rafael Loayza Guevara, Arequipa, 2018. (*Tesis de Maestría*). Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8512>
- Rodriguez, J. (2020). Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario. *Revista INNOVA Vol. 5, N. 2*, 186-199. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>
- Rodríguez, J. (2021). Relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en la escuela de Pogrado de la Universidad Privada Norvert Wiener, 2019. (*Tesis de Maestría*). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/17114>
- Rodriguez, J., Rodriguez, R., & Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones* 9(1), 1-10. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Toro, L. (2015). *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.

- Urupeque, G. (2017). *Estrés laboral y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de Transporte Urbano en el distrito de Carabayllo*. Lima.
- Vera, C., & Gouveia, R. (2016). Development and Validation of a Self-Reported Measure of Job Performance. *Social Indicators Research*, 126(1), 279-307. doi:<https://www.jstor.org/stable/48714606>
- Zabalza, M. (2004). *Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional*. NARCEA.

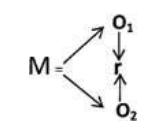
Anexo

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
Variable 1: Habilidades Blandas	Las competencias sociales y comunicativas se mezclan en las habilidades blandas, otorgando a las personas la capacidad de interactuar y comunicarse eficazmente con otros. Siguiendo el enfoque establecido por el psicólogo estadounidense Abraham Maslow, pionero en la teoría de la Autorrealización, se argumenta que, mediante la aplicación de estas destrezas blandas, se superarán obstáculos, posibilitando la mejora y la eficacia en la comunicación dentro de un grupo como en interacciones con los demás (López & Lozano, 2021).	Para evaluar las habilidades blandas se utilizaron cinco dimensiones: Responsabilidad; Comunicación, Desarrollo de los temas, Adaptabilidad y Gestión eficaz de la información.	Responsabilidad Comunicación Desarrollo de los temas Adaptabilidad y Gestión eficaz de la información	Se utilizaron 12 indicadores que permitieron evaluar la variable de habilidades blandas los cuales son: Publica la calificación en tiempo determinado, realiza la tutoría en horario determinado, registra asistencia al finalizar clases, redacta mensajes claros y efectivos, redacta la retroalimentación, redacta la participación de estudiantes, utiliza con destreza las plataformas virtuales, adapta la metodología al perfil del estudiante, adapta estrategias metodológicas en la enseñanza, tolerancia, empatía y control de impulsos.	Intervalo-tipo Likert (Nunca 1, Casi nunca 2, A veces 3, Casi siempre 4, Siempre 5).

<p>Variable 2: Desempeño laboral</p>	<p>El desempeño laboral se describe como una definición de múltiples aspectos, dinámica y conductual, que abarca el comportamiento evaluativo y episódico que las personas adaptan en el trabajo. Este comportamiento es el resultado de su personalidad, experiencia de aprendizaje y habilidades adquiridas, como señalan. Vera y Gouveia (2016). Es importante resaltar la importancia de las habilidades blandas, ya que estas aportan valor a la organización al mostrar una conexión significativa con el rendimiento y el comportamiento positivo, así como con la disposición para alcanzar los objetivos establecidos, según lo mencionado por (Olaniyan, 1999).</p>	<p>Con el propósito de evaluar la variable de desempeño laboral se emplearán 3 dimensiones: D1: Desarrollo personal, D2: Pedagógico, D3: Dominio y actualización disciplinar, D4: Gestión de calidad y D5: Promoción cultural.</p>	<p>Desarrollo personal Pedagógico Dominio y actualización disciplinar Gestión de calidad Promoción cultural.</p>	<p>Para analizar la variable de rendimiento ocupacional se emplearon 12 criterios los cuales son los siguientes: Ejecución de tareas y funciones, optimización de los recursos, uso efectivo de las tecnologías de la información y la comunicación, empleo de enfoques metodológicos, colaboración y coordinación en trabajos grupales, contribución positiva en el trabajo en equipo, demostración de liderazgo y autonomía, comunicación efectiva, relaciones interpersonales, aporte al cumplimiento de los objetivos, ejecución de tareas asignadas y propuesta de ideas y mejoras.</p>	<p>Intervalo-tipo Likert (Nunca 1, Casi nunca 2, A veces 3, Casi siempre 4, Siempre 5).</p>
---	---	--	--	--	--

Anexo 2. Tabla de Matriz de Consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Metodología
<p>Pregunta general: ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes en Instituciones Educativas Primaria de Puno - 2023?</p> <p>Preguntas específicas:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la responsabilidad y desempeño laboral de los docentes?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la comunicación y desempeño laboral de los docentes?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desarrollo de los temas y desempeño laboral de los docentes?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad y desempeño laboral de los docentes?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión eficaz de la información y desempeño laboral de los docentes?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre las habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes en Instituciones Educativas Primaria de Puno - 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar la relación entre la responsabilidad y desempeño laboral de los docentes.</p> <p>Establecer la relación entre la comunicación y desempeño laboral de los docentes.</p> <p>Describir la relación entre el desarrollo de los temas y desempeño laboral de los docentes.</p> <p>Evaluar la relación entre la adaptabilidad y desempeño laboral de los docentes.</p> <p>Verificar la relación entre la gestión eficaz de la información y desempeño laboral de los docentes.</p>	<p>Objetivo general: Ha: Existe la relación directa y significativa entre las habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes en Instituciones Educativas Primaria de Puno, 2023</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Existe una relación directa entre la responsabilidad y desempeño laboral de los docentes.</p> <p>Existe una relación directa entre la comunicación y desempeño laboral de los docentes.</p> <p>Existe una relación directa entre el desarrollo de los temas y desempeño laboral de los docentes.</p> <p>Existe una relación directa entre la adaptabilidad y el desempeño laboral de los docentes.</p> <p>Existe una relación directa entre la gestión eficaz de la información y desempeño laboral de los docentes.</p>	<p>Habilidades blandas</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Responsabilidad</p> <p>Comunicación</p> <p>El desarrollo de los temas</p> <p>Adaptabilidad</p> <p>Gestión eficaz en la información</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Pedagogía</p> <p>Dominio actualización disciplinar</p> <p>Gestión de calidad</p> <p>Promoción cultural</p>	<p>Enfoque de la investigación: Cuantitativa</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Diseño de investigación: No Experimental-transeversal</p>  <p>Nivel de investigación: Correlacional descriptiva</p> <p>Método de estudio: Hipotético-deductivo La muestra es censal para trabajar estará compuesta por 32 docentes.</p>

