



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA POSGRADO**

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

Habilidades Blandas y Desempeño Laboral Docente en una  
Institución Educativa de Lurigancho - Chosica, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Cotera Cerron, Betty Maribel ([orcid.org/0000-0002-7311-547X](https://orcid.org/0000-0002-7311-547X))

**ASESORES:**

Dr. Cardenas Valverde, Juan Carlos ([orcid.org/0000-0003-1744-5746](https://orcid.org/0000-0003-1744-5746))

Mgtr. Medina Escobar, Doris Otilia ([orcid.org/0000-0003-3185-2735](https://orcid.org/0000-0003-3185-2735))

Dr. Cordova Garcia, Ulises ([orcid.org/0000-0002-0931-7835](https://orcid.org/0000-0002-0931-7835))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

LIMA - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

El trabajo de investigación desarrollado está dedicado a Dios maravilloso, por su infinita bendición; asimismo, con un inmenso aprecio a mis adorados padres, a mi esposo, Alfredo, por su apoyo incondicional y principalmente, a mis bellos y apreciados hijos Samir y Liam, por ser mi mayor motivación para concretar cada meta en mi vida profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Manifiesto mi mayor agradecimiento a la casa de estudios UCV; a los catedráticos, quienes con dedicación, mucha disposición y empatía, me guiaron y acompañaron en el proceso de mi ardua formación profesional, específicamente en esta pesquisa.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis Completa titulada: "Habilidades Blandas y Desempeño Laboral Docente", cuyo autor es COTERA CERRON BETTY MARIBEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, 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 Completa 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.

LIMA, 03 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS DNI: 20048150 ORCID: 0000-0003-1744-5746	Firmado electrónicamente por: JCARDENASV el 08- 08-2023 17:03:39

Código documento Trilce: TRI - 0638461



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, COTERA CERRON BETTY MARIBEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades Blandas y Desempeño Laboral Docente", 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
COTERA CERRON BETTY MARIBEL DNI: 20728017 ORCID: 0000-0002-7311-547X	Firmado electrónicamente por: BCOTERA el 11-08- 2023 22:03:17

Código documento Trilce: INV - 1306168

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>23</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.1.1 Tipo	23
3.1.2 Diseño	23
3.2. Variables y operacionalización	24
Variable 1: Habilidades blandas	24
Variable 2: Desempeño laboral docente	25
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	26
3.3.1 Población	26
3.3.2 Muestra	26
3.3.3 Muestreo	27
3.3.4 Unidad de análisis	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
	vi

3.5.	Validez y confiabilidad del instrumento	28
3.6.	Procedimientos	28
3.7.	Método de análisis de datos	29
3.8.	Aspectos éticos	30
<b>IV.</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>31</b>
4.1.	Análisis descriptivo	31
4.2.	Prueba de normalidad	38
4.3.	Análisis inferencial	39
<b>V.</b>	<b>DISCUSIÓN</b>	<b>45</b>
<b>VI.</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>53</b>
<b>VII.</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>55</b>
	<b>REFERENCIAS</b>	<b>57</b>
	<b>ANEXOS</b>	<b>67</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cuadro de distribución según el número de docentes por nivel y género	26
Tabla 2 Validación profesionales expertos	28
Tabla 3 Escala de Rho de Spearman	30
Tabla 4 Nivel: Habilidades blandas	31
Tabla 5 Niveles: Dimensiones Habilidades blandas	33
Tabla 6 Nivel: Desempeño laboral docente	35
Tabla 7 Niveles: Desempeño laboral docente	36
Tabla 8 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnova	38
Tabla 9 Correlación Habilidades blandas y Desempeño laboral docente	39
Tabla 10 Correlación Liderazgo y Desempeño laboral docente	40
Tabla 11 Correlación Comunicación efectiva y Desempeño laboral docente	41
Tabla 12 Correlación Empatía y Desempeño laboral docente	42
Tabla 13 Correlación Trabajo en equipo y Desempeño laboral docente	43
Tabla 14 Correlación Resolución de conflictos y Desempeño laboral docente	44

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Niveles porcentuales de Habilidades blandas	31
Figura 2 Niveles porcentuales: Dimensiones habilidades blandas	33
Figura 3 Niveles porcentuales: Desempeño laboral docente	35
Figura 4 Niveles porcentuales: Dimensiones desempeño laboral docente	36

## RESUMEN

La presente investigación denominada Habilidades blandas y desempeño laboral docente en una institución educativa de Lurigancho – Chosica 2023. Tuvo como objetivo hallar la correlación entre sus variables. Metodológicamente corresponde al enfoque cuantitativo, de método hipotético-deductivo, de tipo básica, diseño no experimental, nivel correlacional, corte trasversal. La población evaluada la conformaron 53 docentes del nivel inicial, primaria y secundaria, nombrados y contratados. El instrumento de evaluación fue el cuestionario y la técnica, la encuesta, las cuales fueron medidas mediante la escala de Likert, previamente validadas por juicio de expertos. Los resultados fueron procesados según el programa estadístico SPSS v.25, donde se halló que 100% de los maestros posee un nivel alto de habilidades blandas; 100%, un nivel alto referente a desempeño laboral docente; según el coeficiente de Rho de Spearman, se confirmó una correlación significativa ( $R=0,649$ ), con un nivel de significancia de 000, que es menor a 0.05 ( $p$  valor 0,000 ,000<0.05). De ello podemos afirmar, que existe una relación intensa alta. Concluyendo que, a mayor desarrollo de habilidades blandas, mayor desempeño laboral docente.

**Palabras clave:** Habilidades blandas, desempeño laboral docente, liderazgo, trabajo en equipo, empatía y profesionalismo.