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Habilidades Blandas

Estimado docente:

Este cuestionario pretende conseguir información útil sobre sus habilidades blandas.

Marque por favor la opción que mejor se ajuste a cada uno de los ítems que figuran en el cuestionario. Conteste de la forma más honesta y sincera que pueda.

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

Habilidades Blandas / Ítems	1	2	3	4	5
Responsabilidad					
Publica las notas de sus estudiantes en los plazos establecidos en el cronograma.					
Realiza la tutoría, en horarios establecidos y dentro del espacio del aula.					
Cumple con los cursos asignados dentro del horario establecido.					
Registra la asistencia de sus estudiantes al finalizar cada sesión de clase.					
Comunicación					
Promueve empatía y relaciones interpersonales en los estudiantes.					
Promueve comunicación pedagógica en la interacción docente-estudiante en el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
Promueve interrogantes para la participación de los estudiantes durante el desarrollo de clases.					
Promueve el lenguaje claro y conciso durante el desarrollo de clases.					
El desarrollo de los temas					
Interviene de manera efectiva, durante debate grupal, propiciando la discusión técnica y argumentativa.					
Selecciona los materiales y recursos que se utilizarán en el desarrollo de las clases, en función de los propósitos de aprendizaje.					
Consideras las actividades individuales y en equipo que permitan que los estudiantes en la interacción construyan sus aprendizajes.					

Realizar retroalimentación que permita a los estudiantes reflexionar durante el proceso de aprendizaje.					
Adaptabilidad					
Utiliza los materiales de reciclaje como recursos didácticos para desarrollar las sesiones de clase.					
Utiliza las plataformas virtuales para la retroalimentación de los aprendizajes					
Orienta la metodología de acuerdo al perfil de sus necesidades de los estudiantes, teniendo en cuenta los temas de cada curso.					
Adapta las estrategias metodológicas considerando las clases presenciales y virtuales en una sesión de aprendizaje.					
Gestión eficaz de la información					
Utiliza las competencias digitales para la planificación, desarrollo y conducción de experiencias de aprendizaje y evaluación con el apoyo del TIC.					
Utiliza sitios web e información actualizada y confiable para su planificación curricular que faciliten los aprendizajes.					
Utiliza las nuevas tecnologías de la información y comunicación, para obtener contenidos que favorezca los aprendizajes.					
Actualiza los materiales y contenidos de su aula virtual, antes del inicio de cada módulo de aprendizaje de manera minuciosa.					

Cuestionario de Desempeño Laboral

Estimado docente:

Este cuestionario pretende conseguir información útil sobre el desempeño laboral docente

Marque por favor la opción que mejor se ajuste a cada uno de los ítems que figuran en el cuestionario. Conteste de la forma más honesta y sincera que pueda.

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

Habilidades Blandas / Ítems	1	2	3	4	5
Desarrollo personal					
Practica el respeto hacia los estudiantes, sin discriminación y exclusión.					
Utiliza las habilidades sociales de comunicación, asertividad en la escuela.					
Es tolerante en diferentes situaciones.					
Promueve una actitud positiva en la institución.					
Pedagógico					
Analiza y sistematiza información de investigación bibliográfica actualizada en trabajo colaborativo.					
Diseña sesiones de aprendizaje de manera asertiva en coherencia con teorías del desempeño docente.					
Demuestra creatividad para emprender un programa de mejora del desempeño laboral.					
Manifiesta liderazgo en su desempeño laboral.					
Dominio y actualización disciplinar					
Demuestra conocimiento de teorías disciplinares actualizados, en forma asertiva.					
Utiliza diversos métodos y técnicas para evaluar los aprendizajes, respetando las opiniones de los demás.					
Actualiza sus competencias profesionales para responder a las necesidades académicas e investigativas.					
Tiene las habilidades digitales para las clases de entornos virtuales					
Gestión de calidad					
Se involucra positiva y creativamente en la gestión de los aprendizajes, mostrando respeto en todo momento.					

Organiza el aula y otros espacios para el trabajo pedagógico en equipo.					
Propicia oportunidades para que los profesores utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales.					
Utiliza los conocimientos en la solución de problemas reales, respetando a sus compañeros.					
Promoción cultural					
Propicia la participación organizada de la comunidad en proyectos educativos comunales, respetando el sistema democrático.					
Demuestra compromiso con la formación de sus estudiantes con un enfoque de justicia social y equidad.					
Se involucra en entender los desafíos culturales nacionales e internacionales.					
Asume el compromiso de formar una sociedad con responsabilidad ambiental.					

Anexo 4: Modelo del consentimiento o asentimiento informado UCV



-SCT- 71003 J.V.-	
Nombre: <u>SPICAZO ROSADO</u>	
MESA DE PARTES	
Nº Exp:	<u>050</u>
Folio:	<u>01</u>
Fecha:	<u>03-07-2023</u>
Firma	Hora

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Trujillo, 06 de junio de 2023

CARTA Nº 274-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Mg. Neil Alain Arteta Jiménez

Director

I.E. 71003

Presente. -

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **MARIALENA CCAMA CALIZAYA**, del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIA, PUNO - 2023"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes, en instituciones educativas primaria, Puno - 2023.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. -



R Benites

Mg. Ricardo Benites Allaga
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo



06 JUN 2023 11:00 AM
Mg. Neil Alain Arteta Jiménez
DIRECTOR

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.

Anexo 5: Validación y confiabilidad de los instrumentos

Validación

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **Habilidades Blandas**. Que hace parte de la investigación: **LAS HABILIDADES BLANDAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DE PUNO, 2023**. 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 tanto al área investigativa psicométrica de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	ROLANDO CÁCERES QUENTA		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de Formación académica:	Clinica ()	Educativa (X)	Social ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACION Y CIENCIAS SOCIALES		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	SPSS, STATA, RSTUDIO		
DNI:	01343739		
COLEGIATURA:	2201343739		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. SOPORTE TEÓRICO:

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL	DEFINICION OPERACIONAL DE LAS DIMENSIONES	DEFINICION OPERACIONAL DE LOS INDICADORES
Habilidades Blandas	Las habilidades blandas es el resultado de la mezcla de la comunicación,	Para medir la variable habilidades blandas se emplearon 5 dimensiones son: D1.	Los 12 indicadores que permitieron medir la variable habilidades blandas son: Publica

	<p>personalidad, habilidades sociales que forman a un individuo capaz de corresponderse y comunicarse de manera efectiva con otros. De acuerdo al concepto creado por el psicólogo estadounidense Abraham Maslow, creador de la Teoría de autorrealización, considera que a través de la aplicación de las habilidades blandas se lograrán vencer barreras permitiendo lograr una mejor y efectiva comunicación en un grupo y con los demás (López & Lozano, 2021)</p>	<p>Responsabilidad, D2: Comunicación, D3. Desarrollo de los temas, D4: Adaptabilidad y D5: Gestión eficaz de la información.</p>	<p>la calificación en tiempo determinado, realiza la tutoría en horario determinado, registra asistencia al finalizar clases, redacta mensajes claros y efectivos, redacta la retroalimentación, redacta la participación de estudiantes, utiliza con destreza las plataformas virtuales, adapta la metodología al perfil del estudiante, adapta estrategias metodológicas en la enseñanza, tolerancia, empatía y control de impulsos.</p>
--	--	--	--

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: LAS HABILIDADES BLANDAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DE PUNO, 2023

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Siempre (6)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
RESPONSABILIDAD	Funciones del docente en el aula	Publica las notas de sus estudiantes en los plazos establecidos en el cronograma.						X		X		X		X		
		Realiza la tutoría, en horarios establecidos y dentro del espacio del aula.						X		X		X		X		
		Cumple con los cursos asignados dentro del horario establecido.						X		X		X		X		
		Registra la asistencia de sus estudiantes al finalizar cada sesión de clase.						X		X		X		X		
COMUNICACIÓN	Funciones de enseñanza y la comunicación activa	Promueve empatía y relaciones interpersonales en los estudiantes.						X		X		X		X		
		Promueve comunicación pedagógica en la interacción docente-estudiante en el proceso de enseñanza-aprendizaje.						X		X		X		X		
		Promueve interrogantes para la participación de los estudiantes durante el desarrollo de clases.						X		X		X		X		
		Promueve el lenguaje claro y conciso durante el desarrollo de clases.						X		X		X		X		
DESARROLLO DE LOS TEMAS	Trabajo en equipo	Interviene de manera efectiva, durante debate grupal, propiciando la discusión técnica y argumentativa.						X		X		X		X		
		Selecciona los materiales y recursos que se utilizarán en el desarrollo de las clases, en función de los propósitos de aprendizaje.						X		X		X		X		
		Consideras las actividades individuales y en equipo que permitan que los estudiantes en la interacción construyan						X		X		X		X		

			Realizar retroalimentación que permita a los estudiantes reflexionar durante el proceso de aprendizaje.							X	X	X	X			
ADAPTABILIDAD	Orientaciones metodológicas		Utiliza los materiales de reciclaje como recursos didácticos para desarrollar las sesiones de clase.							X	X	X	X			
			Utiliza las plataformas virtuales para la retroalimentación de los aprendizajes							X	X	X	X			
			Orienta la metodología de acuerdo al perfil de sus necesidades de los estudiantes, teniendo en cuenta los temas de cada curso.								X	X	X	X		
			Adapta las estrategias metodológicas considerando las clases presenciales y virtuales en una sesión de aprendizaje.								X	X	X	X		
			Utiliza las competencias digitales para la planificación, desarrollo y conducción de experiencias de aprendizaje y evaluación con el apoyo del TIC.								X	X	X	X		
GESTIÓN EFICAZ DE LA INFORMACIÓN	Competencias digitales en el aprendizaje		Utiliza sitios web e información actualizada y confiable para su planificación curricular que faciliten los aprendizajes.							X	X	X	X			
			Utiliza las nuevas tecnologías de la información y comunicación, para obtener contenidos que favorezca los aprendizajes.							X	X	X	X			
			Actualiza los materiales y contenidos de su aula virtual, antes del inicio de cada módulo de aprendizaje de manera minuciosa.								X	X	X	X		
TOTAL																

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Recoger información de variable de habilidades blandas

DIRIGIDO A: Docentes de las instituciones educativas primarias de la región de Puno

VALORACIÓN:

SATISFACTORIO	SUFICIENTE	POR MEJORAR
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*la valoración la determina el experto.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Rolando Cáceres Quenta

GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO: Magister Scientiae en Administración de la Educación


Rolando Cáceres Quenta
ORCID: 0000-0002-1505-1703

INDICACIONES

SEÑOR(A) JUEZ EXPERTO:

- o Al momento de llenar la matriz por favor marque con una x o un aspa.
- o Las observaciones y/o descripciones escribirlas en el recuadro indicado, no por otro lado de la matriz
- o Por favor adjuntar su hoja de vida (donde especifique su formación académica con una pequeña descripción de su experiencia, así mismo especificar donde obtuvo su título y maestría)

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **Desempeño Laboral**, Que hace parte de la investigación: **LAS HABILIDADES BLANDAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DE PUNO, 2023**. 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 tanto al área investigativa psicométrica de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	ROLANDO CÓCERES QUINTA		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de Formación académica:	Clínica ()	Educativa (X)	Social ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	SPSS, STATA, RSCUDIO		
DNI:	01343739		
COLEGIATURA:	7201343739		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. SOPORTE TEÓRICO:

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL	DEFINICION OPERACIONAL DE LAS DIMENSIONES	DEFINICION OPERACIONAL DE LOS INDICADORES
Habilidades Blandas	El desempeño laboral es una definición multidimensional, dinámico y conductual del comportamiento evaluativo y episódico que las personas adaptan en el trabajo, como	Para medir la variable desempeño laboral se emplearán 5 dimensiones son: D1: Desarrollo personal, D2: Pedagógico, D3:	Los 12 indicadores que permitieron medir la variable desempeño laboral son: Cumplimiento de tareas y actividades,

	<p>resultado de la personalidad, el aprendizaje como experiencia y las habilidades obtenidas. Vera y Gouveia (2016) Pero, sin dejar de lado las habilidades blandas, ya que dan valor a la organización por mostrar una relación significativa con el desempeño o el buen comportamiento con la disponibilidad para cumplir el logro de las metas propuestas (Olaniyan, 1999).</p>	<p>Dominio y actualización disciplinar, D4: Gestión de calidad y D5: Promoción cultural</p>	<p>optimización de los recursos, optimo uso de los TICs, uso de estrategias metodológicas, trabajos en equipo y coordinado, coopera trabajos en equipo, demuestra liderazgo y autonomía, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, aporte al cumplimiento de las metas, cumple con labores asignadas, aportan con sugerencias y mejora.</p>
--	--	---	--

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: LAS HABILIDADES BLANDAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DE PUNO, 2023

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Siempre (8)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desarrollo Personal	Respeto y la tolerancia	Practica el respeto hacia los estudiantes, sin discriminación y exclusión.						X		X		X		X		
		Utiliza las habilidades sociales de comunicación, asertividad en la escuela.						X		X		X		X		
		Es tolerante en diferentes situaciones.						X		X		X		X		
		Promueve una actitud positiva en la institución.						X		X		X		X		
Pedagógico	Diseña metodología de enseñanza	Analiza y sistematiza información de investigación bibliográfica actualizada en trabajo colaborativo.						X		X		X		X		
		Diseña sesiones de aprendizaje de manera asertiva en coherencia con teorías del desempeño docente.						X		X		X		X		
		Demuestra creatividad para emprender un programa de mejora del desempeño laboral.						X		X		X		X		
		Manifiesta liderazgo en su desempeño laboral.						X		X		X		X		
Dominio y	Conocimiento de	Demuestra conocimiento de teorías disciplinares actualizados, en forma asertiva.						X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Recoger información de variable de desempeño laboral

DIRIGIDO A: Docentes de las instituciones educativas primarias de la región de Puno

VALORACIÓN:

SATISFACTORIO	SUFICIENTE	POR MEJORAR
X		

*la valoración la determina el experto.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Rolando Cáceres Quenta

GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO: Magister Ciencias en Administración de la Educación


Rolando Cáceres Quenta
ORCID: 0000-0002-1505-1703

INDICACIONES

SEÑOR(A) JUEZ EXPERTO:

- Al momento de llenar la matriz por favor marque con una x o un aspa.
- Las observaciones y/o descripciones escribirlas en el recuadro indicado, no por otro lado de la matriz
- Por favor adjuntar su hoja de vida (donde especifique su formación académica con una pequeña descripción de su experiencia, así mismo especificar donde obtuvo su título y maestría)

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **Habilidades Blandas**, Que hace parte de la investigación: **LAS HABILIDADES BLANDAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DE PUNO, 2023**. 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 tanto al área investigativa psicométrica de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	ACERO APAZA, INES MIRYAM
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de Formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRACIÓN Y EDUCACIÓN
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	EXCEL, SPSS
DNI:	01341330
COLEGIATURA:	—

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. SOPORTE TEÓRICO:

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL	DEFINICION OPERACIONAL DE LAS DIMENSIONES	DEFINICION OPERACIONAL DE LOS INDICADORES
Habilidades Blandas	Las habilidades blandas es el resultado de la mezcla de la comunicación,	Para medir la variable habilidades blandas se emplearon 5 dimensiones son: D1.	Los 12 indicadores que permitieron medir la variable habilidades blandas son: Publica