## ABSTRACT

The present research called Soft skills and teaching job performance in an educational institution of Lurigancho - Chosica 2023. Its objective was to find the correlation between its variables. Methodologically, it corresponds to the quantitative approach, hypothetical-deductive method, basic type, non-experimental design, correlational level, transversal cut. The population evaluated consisted of 53 teachers at the initial, primary and secondary levels, both appointed and contracted. The evaluation instrument was the questionnaire and the technique, the survey, which were measured by means of the Likert scale, previously validated by expert judgment. The results were processed according to the statistical program SPSS v.25, where it was found that 100% of the teachers have a high level of soft skills; 100%, a high level referring to teaching job performance; according to Spearman's Rho coefficient, a significant correlation was confirmed ( $R=0.649$ ), with a significance level of, 000, which is less than 0.05 ( $p$  value  $0.000, 000 < 0.05$ ). From this we can affirm that there is a high intense relationship. We conclude that the greater the development of soft skills, the better the teacher's job performance.

**Keywords:** Soft skills, teaching job performance, leadership, teamwork, empathy and professionalism.

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el rol y función fundamental de la educación, como base vital del progreso de una sociedad, viene enfrentando diversos cambios, debido a la globalización, los grandes retos y desafíos que nos deja el nuevo milenio. Por ello, en el campo educativo se considera la urgencia de replantear, desarrollar y mejorar día a día los procesos, desempeños y habilidades de formación docente, así como sus prácticas pedagógicas y trabajos de gestión, plasmada en un enfoque centrado en su desarrollo, su crecimiento y éxito profesional. Conscientes de su gran labor, exigencia y eficacia como sujeto de cambio, urge garantizar y proveer una educación con altos estándares de calidad.

La educación en todo contexto, escenarios y modalidades necesita de maestros y maestras que cumplan con un perfil docente íntegro, que no solo hayan desarrollado las habilidades duras (habilidades cognitivas, disciplinares) sino con un buen dominio de las habilidades blandas, capacidad que los ayuda a ser más humanos, empáticos, tolerantes y proactivos, desarrollando trabajos en equipo, manejando situaciones difíciles, tomando decisiones pertinentes, basados en la escucha activa, la comunicación efectiva; respetando los códigos deontológicos y de ética.

Cordero et al. (2020) hace referencia que las habilidades esenciales o blandas son grandes cualidades que deberían poseer las personas para el siglo XXI, las cuales mejoran el desempeño laboral docente, ya que le permite relacionarse, integrarse con otros de manera afectiva y efectiva, en el lugar o contexto donde se desenvuelven en la vida diaria. Es así que el fomento y manejo de habilidades blandas te convierte en un docente flexible, abierto a los grandes retos permanentes, promoviendo una capacidad superior de comprensión y adaptación al contexto, empleando estrategias didácticas, metodologías, recursos educativos significativos y así conseguir objetivos y éxito en su desempeño docente laboral e institucional (Marrero y Mohamed, 2018).

Internacionalmente, nos refiere la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO 2018) que el desempeño del maestro, como formador es trascendental y vital para incentivar los aprendizajes de calidad en los educandos; por ello, los que son competentes no solo deberían desarrollar

conocimientos disciplinares en su materia, sino deben caracterizarse por poseer cualidades, atributos, destrezas sociales y motivadoras, que le permitan involucrar a las y los estudiantes, como a toda la comunidad educativa, priorizando el fomento de buenas prácticas docentes. Estas habilidades se consideran irreversibles en la educación, para llegar a ser una organización exitosa, así que, se exhorta a los educadores a mejorar y promover el desarrollo de habilidades sociales, que incluyan habilidades metodológicas y didácticas, ya que esto les hará profesionales competitivos, exitosos, con gran compromiso e identificación laboral.

Del mismo modo, según los estudios realizados en Vietnam, en los últimos años, muchos profesionales egresados de grandes escuelas de formación, no lograron ocupar un puesto de trabajo o en algunos casos fácilmente fueron desplazados de sus puestos, debido a que las habilidades blandas influyen notablemente en el rendimiento laboral, la carencia o debilidad de ella hará difícil que se logre la eficiencia profesional, la estabilidad laboral, ya que son aspectos indispensables en todo profesional (Hang et. al, 2018).

A nivel nacional, según El Peruano (2021) se considera que las cualidades blandas o no cognitivas son definidas como un conjunto de habilidades que significa, poder, y de actitudes que simboliza querer; puesto que, se conectan íntegramente con el desempeño y compromiso de las personas en su centro laboral, la cual es muy resaltante y determinante desarrollarla en diversos contextos sociales en la que las personas se relacionan, conviven, se comunican y se desenvuelve. Sobre todo ayuda a asumir grandes retos en situaciones difíciles, como la que se vivió en pandemia. El manejo de ello ha permitido adaptarnos al cambio y liderar con éxito una institución.

En el ámbito regional, desde hace muchos años las habilidades blandas son consideradas esenciales, referente a las relaciones interpersonales. Últimamente están siendo abordadas por todas las disciplinas que se ocupan del ser humano, principalmente el educativo y sus escenarios de actuación, esto se debe a la importancia y la conexión cada vez mayor que tiene el tema en ámbitos como el laboral, educativo, social, y psicológico, es decir estas habilidades se convierten en transversales (Alania et. al, 2019).

En el escenario local, se ha observado que como parte del trabajo pedagógico y de gestión se desarrollan y se evalúan diversos desempeños de los docentes, como es la práctica pedagógica, la retroalimentación académica, el acompañamiento, comunicación con los estudiantes y padres, así como su desempeño y compromiso en diversas comisiones. Del mismo modo, en los trabajos colegiados - desarrollo de proyectos integrados de aprendizaje, de innovación y los grupos de interaprendizaje (GÍA)-. Estas funciones han permitido visualizar el trabajo competente de los maestros, donde demuestran su compromiso con la I.E, su identificación con la política y cultura institucional, para así aportar en el incremento de los aprendizajes, buscando una calidad educativa. Sin embargo, se ha percibido inconvenientes con algunos docentes, que no se interrelacionan eficazmente, no se comprometen con la I.E, evitan trabajar en equipo, se muestran individualistas, se aíslan, no cumplen con el perfil docente, afectando el clima laboral y en ocasiones dificultando realizar un trabajo pedagógico oportuno y eficiente.