	<p>personalidad, habilidades sociales que forman a un individuo capaz de corresponderse y comunicarse de manera efectiva con otros. De acuerdo al concepto creado por el psicólogo estadounidense Abraham Maslow, creador de la Teoría de autorrealización, considera que a través de la aplicación de las habilidades blandas se lograrán vencer barreras permitiendo lograr una mejor y efectiva comunicación en un grupo y con los demás (López & Lozano, 2021)</p>	<p>Responsabilidad, D2: Comunicación, D3. Desarrollo de los temas, D4: Adaptabilidad y D5: Gestión eficaz de la información.</p>	<p>la calificación en tiempo determinado, realiza la tutoría en horario determinado, registra asistencia al finalizar las clases, redacta mensajes claros y efectivos, redacta la retroalimentación, redacta la participación de estudiantes, utiliza con destreza las plataformas virtuales, adapta la metodología al perfil del estudiante, adapta estrategias metodológicas en la enseñanza, tolerancia, empatía y control de impulsos.</p>
--	--	--	--

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: LAS HABILIDADES BLANDAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DE PUNO, 2023

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Siempre (F)	Casi siempre (E)	A veces (D)	Casi nunca (C)	Nunca (I)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
RESPONSABILIDAD	Funciones del docente en el aula	Publica las notas de sus estudiantes en los plazos establecidos en el cronograma.						X		X			X			
		Realiza la tutoría, en horarios establecidos y dentro del espacio del aula.						X		X			X			
		Cumple con los cursos asignados dentro del horario establecido.						X		X			X			
		Registra la asistencia de sus estudiantes al finalizar cada sesión de clase.						X		X			X			
COMUNICACIÓN	Funciones de enseñanza y la comunicación activa	Promueve empatía y relaciones interpersonales en los estudiantes.						X		X			X			
		Promueve comunicación pedagógica en la interacción docente-estudiante en el proceso de enseñanza-aprendizaje.						X		X			X			
		Promueve interrogantes para la participación de los estudiantes durante el desarrollo de clases.						X		X			X			
		Promueve el lenguaje claro y conciso durante el desarrollo de clases.						X		X			X			
DESARROLLO DE LOS TEMAS	Trabajo en equipo	Interviene de manera efectiva, durante debate grupal, propiciando la discusión técnica y argumentativa.						X		X			X			
		Selecciona los materiales y recursos que se utilizarán en el desarrollo de las clases, en función de los propósitos de aprendizaje.						X		X			X			
		Considera las actividades individuales y en equipo que permitan que los estudiantes en la interacción construyan						X		X			X			

			Realizar retroalimentación que permita a los estudiantes reflexionar durante al proceso de aprendizaje.						X	X	X	X	
ADAPTABILIDAD	Orientaciones metodológicas		Utiliza los materiales de reciclaje como recursos didácticos para desarrollar las sesiones de clase.					X	X	X	X		
			Utiliza las plataformas virtuales para la retroalimentación de los aprendizajes.					X	X	X	X		
			Orienta la metodología de acuerdo al perfil de sus necesidades de los estudiantes, teniendo en cuenta los temas de cada curso.					X	X	X	X		
			Adapta las estrategias metodológicas considerando las clases presenciales y virtuales en una sesión de aprendizaje.					X	X	X	X		
			Utiliza las competencias digitales para la planificación, desarrollo y conducción de experiencias de aprendizaje y evaluación con el apoyo del TIC.					X	X	X	X		
GESTIÓN EFICAZ DE LA INFORMACIÓN	Competencias digitales en el aprendizaje		Utiliza sitios web e información actualizada y confiable para su planificación curricular que faciliten los aprendizajes.					X	X	X	X		
			Utiliza las nuevas tecnologías de la información y comunicación, para obtener contenidos que favorezca los aprendizajes.					X	X	X	X		
			Actualiza los materiales y contenidos de su aula virtual, antes del inicio de cada módulo de aprendizaje de manera minuciosa.					X	X	X	X		
TOTAL													

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Recoger información de variable de habilidades blandas

DIRIGIDO A: Docentes de las instituciones educativas primarias de la región de Puno

VALORACIÓN:

SATISFACTORIO	SUFICIENTE	POR MEJORAR
X		

*la valoración la determina el experto.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: PERERO APAZA, INES MIRYAM

GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO: DOCTOR EN EDUCACIÓN


Dra. Ines Miryam Perero Apaza
UNA - PUNO

INDICACIONES

SEÑOR(A) JUEZ EXPERTO:

- o Al momento de llenar la matriz por favor marque con una x o un aspa.
- o Las observaciones y/o descripciones escribirías en el recuadro indicado, no por otro lado de la matriz
- o Por favor adjuntar su hoja de vida (donde especifique su formación académica con una pequeña descripción de su experiencia, así mismo especificar donde obtuvo su título y maestría)

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **Desempeño Laboral**, Que hace parte de la investigación: **LAS HABILIDADES BLANDAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DE PUNO, 2023**. 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 tanto al área investigativa psicométrica de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Acero SPOZA, INES TURKAM
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de Formación académica:	Clinica () Educativa (X) Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRACIÓN Y EDUCACIÓN
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	EXCEL, SPSS
DNI:	01344330
COLEGIATURA:	—

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. SOPORTE TEÓRICO:

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL	DEFINICION OPERACIONAL DE LAS DIMENSIONES	DEFINICION OPERACIONAL DE LOS INDICADORES
Habilidades Blandas	El desempeño laboral es una definición multidimensional, dinámico y conductual del comportamiento evaluativo y episódico que las personas adaptan en el trabajo, como	Para medir la variable desempeño laboral se emplearán 5 dimensiones son: D1: Desarrollo personal, D2: Pedagógico,	Los 12 indicadores que permitieron medir la variable desempeño laboral son: Cumplimiento de tareas y actividades,