Por ello, como institución educativa que busca lograr una educación de calidad, brindando un valor agregado, donde se promueva el bienestar de toda la comunidad y de esa manera ser considerada una escuela líder, se debe fomentar el trabajo basado en el desarrollo de habilidades blandas, cualidades para la vida, que todo docente debe manejar como es: El liderazgo, proactividad, comunicación asertiva y efectiva, así como resolución de problemas, la empatía, y trabajo colaborativo, para demostrar un mejor desempeño laboral.

Por lo expuesto se denotó el problema general ¿Cuál es la relación que se presenta entre las habilidades blandas y el desempeño laboral docente en una Institución Educativa de Lurigancho – Chosica 2023? igualmente, se planteó los problemas secundarios como: ¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones: Liderazgo, comunicación efectiva, empatía, trabajo en equipo, resolución de conflictos y desempeño laboral docente (DLD) en una Institución Educativa de Lurigancho – Chosica 2023?

Se justifica el estudio de forma teórica, en la que se resalta diversos conceptos, teoría y aportes en cuanto a las variables de estudio habilidades blandas (HB) y DLD,

teniendo en cuenta el incremento y la contribución al conocimiento en cuanto a la conexión entre las variables, la cual ha permitido conocer, valorar y comparar distintas teorías, conceptos y propuestas, las que servirán como base a otros autores. En mención a la justificación de forma práctica y social, la investigación brinda grandes aportes, ayudó a conocer la realidad de la institución en estudio, en cuanto al modo en el que se relacionan las HB y el DLD, ya que las dimensiones propuestas fueron relevantes, preponderantes al contexto actual, lo que brindó estrategias de mejora, resaltando su importancia implementando y promoviendo un adecuado perfil docente. De otra forma, en cuanto a la metodología, la justificación se caracterizó por el empleo de técnicas y métodos de forma cuantitativa, así como instrumentos validados y recursos estadísticos actualizados que brindó resultados confiables. Todo ello será empleado en futuras investigaciones.

El fin principal de la tesis, fue hallar el nivel de correspondencia significativa entre las variables. En la que se tuvo como propósito específico encontrar la unión respecto a Liderazgo, comunicación efectiva, empatía, trabajo en equipo, resolución de problemas y el desempeño laboral docente. Referente a la hipótesis general, se determinó que las habilidades blandas se correlacionan de forma significativa con el desempeño laboral docente, en una institución educativa Lurigancho, Chosica 2023. Mientras que las hipótesis específicas, refieren que existe conexión significativa entre liderazgo, comunicación efectiva, empatía, trabajo en equipo, resolución de problemas y el desempeño laboral docente.

## II. MARCO TEÓRICO

Para potenciar la siguiente investigación, de manera óptima y eficiente fue imprescindible conocer previamente las diversas contribuciones, estudios, investigaciones, pesquisas realizadas respecto al tema, en diversos contextos, espacios y tiempos. Para ello, se presentó y se tomó como referencia los precedentes desarrollados en el aspecto internacional, nacional y local las cuales fueron de gran aporte para la realización del presente estudio, de ardua trascendencia en el ámbito pedagógico.

A nivel internacional, se cuenta con el aporte de Mejía y Pineda (2021) cuyo objetivo fue recopilar indagación teórica que ayuda a incrementar el estándar educativo de un Liceo Militar. La metodología empleada fue de forma no experimental, mixta y transversal, con un alcance de corte correlacional causal. Obteniendo una correlación de 0.446 en la evaluación de Pearson. Esto señala que aparte del uso y desarrollo de las competencias y destrezas blandas, se ve otros aspectos que ayudan en el desempeño docente. Finalmente, se aceptó la hipótesis planteada y se indicó que es importante fortalecer e incrementar las destrezas esenciales relacionadas con su desempeño.

El aporte de Patiño (2020) tuvo como objetivo desarrollar cualidades blandas en jóvenes entre 17 y 16 años. Fue de carácter descriptivo, tipo básica, cuantitativa, de alcance correlacional, transversal, no experimental. Las conclusiones demostraron que las dimensiones e indicadores de las habilidades escogidas, ayudó notablemente en desarrollar una buena y mejor práctica docente. Finalmente se identificó que los beneficiarios directos fueron los estudiantes ya que son aquellos que recibieron mayor atención, trato y seguimiento por parte de sus docentes en el proceso de su formación y sus aprendizajes.

En Ecuador, Espinoza y Gallegos (2020) según sus investigaciones, la finalidad del estudio se centró en dar a conocer la relevancia y trascendencia de las variables. Fue una indagación de diseño no experimental, transversal, de nivel descriptivo, correlacional, desarrollando como evaluación e instrumento válido, la encuesta. En ella, los resultados señalaron que el hogar ha sido el contexto principal en donde los

universitarios fortalecieron sus habilidades blandas más importantes, siendo el entorno laboral el último lugar. Se concluyó referenciando que liderazgo y desempeño en el trabajo colaborativo o en equipo son habilidades relevantes para los y las estudiantes, siendo su hogar el espacio donde las han fortalecido y aprendido.

De la misma forma, Barnica et al. (2020) en su pesquisa desarrollada en Honduras, sobre las competencias nuevas laborales que requerirá el ámbito empresarial en postpandemia en San Pedro Sula, se planteó como objetivo identificar las competencias nuevas laborales. El trabajo fue de tipo cuantitativo, empleando como técnica las encuestas y como herramienta la entrevista. El resultado indicó que las competencias laborales que hoy requiere el campo empresarial y laboral, no eran necesariamente nuevas, sino son competencias que la mayoría de los colaboradores ya conocía y contaba, pero según los cambios generados en el entorno laboral, social y económico fue necesario que experimenten un proceso de transformación, evolución y adaptación. Finalmente se determinó que la información acopiada ayudará en gran forma a determinar las competencias laborales imprescindibles para ser un empleado competente.