	<p>resultado de la personalidad, el aprendizaje como experiencia y las habilidades obtenidas. Vera y Gouveia (2016) Pero, sin dejar de lado las habilidades blandas, ya que dan valor a la organización por mostrar una relación significativa con el desempeño o el buen comportamiento con la disponibilidad para cumplir el logro de las metas propuestas (Olaniyan, 1999).</p>	<p>Dominio y actualización disciplinar, D4: Gestión de calidad y D5: Promoción cultural</p>	<p>optimización de los recursos, optimo uso de los TICs, uso de estrategias metodológicas, trabajos en equipo y coordinado, coopera trabajos en equipo, demuestra liderazgo y autonomía, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, aporte al cumplimiento de las metas, cumple con labores asignadas, aportan con sugerencias y mejora.</p>
--	--	---	--

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: LAS HABILIDADES BLANDAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DE PUNO, 2023

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desarrollo Personal	Respeto y la tolerancia	Practica el respeto hacia los estudiantes, sin discriminación y exclusión.						X		X		X		X		
		Utiliza las habilidades sociales de comunicación, asertividad en la escuela.						X		X		X		X		
		Es tolerante en diferentes situaciones.						X		X		X		X		
		Promueve una actitud positiva en la institución.						X		X		X		X		
Pedagógico	Diseña metodología de enseñanza	Analiza y sistematiza información de investigación bibliográfica actualizada en trabajo colaborativo.						X		X		X		X		
		Diseña sesiones de aprendizaje de manera asertiva en coherencia con teorías del desempeño docente.						X		X		X		X		
		Demuestra creatividad para emprender un programa de mejora del desempeño laboral.						X		X		X		X		
		Manifiesta liderazgo en su desempeño laboral.						X		X		X		X		
Dominio y	Conocimiento de	Demuestra conocimiento de teorías disciplinares actualizados, en forma asertiva.						X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Recoger información de variable de desempeño laboral

DIRIGIDO A: Docentes de las instituciones educativas primarias de la región de Puno

VALORACIÓN:

SATISFACTORIO	SUFICIENTE	POR MEJORAR
X		

*la valoración la determina el experto.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: ACERO APASA, INES MIRYAM

GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO: DOCTOR EN EDUCACIÓN



Dra. Ines Miryam Acero Apaza
UNA - PUNO

INDICACIONES

SEÑOR(A) JUEZ EXPERTO:

- o Al momento de llenar la matriz por favor marque con una x o un aspa.
- o Las observaciones y/o descripciones escribirlas en el recuadro indicado, no por otro lado de la matriz
- o Por favor adjuntar su hoja de vida (donde especifique su formación académica con una pequeña descripción de su experiencia, así mismo especificar dónde obtuvo su título y maestría)

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **Habilidades Blandas**, Que hace parte de la investigación: **LAS HABILIDADES BLANDAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DE PUNO, 2023**. 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 tanto al área investigativa psicométrica de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Mtro. Percy René Flores Asqui		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()	
Área de Formación académica:	Clinica ()	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Social ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	Comunidad Naudual del A. H. Puno		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	si firmo en cuestionarios		
DNI:	41733383		
COLEGIATURA:	2241733383		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. SOPORTE TEÓRICO:

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL	DEFINICION OPERACIONAL DE LAS DIMENSIONES	DEFINICION OPERACIONAL DE LOS INDICADORES
Habilidades Blandas	Las habilidades blandas es el resultado de la mezcla de la comunicación,	Para medir la variable habilidades blandas se emplearon 5 dimensiones son: D1.	Los 12 indicadores que permitieron medir la variable habilidades blandas son: Publica

	<p>personalidad, habilidades sociales que forman a un individuo capaz de corresponderse y comunicarse de manera efectiva con otros. De acuerdo al concepto creado por el psicólogo estadounidense Abraham Maslow, creador de la Teoría de autorrealización, considera que a través de la aplicación de las habilidades blandas se lograrán vencer barreras permitiendo lograr una mejor y efectiva comunicación en un grupo y con los demás (López & Lozano, 2021)</p>	<p>Responsabilidad, D2: Comunicación, D3. Desarrollo de los temas, D4: Adaptabilidad y D5: Gestión eficaz de la información.</p>	<p>la calificación en tiempo determinado, realiza la tutoría en horario determinado, registra asistencia al finalizar clases, redacta mensajes claros y efectivos, redacta la retroalimentación, redacta la participación de estudiantes, utiliza con destreza las plataformas virtuales, adapta la metodología al perfil del estudiante, adapta estrategias metodológicas en la enseñanza, tolerancia, empatía y control de impulsos.</p>
--	--	--	--

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: LAS HABILIDADES BLANDAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DE PUNO, 2023

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
RESPONSABILIDAD	Funciones del docente en el aula	Publica las notas de sus estudiantes en los plazos establecidos en el cronograma.						X		X		X		X		
		Realiza la tutoría, en horarios establecidos y dentro del espacio del aula.						X		X		X		X		
		Cumple con los cursos asignados dentro del horario establecido.						X		X		X		X		
		Registra la asistencia de sus estudiantes al finalizar cada sesión de clase.						X		X		X		X		
COMUNICACIÓN	Funciones de enseñanza y la comunicación activa	Promueve empatía y relaciones interpersonales en los estudiantes.						X		X		X		X		
		Promueve comunicación pedagógica en la interacción docente-estudiante en el proceso de enseñanza-aprendizaje.						X		X		X		X		
		Promueve interrogantes para la participación de los estudiantes durante el desarrollo de clases.						X		X		X		X		
		Promueve el lenguaje claro y conciso durante el desarrollo de clases.						X		X		X		X		
DESARROLLO DE LOS TEMAS	Trabajo en equipo	Interviene de manera efectiva, durante debate grupal, propiciando la discusión técnica y argumentativa.						X		X		X		X		
		Selecciona los materiales y recursos que se utilizarán en el desarrollo de las clases, en función de los propósitos de aprendizaje.						X		X		X		X		
		Considera las actividades individuales y en equipo que permitan que los estudiantes en la interacción construyan						X		X		X		X		