De igual modo, Villegas (2017) en su investigación realizada en Chile respecto al conocimiento de habilidades a tener presente el siglo XXI, resaltó como fin conocer en los maestros y maestras la eficacia de las habilidades blandas y su efecto en su formación docente. La pesquisa contempla elementos descriptivos, con propiedades relevantes de los sujetos de estudio, fue exploratorio. Los resultados mostraron una correlación en sus variables. Refiriendo, que conjuntamente con habilidades blandas, existen distintos aspectos que contribuyen en la práctica laboral de los docentes.

En Argentina, Lund y Aballay (2020) en su pesquisa. Tuvo como finalidad desarrollar las competencias blandas o “soft skills” en los estudiantes al momento de trabajar en grupos. Esta metodología de estudio, empleó técnicas de enseñanza colaborativa en estudiantes de 4to año de Informática de la Facultad de Ciencias, Universidad Nacional San Juan, Argentina, esto no solo con la finalidad de lograr aprendizajes disciplinares, sino también de fomentar el desarrollo de las HB. Los resultados demostraron que la estrategia de enseñanza-aprendizaje aplicada resultó

muy fructífera, permitió que los estudiantes se relacionen con todos, aún en medios virtuales. Finalmente se concluyó que el aprendizaje interactivo promueve la unión, valorando el aporte individual de cada estudiante al desempeñar responsabilidades, habilidades personales y de trabajo colaborativo.

Batista et al. (2020), su pesquisa tuvo como objetivo plasmar una estrategia dirigida al trabajo de liderazgo transformacional, que admita realzar la calidad educativa de la institución. La metodología aplicada, con enfoque mixto, no experimental. Las personas evaluadas lo conformaban 13, seleccionadas de forma no probabilística; para ello, se empleó el método descriptivo-deductivo y las técnicas, las encuestas, con un cuestionario organizado. Los resultados arrojaron que la conexión de estudiantes, con los maestros y padres de familia, llegó a un 50% indicando que es buena, mientras que la relación de las autoridades con los maestros de la escuela no es adecuada. Finalmente se concluyó planteando un aprendizaje centrado en el liderazgo transformacional, para obtener éxito laboral y calidad educativa.

Por último, Mena (2019) en su estudio plasmado referente al clima en las organizaciones, y su correlación con el adecuado desempeño en su labor del maestro, esto en la especialidad de educación en niños, en la hermana república de Bolivia, Universidad Pública del Alto, se enfocó como fin, hallar la correlación entre las variables 1 y 2. La indagación empleó una metodología, no experimental, el diseño fue correlacional, de enfoque cuantitativo, deductivo, la cual le permitió obtener conclusiones partiendo de lo general. En el estudio se hallaron resultados favorables, indicando que si hay correlación de 0,68 entre sus variables. Concluyendo que, si existe un adecuado clima de organización, los educadores obtendrán un excelente desempeño laboral, pero si el clima es deficiente, el desempeño será menor.

Referente a los aportes de antecedentes nacionales, se consideró a Robles (2022) quien efectuó el estudio en Abancay – Apurímac, en relación a las HB y desempeño docente en una I.E de nivel secundaria. Designó como propósito principal encontrar la relación en cuanto a las variables. Se desarrolló un estudio cuantitativo, diseño no experimental, correlacional, aplicada. Las deducciones según Rho de Spearman afirmó una conexión significativa directa y alta ( $R=0,727$ ). De ello se

manifiesta, cuanto mayor son las habilidades, mejora significativamente el desempeño y el perfil del educador.

Del mismo modo, Salinas (2023) en su estudio en una I.E estatal del departamento de Ancash, planteó como fin hallar la conexión que se desarrolló en cuanto a sus variables. Se contempló un estudio metodológico cuantitativo, básico transversal y correlacional, no experimental. En los hallazgos finales se mostraron que la primera y segunda variable tiene relación directa significativa. Finalmente se evidenció al respecto que, a mayores habilidades blandas, mucho más eficiente será la práctica docente.

Así mismo, Urbano (2022) en su estudio de análisis registrado, Motivación y Desempeño de su labor docente en una I.E de Huarmaca. Teniendo como meta, medir la relación que se da entre las variables. Desarrolló un estudio con enfoque cuantitativo básico, diseño no experimental, de nivel correlacional. Encontrándose como resultado que el 28,6% refieren que la motivación es baja; asimismo, el 60,7% describen nivel medio, del mismo modo el 28,57% indica ser inferior el nivel de desempeño en Santa Ana; seguidamente, el 53,57% reflejan nivel medio de desempeño. Se concluyó que, sí se muestra una conexión entre las variables.

Bances (2022) respecto a su publicación en el colegio 10157 Mórrope-Lambayeque. En el que se estableció como fin principal hallar la correlación que se da entre las variables. Metodológicamente fue una indagación cuantitativa, básica y correlacional. Reflejó 0,642 de Rho de Spearman, determinando una moderada correlación respecto a las variables de estudio. Se concluyó mostrando que, frente a un adecuado progreso de habilidades, mejora notablemente el desempeño laboral docente.

Así mismo, Altamirano (2023) en su indagación planteó como propósito, hallar la unión de significancia entre las variables, en los pedagogos de una universidad de Jaén. La pesquisa fue de tipo aplicada, cuantitativa, no experimental y correlacional. Se hallaron derivaciones de la estadística inferencial descriptiva, en la que se visualizó que 44.1 % presentó motivación mediana y el 70.6 % demostró buen desempeño

laboral. Concluyendo que según se afecta la motivación, el desempeño del pedagogo también se afectará.

Morocho (2020) en su estudio desarrollado en los maestros de un colegio de Durán 2019, plasmó como fin indicar la conexión que se da en las variables. En ella se indicó un análisis cuantitativo, correlacional, básico, transversal, no experimental. Los hallazgos mencionaron que los docentes muestran un alto grado de desempeño laboral, del mismo modo, se obtuvieron resultados inferenciales. Determinando significativamente que las HB se conectan eficientemente con el DLD de los maestros.

De igual manera, Ortiz (2023) en su tesis desarrollada en el Instituto Público de Apurímac, tuvo como fin hallar la conexión que se da en sus variables. La metodología en dicha investigación fue cuantitativa, correlacional, no experimental, básica y asociativa. Los efectos descriptivos indicaron que en habilidades blandas el 80.5 % se ubican en un nivel alto, referente a la segunda variable denominada compromiso laboral se manifiesta que el 87 % de participantes señalaron un nivel alto. Finalmente se determinó una conexión baja directa, relevante y significativa.

Según lo estudiado por Quispe (2022) en la ciudad de Puno, en el que tuvo como fin hallar la dimensión de conexión entre sus variables. En dicha investigación se empleó la metodología sistemática aplicada, no experimental, de corte transversal y correlacional. Los efectos reflejaron (0.815), indicando una correlación positiva muy alta. Se determinó que, si hay un buen y eficiente clima laboral en la institución educativa, se demostrará un desempeño laboral óptimo y eficiente en los maestros y maestras.

Seclen (2023) según su trabajo ejecutado en el ámbito pedagógico, en la ciudad de Piura, donde su objetivo principal fue establecer la relación en cuanto a las variables de estudio. Para ello la investigación fue de tipo aplicada, no experimental, correlacional transversal. Las deducciones reflejaron el grado de relación (0.815), indicando una asociación positiva muy alta entre sus variables. Finalmente se indicó que a mayor desempeño de los docentes, se brindará una mejor calidad educativa en la institución.

Así mismo, lo estudiado por Palaquibay (2021) en su investigación sobre HB y emprendimiento de los docentes de secundaria en Guayaquil. Planteándose como objetivo general conocer el grado de conexión entre sus variables, en el colegio Camilo Druge de Ecuador. Metodológicamente, se plasmó un estudio causal correlacional, de tipología básica, no experimental, cuantitativa. Se manejó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, se trabajó con 20 docentes. La investigación encontró una relación baja entre la variable.

Por último, Pucamayo (2018) hizo referencia en su estudio, a los maestros de la institución Politécnico de Arequipa. Su propósito principal fue hallar la similitud que se da entre las variables. En cuanto a metodología se menciona que fue no experimental, correlacional, básica, se trabajó con 65 docentes, para el acopio de datos, se empleó la encuesta, y los cuestionarios. Finalmente, esta investigación demostró una correspondencia directa entre las variables. A mayores habilidades blandas el clima en la organización será óptimo, favorable y eficiente.

En cuanto a los antecedentes locales se consideró los aportes de diversos investigadores, como Navarro (2019) en Cieneguilla Tambo Viejo, en su estudio sobre las HB y desempeño de los educadores de la I.E 6088, donde determinaron su interés por conocer qué conexión se da entre las variables. Señalando la metodología investigativa básica, cuantitativa, descriptiva, correlacional, transversal, no experimental. El resultado fue alto: 0,887 para la primera variable y 0,830 para la segunda variable. Finalmente se halló una conexión significativa directa entre las variables.

Marcilla (2020) en su tesis desarrollada en la I.E de Villa María del Triunfo (VMT), N° 6032 Miguel Grau Seminario, determinó como propósito hallar la conexión respecto a la primera variable y estándar o perfil docente. Se empleó la metodología básica, hipotético deductivo; no experimental y correlacional. Obteniendo una conexión muy alta; 0,938 entre sus variables, lo que refiere gran significancia. Concluyendo que se relacionan proporcionalmente de forma directa indicando que, a más habilidades blandas, mayor perfil docente.

Por otro lado, Benavente (2022) en su estudio plasmado en el distrito VMT, en habilidades sociales y su práctica laboral. Su intención fue conocer el grado de similitud entre la primera y segunda variable. La metodología del estudio fue cuantitativa, determinando que en un 72,1% tuvo resultados de medio a bajo en los encuestados en la variable 1, el 32% no demuestra una buena comunicación, autoestima y asertividad con sus estudiantes. Concluyendo se obtuvo una conexión considerable entre las dos variables.

Seguidamente, Correa (2021) en su tesis, en los centros educativos de EBE, se propuso como objetivo hallar la similitud en sus variables. La investigación desarrolló una metodología básica, no experimental, tipo transversal; correlacional. Las deducciones muestran una significativa correlación directa en las variables, demostrando una relación óptima = 0.589. En definitiva, se llegó a la síntesis que las HB son imprescindibles en el desempeño virtual en los maestros, al trabajar con estudiantes con capacidades especiales.

Rodríguez (2022) en su estudio desarrollado en el distrito de Barranco - Lima, tuvo como fin hallar la asociación referente a las variables 1 y 2. Metodológicamente fue un estudio de enfoque cuantitativo, básica descriptiva, correlacional causal. Los resultados indicaron una óptica convivencia democrática de 28.7, cuando las dimensiones de autorregulación se promueven eficazmente influye grandemente en una buena convivencia, refiriendo la importancia que esta tiene en el desarrollo interpersonal. Finalmente, la investigación concluyó indicando que la habilidad blanda repercute significativamente para una buena convivencia en democracia.

También, tenemos a Brito (2022) en su tesis, desarrollada en tres instituciones públicas en el distrito de VMT- Lima, referente a las habilidades sociales y DLD en el nivel secundaria 2022, donde la intención fue hallar la semejanza que se da entre las variables. La pesquisa se desarrolló con un enfoque cuantitativo, correlacional, participaron 86 docentes de tres instituciones. Los resultados, variable 1 de 0,807 y variable 2 desempeño laboral 0,733, procesados en SPSS. Finalmente se llegó a determinar que hay similitud significativa entre las variables.