			Realizar retroalimentación que permita a los estudiantes reflexionar durante el proceso de aprendizaje.					X	X	X	X		
ADAPTABILIDAD	Orientaciones metodológicas		Utiliza los materiales de reciclaje como recursos didácticos para desarrollar las sesiones de clase.					X	X	X	X		
			Utiliza las plataformas virtuales para la retroalimentación de los aprendizajes					X	X	X	X		
			Orienta la metodología de acuerdo al perfil de sus necesidades de los estudiantes, teniendo en cuenta los temas de cada curso.					X	X	X	X		
			Adapta las estrategias metodológicas considerando las clases presenciales y virtuales en una sesión de aprendizaje.					X	X	X	X		
			Utiliza las competencias digitales para la planificación, desarrollo y conducción de experiencias de aprendizaje y evaluación con el apoyo del TIC.					X	X	X	X		
GESTION EFICAZ DE LA INFORMACIÓN	Competencias digitales en el aprendizaje		Utiliza sitios web e información actualizada y confiable para su planificación curricular que faciliten los aprendizajes.					X	X	X	X		
			Utiliza las nuevas tecnologías de la información y comunicación, para obtener contenidos que favorezca los aprendizajes.					X	X	X	X		
			Actualiza los materiales y contenidos de su aula virtual, antes del inicio de cada módulo de aprendizaje de manera minuciosa.					X	X	X	X		
TOTAL													

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Recoger información de variable de habilidades blandas

DIRIGIDO A: Docentes de las instituciones educativas primarias de la región de Puno

VALORACIÓN:

SATISFACTORIO	SUFICIENTE	POR MEJORAR
/		

*la valoración la determina el experto.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: *Percy Rene Flores Aspi*

GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO: *Maestro en ciencias de la educación: Investigación y docencia*



Mtro. Percy Rene Flores Aspi
DOCENTE
UNA-PUNO

INDICACIONES

SEÑOR(A) JUEZ EXPERTO:

- o Al momento de llenar la matriz por favor marque con una x o un aspa.
- o Las observaciones y/o descripciones escribirlas en el recuadro indicado, no por otro lado de la matriz
- o Por favor adjuntar su hoja de vida (donde especifique su formación académica con una pequeña descripción de su experiencia, así mismo especificar donde obtuvo su título y maestría)

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **Desempeño Laboral**, Que hace parte de la investigación: **LAS HABILIDADES BLANDAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DE PUNO, 2023**. 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 tanto al área investigativa psicométrica de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Mtro. Percy René Flores Asqui
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica:	Clinica () Educativa (x) Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad Nacional del Altiplano
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Se ha en investigación
DNI:	41733383
COLEGIATURA:	2241733383

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. SOPORTE TEÓRICO:

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL	DEFINICION OPERACIONAL DE LAS DIMENSIONES	DEFINICION OPERACIONAL DE LOS INDICADORES
Habilidades Blandas	El desempeño laboral es una definición multidimensional, dinámico y conductual del comportamiento evaluativo y episódico que las personas adaptan en el trabajo, como	Para medir la variable desempeño laboral se emplearán 5 dimensiones son: D1: Desarrollo personal, D2: Pedagógico, D3:	Los 12 indicadores que permitieron medir la variable desempeño laboral son: Cumplimiento de tareas y actividades,

	<p>resultado de la personalidad, el aprendizaje como experiencia y las habilidades obtenidas. Vera y Gouveia (2016) Pero, sin dejar de lado las habilidades blandas, ya que dan valor a la organización por mostrar una relación significativa con el desempeño o el buen comportamiento con la disponibilidad para cumplir el logro de las metas propuestas (Olaniyan, 1999).</p>	<p>Dominio y actualización disciplinar, D4: Gestión de calidad y D5: Promoción cultural</p>	<p>optimización de los recursos, óptimo uso de los TICs, uso de estrategias metodológicas, trabajos en equipo y coordinado, coopera trabajos en equipo, demuestra liderazgo y autonomía, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, aporte al cumplimiento de las metas, cumple con labores asignadas, aportan con sugerencias y mejora.</p>
--	--	---	--

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: LAS HABILIDADES BLANDAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DE PUNO, 2023

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desarrollo Personal	Respeto y la tolerancia	Practica el respeto hacia los estudiantes, sin discriminación y exclusión.						X		X		X		X		
		Utiliza las habilidades sociales de comunicación, asertividad en la escuela.						X		X		X		X		
		Es tolerante en diferentes situaciones.						X		X		X		X		
		Promueve una actitud positiva en la institución.						X		X		X		X		
Pedagógico	Diseña metodología de enseñanza	Analiza y sistematiza información de investigación bibliográfica actualizada en trabajo colaborativo.						X		X		X		X		
		Diseña sesiones de aprendizaje de manera asertiva en coherencia con teorías del desempeño docente.						X		X		X		X		
		Demuestra creatividad para emprender un programa de mejora del desempeño laboral.						X		X		X		X		
		Manifiesta liderazgo en su desempeño laboral.						X		X		X		X		
Dominio y	Conocimiento de	Demuestra conocimiento de teorías disciplinares actualizados, en forma asertiva.						X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Recoger información de variable de desempeño laboral

DIRIGIDO A: Docentes de las instituciones educativas primarias de la región de Puno

VALORACIÓN:

SATISFACTORIO	SUFICIENTE	POR MEJORAR
<i>x</i>		

*la valoración la determina el experto.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: *Percy Bené Flores Asqui*

GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO: *maestro en ciencias de la educación : investigación y docencia*



Mtro. Percy Bené Flores Asqui
DOCENTE
UNA-PUNO

INDICACIONES

SEÑOR(A) JUEZ EXPERTO:

- o Al momento de llenar la matriz por favor marque con una x o un aspa.
- o Las observaciones y/a descripciones escribirlas en el recuadro indicado, no por otro lado de la matriz
- o Por favor adjuntar su hoja de vida (donde especifique su formación académica con una pequeña descripción de su experiencia, así mismo especificar donde obtuvo su título y maestría)

Confiabilidad

Escala: Habilidades blandas

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,782	,791	20

El coeficiente Alfa de Cronbach aplicado a los ítems del instrumento, se calculó a través del software y su resultado es de 0,782, el que según la interpretación de Oviedo y Campo (2005) tiene “confiabilidad aceptable” porque se encuentra en el rango 0.70 – 0.90. por lo tanto, se concluye que la consistencia interna del instrumento utilizado es aceptable y procede su aplicación.

E	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	3	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4
2	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	5	4	3	3	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3
6	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	3	3	5	5	3
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
8	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
9	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4
10	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4
11	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
12	4	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	4
13	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5	1	2	3	4	4	4	3	4	4	4
14	3	3	4	4	5	5	5	4	3	5	4	3	3	3	4	3	3	5	5	3
15	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	3	1	4	3	5	5	4	4
16	4	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4
17	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	3	2	3	3	5	5	4	3
18	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	2	4	2
19	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	3	4	4	2
20	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4

Escala: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	20

El coeficiente Alfa de Cronbach aplicado a los ítems del instrumento, se calculó a través del software y su resultado es de 0,882, el que según la interpretación de Oviedo y Campo (2005) tiene “confiabilidad aceptable” porque se encuentra en el rango 0.70 – 0.90. por lo tanto, se concluye que la consistencia interna del instrumento utilizado es aceptable y procede su aplicación.

E	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
2	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	3	3	5	5	3	5	4	4	3	3
6	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
8	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	3
9	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5
10	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
11	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
12	5	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	3	4
13	4	4	3	3	3	3	5	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
15	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5
16	5	5	5	5	3	4	3	5	5	4	4	1	5	5	5	5	5	4	3	4
17	4	4	4	4	5	4	3	3	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5
18	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5
20	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4

Anexo 6: Base de datos

E	HABILIDADES BLANDAS																									V1	
	RESPONSABILIDAD			COMUNICACIÓN				LOS TEMAS					ADAPTABILIDAD				INFORMACIÓN				D1	D2	D3	D4	D5		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20							
1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	2	20	19	19	16	17	91
2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	17	20	16	18	16	87
3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	1	19	18	16	14	16	83
4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	17	19	19	15	19	89
5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	14	19	18	17	17	85
6	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	19	20	18	17	18	92	
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	2	20	19	19	16	17	91	
8	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	15	17	16	10	16	74
9	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	19	20	19	17	17	92
10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	19	20	18	18	20	95	
11	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	17	16	18	15	19	85
12	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	18	20	18	16	20	92	
13	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	17	17	18	17	19	88	
14	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	2	4	3	3	5	5	4	18	19	18	13	17	85	
15	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	19	18	17	17	17	88	
16	3	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	3	16	18	18	14	15	81	
17	4	3	4	2	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	13	18	18	15	16	80	
18	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	18	17	19	17	16	87	
19	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	18	18	20	18	18	92	
20	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	16	18	18	18	20	90	
21	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	2	4	5	4	4	3	2	18	19	19	14	13	83	
22	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	18	18	18	19	18	91	
23	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	18	20	15	15	16	84	
24	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	18	20	16	15	16	85	
25	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	4	4	16	17	15	15	12	75	
26	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	2	20	19	19	18	17	93	
27	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	17	17	20	18	18	90	
28	5	4	4	5	5	5	4	4	2	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	18	18	14	18	18	86	
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	20	20	20	20	100	
30	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	1	4	4	3	5	5	1	19	20	17	13	14	83	
31	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	4	17	20	19	17	17	90	
32	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	14	18	18	17	16	83	

DESEMPEÑO LABORAL																									
PERSONAL				PEDAGÓGICO				ACTUALIZACIÓN				GESTION DE CALIDAD				PROMOCIÓN CULTURAL									
P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	D01	D02	D03	D04	D05	V02
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	20	20	20	20	100
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	20	19	18	20	19	96
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	20	16	17	19	19	91
5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	16	15	15	16	15	77
4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	18	18	17	16	14	83
5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	19	17	18	17	16	87
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	20	20	20	20	100
4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	15	16	13	16	15	75
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	20	19	17	18	17	91
5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	19	17	17	20	20	93
4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	17	18	18	18	15	86
5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	19	18	20	20	20	97
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	20	19	19	20	19	97
5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	19	18	19	16	19	91
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	20	17	19	18	17	91
5	3	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	3	4	17	17	17	19	14	84
5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	17	19	16	19	18	89
5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	19	17	18	19	18	91
5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	19	18	18	17	19	91
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	17	17	17	16	13	80
5	5	4	5	3	4	3	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	5	4	5	19	15	16	20	18	88
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	18	19	20	18	18	93
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	19	16	15	16	16	82
5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	19	16	16	16	16	83
5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	16	15	14	17	15	77
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	20	20	20	20	100
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	19	19	20	17	20	95
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	18	16	19	17	17	87
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	20	20	20	20	100
5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	3	5	19	16	17	18	16	86
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	20	20	20	19	19	98
5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	18	17	17	18	18	88