Igualmente, resaltamos a Chinguel (2023), en su estudio en las I. E Peruanas Públicas, donde se planteó como propósito principal hallar el grado de conexión entre las variables. La investigación fue de tipo correlacional, no experimental, de corte transversal. Los resultados revelaron que se da una similitud significativa positiva media, entre la variable 1 y variable 2. Se concluyó que, frente al incremento de un adecuado y pertinente ambiente o clima organizacional, se da un mayor nivel de desempeño laboral.

Gonzales (2022) plasmó su tesis, con el fin de hallar la conexión entre variables, en un colegio de Motupe. El estudio metodológico fue cuantitativo, básico, no experimental. Las indagaciones revelaron que el 62.5% de los encuestados resaltaron la importancia de las HB y un 37.5% demostró poseer regular habilidades blandas; del mismo modo, al evaluar el clima laboral, 87.5% de los encuestados observó un buen nivel, en tanto el 12.5% de los maestros observaron un clima regular. Finalmente se visualizó una conexión entre las variables, Se refiere que, a mayor desarrollo de habilidades blandas, mejorará el clima en su entorno laboral.

En tanto, Bendezú (2023) en su tesis, en el cual su meta fue hallar la conexión entre las dos variables. En la pesquisa se utilizó un enfoque cuantitativo, de tipología básica, descriptivo, correlacional. Determinando que los 96 evaluados refieren que la 1ra variable está en un nivel medio, indicando que el tema no está acorde a sus perspectivas. Una minoría consultada, el 4% manifiestan que se ubica en un nivel alto. Por otro lado, se obtuvo que práctica docente evidenció que 77% está en un nivel regular, hallándose la segunda variable en un nivel eficiente. Concluyendo que ambas variables se correlacionan con una significancia considerable.

Así como, Chipana (2023) en su tesis propuesta y desarrollada en la Red Educativa Institucional 15 (REI 15) de la UGEL 06 Ate, donde diseñó como objetivo identificar el grado de conexión entre la primera y segunda variable. El empleo metodológico fue de tipología básica, no experimental, cuantitativa, transversal y correlacional. Se halló una relación de 0,743 entre las dos variables. En tanto se determinó que, a mayor clima laboral, mejorará notablemente el desempeño del educador.

Finalmente, Barco (2021) desarrolló su estudio en un colegio del distrito de Ventanilla, donde se trazó como fin estudiar y encontrar la conexión entre las dos variables, en maestros del colegio Politécnico N° 5086. Optó por el empleo metodológico, no experimental, básico, transversal y correlacional, en la que tuvo como población muestral a 70 docentes. Tomó como referencia la prueba Rho Spearman. Los resultados plasmaron, que se da una alta correlación entre HB y desempeño del educador. Dicho de otro modo, cuanto más alto es el manejo de habilidades blandas; en consecuencia, se alcanzará altos grados de desempeño docente.

A continuación, frente al desarrollo de establecer y dar a conocer el marco teórico de la investigación, se sustenta las teorías y conceptualizaciones de la variable Habilidades Blandas o Esenciales. La actual pesquisa en principio tomó como base y referencia la teoría de Goleman (2010), La Inteligencia Emocional, quién indica que ella, es la habilidad importante o el arma más poderosa de todo líder, persona competente de estos tiempos, ya que es una alta capacidad que posee el ser humano para reconocer, entender, manejar y regular las emociones y sentimientos de sí mismos y de los demás de forma correcta y en todo contexto.

De la misma forma, refiere que el conocimiento técnico o llamado coeficiente intelectual no es suficiente, para ser exitosos. La Inteligencia emocional es dos veces más fundamental y clave, ya que se lideran mediante acciones, más no solo palabras. Es así, que esta habilidad se puede desarrollar, mejorar y potenciar ya que es determinante para el fomento de otras, que ayudan al crecimiento personal, profesional y la felicidad. El autor consideró cinco características que toda persona, líder, profesional íntegro debe dominar: La autorregulación, la conciencia de sí mismo, la empatía, motivación y habilidades sociales, imprescindibles y base para potenciar las habilidades blandas.

Según Cordero et al. (2019), las habilidades blandas son definidas como una gran capacidad, así como conductas imprescindibles para la vida, ya que ayuda a fomentar relaciones humanas saludables, basadas en la habilidad escucha activa, en el desarrollo y fomento del trabajo en equipo, para la resolución de problemas, gestionando efectivamente el tiempo, mostrándose abierto a los firmes cambios,

manteniendo el buen manejo del estrés; puesto que, los maestros se enfrentan a diversos problemas, retos y oportunidades. Es así que el manejo de un liderazgo pertinente es imprescindible, acompañado de una comunicación efectiva. Todo lo mencionado debe considerar y tomar en cuenta el profesional contemporáneo, ya que cada vez se requiere de más personas íntegras, capaces para desempeñarse exitosamente.

De Arco et al. (2022) mencionaron referente a habilidades blandas o esenciales, al dominio de cualidades especiales, llamadas también soft skills, para todo profesional en el presente siglo XXI; ya que, caracteriza al ser humano al relacionarse de manera óptima con sus pares, en diversos entornos en el día a día, contextos laborales y de interacción. Actualmente en este mundo competitivo, no es suficiente el dominio de habilidades duras, (conocimientos y destrezas de una persona) para ser exitoso, las habilidades blandas es un complemento perfecto y de esa manera serán flexibles a los cambios, con más compromiso en busca de altos estándares en sus labores.

Importante citar a Fischman (2022), quien consideró que para el mayor empleo, desarrollo y fomento de las habilidades blandas es importante la regulación y control de nuestra mente y emociones, aprender a autorregularlo, ya que la base de ello, es el dominio de la inteligencia emocional, es así que se debe aprender a domar el caballo de la mente y las emociones, puesto que, para desarrollar las habilidades blandas necesitamos estar conectados al cien por ciento con nuestras emociones para así poder conectar con las emociones de los demás.

Asimismo, Lepeley et al. (2021) refieren que las habilidades son importantes y determinantes en todo el contexto de la vida (educativo, social, político, personal, laboral, entre otros). Las soft skill, considerada como un lenguaje común, en la que se tiene en cuenta la eficiencia, cualidades, habilidades, la competitividad y colaboración. Los grandes desafíos humanos y también sociales no se pueden absolver solo con habilidades duras, sino que se requiere de habilidades blandas basado en atributos de éxito, por ello, todo ser humano debe optimizarse en desarrollar

y sobrellevar en la vida sobre todo en el trabajo buscando siempre estándares de calidad y actitudes transformacionales.

Tang (2018) consideró que los soft skills, son actitudes y aptitudes, así como hábitos de personalidad que se debe implantar en la docencia con exigencia, puesto que, es una carrera multifacética donde se requiere de habilidades y conocimientos de alta gama, para concretar en los estudiantes grandes logros de aprendizajes, así como fomentar el dominio de ellas, para desenvolverse como líderes en los espacios educativos y contexto donde se desarrollan. En los últimos años muchos profesionales no lograron ocupar un puesto de trabajo y fácilmente fueron desplazados, debido a que, la habilidad blanda influye en el rendimiento laboral y la carencia o debilidad de ella hará difícil que se logre la eficiencia (Hang et. al, 2018).

Según Jaramillo et al. (2019), señalaron que el buen manejo de las HB ha permitido acrecentar notablemente el desarrollo laboral de los docentes obteniendo una gran ventaja competitiva, potenciando su perfil docente, ya que de esa forma aportarán a cumplir los grandes objetivos y metas en el ámbito educativo, con grandes estándares de calidad, y así llegar a ser una institución líder comprometida a trabajar en formar y preparar a los estudiantes en habilidades, mucho más valoradas en toda institución para el siglo XXI.

Gómez y Gomero (2019) mencionaron que la escuela y los docentes tienen un gran reto, promover en los estudiantes las habilidades blandas que serán de gran utilidad cuando se inserten al ámbito laboral; ya que, cada día los trabajos se presentan con escenarios de exigencia, debido a los permutaciones permanentes y avances de los sistemas. Por ello, importante informar e involucrar a los PP. FF, que son los mejores aliados, ya que las habilidades blandas generalmente se construyen y desarrollan de forma gradual iniciándose en el hogar, donde ellos desempeñan un rol clave los primeros años y la escuela debe seguir consolidando dichas capacidades.

Por ello, Marreno y Mohamed (2018) resaltaron la importancia que actualmente a todo docente se le demanda y se le exige dominar en este nuevo siglo, como son mayores habilidades blandas y socioemocionales que contribuyan al desarrollo eficiente del docente y el fomento de mejores cualidades en sus estudiantes. Un

maestro y maestra social con un alto grado de manejo y buena gestión de las habilidades blandas, emocionalmente fuerte y competente goza de las siguientes características:

Demuestra un alto conocimiento y conciencia de sí mismo, conoce sus emociones y los regula, tiene dominio de cómo desarrollar y promover emociones como, el entusiasmo, la alegría, la iniciativa, el compromiso y la motivación para incentivar el aprendizaje en ellos, así como en otros. Reconoce sus fortalezas y debilidades, es capaz de construir relaciones sólidas, negocia y se comunica de manera efectiva hallando soluciones a problemas adversos. Es sensible, respeta a los demás y asume con responsabilidad sus actos y se adapta a los cambios. Identifica con empatía las necesidades de sus estudiantes para así tomar las acciones pertinentes, de esa manera, brindar un aprendizaje significativo y con éxito profesional. Si un docente patrocina la mayoría de estas características va por buen camino.

Para la investigación se tomó en cuenta las siguientes dimensiones. El liderazgo como competencias y habilidades de alta relevancia en el presente siglo XXI, Contreras et al. (2016) indicaron que el liderazgo ha ido evolucionando según los cambios culturales e históricos actuales; asimismo, menciona que el liderazgo es considerado como el ejercicio, competencia o habilidad de influir, motivar, animar a las demás personas, tanto en la forma de comportarse y actuar, con el objetivo de obtener logros en común. El líder no solo debe centrarse en buscar la buena productividad o desempeño laboral; sino debe preocuparse por sus colaboradores, capital humano, generando procesos afectivos, velando por su bienestar, su desarrollo, por sus satisfacciones, su calidad de vida y eso hará que sin mucho más ingrediente obtengamos muchos logros a nivel institucional y de manera individual grandes éxitos profesionales.

Así mismo, refiere sobre la comunicación efectiva, es una gran habilidad básica de todo líder, maestro, directivo y gerente, las cuales deben emplearse en las áreas que se desenvuelven. Se indica que esta cualidad es muy grande, va más allá de la expresión verbal y no verbal, puesto que, es la expresión de la forma, de cómo somos, cómo nos dirigimos, en qué momento lo hacemos. Es decir, emplear una comunicación

afectiva con un trato amable y con mucha transparencia, es fundamental y un punto clave para obtener éxitos laborales.

Arrea (2016) da a conocer que entre todos los integrantes y los colaboradores de un equipo u organización debe primar y desarrollar una comunicación altamente efectiva, eficaz, frecuente, transparente, respetuosa y empática. En donde se evite, o se gestione bien todo tipo de diferencias, valorando las diversas opiniones de cada integrante; ya que, una mala comunicación generará malestares entre sus miembros. Por ello, es mucho más importante resaltar, el cómo se dicen las cosas, que lo que se dice.

Del mismo modo, Carpena (2016) abordó sobre la empatía, concluyendo que la sociedad es cada día compleja y global, nos presenta grandes retos universales a los maestros y otros, así como la gran responsabilidad de forjar una conciencia empática que haga posible la contribución para sobrevivir, en este mundo competitivo. Es así que definió la empatía como la habilidad o capacidad que consiste en identificar o captar lo que la otra persona siente, piensa o necesita y esta competencia debe ser afectiva, cognitiva y emocional; solo así entenderás realmente la situación como si fuera propia, para ayudar y consolar, abriéndose a los demás de corazón. El camino empieza demostrando empatía por uno mismo, con personas cercanas, familia, trascendiendo y llegando a desarrollarse a nivel universal.

Referente a trabajo en equipo, Rodríguez (2020) consideró que trabajar en equipo es una habilidad o competencia muy dinámica, pero con variadas categorizaciones, la cual requiere de gran predisposición, empeño, compromiso, responsabilidad en la colaboración activa, con liderazgo y unión con las demás personas y con el equipo, frente a las diversas actividades desarrolladas para lograr de forma eficiente los objetivos comunes en la que cada integrante es una pieza clave del rompecabezas.

La clave para que un buen equipo de trabajo se desempeñe eficientemente, es importante que el líder seleccione pertinentemente a los integrantes, teniendo en cuenta las cualidades resaltantes en cada colaborador. Para integrar un buen equipo de trabajo es imprescindible valorar no solo sus capacidades disciplinares e

intelectuales de sus miembros, sino también sus características socio psicológicas, de personalidad y manejo de emociones. De esa manera serán capaces de lograr con eficiencia sus funciones.

Del mismo modo, Girard y Koch (2021) hicieron referencia sobre otra de las dimensiones significativas hoy en día determinante, la habilidad de resolución de conflictos o problemas en la escuela, considerada como una de las capacidades de vital trascendencia, ya que ayuda a fortalecer las relaciones interpersonales, brindando diversas herramientas que permitan establecer grandes vínculos afectivos entre los representantes de la comunidad educativa, para fortalecer un pertinente ambiente laboral, generando un mejor diálogo y comunicación, para así lograr los objetivos y metas priorizando el desempeño docente personal e institucional.

Skordoulis et al. (2020) señalaron que las escuelas en este nuevo siglo son consideradas comunidades sociales ya que se preocupan por el bienestar integral de los educandos; por ende, evitar todo tipo de conflictos brinda grandes oportunidades para lograr la excelencia en todos los ámbitos y escenarios educativos. En el campo laboral docente, el gran objetivo del dominio de esta habilidad es promover una adecuada comunicación, mayor comprensión entre sus pares y miembros, evitando diversos problemas, peleas, discusiones, malentendidos, insultos que debilitan el clima laboral. Como docentes en nuestras manos está crear una familia escolar con aulas pacíficas, donde se sientan seguros, valorados y así puedan mejorar el logro de las diversas competencias. Importante resaltar que se debe tener en cuenta ciertas herramientas o pasos que nos permitirán de forma pertinente abordar una problemática: Tenemos la negociación, conciliación y meditación.

En síntesis, referimos que para el desarrollo del trabajo de investigación, se ha propuesto como dimensiones de habilidades blandas aquellas que respondan al objetivo de estudio: El liderazgo, la comunicación afectiva, la empatía, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos las cuales le dieron mayor peso al estudio.

Por otro lado, resaltando y valorando la segunda variable de la presente pesquisa, denominado desempeño laboral docente, se tomó como base y referencia al gran teórico, Chiavenato (2011) en su investigación Administración de los recursos

humanos y su teoría Evaluación de desempeño en las organizaciones, donde refiere que la evaluación del desempeño laboral es necesario y trascendental en un contexto globalizado, donde se busca la excelencia y grandes talentos humanos para sobrevivir exitosamente brindando altos estándares laborales y así conseguir las metas institucionales. Valorar el desempeño es un medio que nos permite conocer, verificar el logro y dificultades de los colaboradores, y de esa manera elaborar planes de mejora para alcanzar los propósitos de toda organización.

Del mismo modo, refirió que desempeño laboral es el profesionalismo, productividad, eficiencia y proactividad con la que día a día desempeña su labor el colaborador o trabajador de toda institución, demostrando bastante compromiso, donde se resalta y se valora sobre todo la motivación intrínseca, haciendo de ella muy competente en el mercado. La relación entre cargo y desempeño es grande debido a la responsabilidad que se le encomienda, por ello realizar el mejor trabajo traerá grandes beneficios para ambos, empresa como colaborador. En conclusión, un eficiente desempeño laboral es la fortaleza más imprescindible y con alto estándar de calidad, con la que cuenta el trabajador en una organización.

También, Consideró algunas características que se debe observar para determinar un buen desempeño: Puntualidad, iniciativa, responsabilidad, calidad, producción y cooperación. Valorar estos y otros aspectos relevantes son ineludibles, ya que permitirá a los directivos, líderes y gerentes, conocer, medir, intervenir y optimizar el potencial humano con el que cuenta. Por ello el desempeño, es la piedra angular, base apreciable que permitirá alcanzar con mucha efectividad el progreso y calidad organizacional.

Asimismo, Guevara (2016) reconoció que considerar, valorar y evaluar el desempeño laboral es muy fundamental y significativo para el buen funcionamiento de cualquier institución u organización, es así que debemos ponerle una especial atención al desempeño del talento humano. La evaluación del desempeño laboral genera mucha prosperidad a la organización y colaboradores, contribuyendo así en su bienestar como trabajador eficiente, calificado y sobresaliente, principalmente aportando grandemente en el éxito de su institución.

Resalta su importancia porque nos permitirá reconocer los logros y dificultades de cada colaborador o empleado, conociendo así el capital humano con el que se cuenta, esto admitirá a los directivos y gerentes de las empresas tener una visión de lo que se logrará, así como elaborar un plan de mejora, de manera oportuna fortaleciendo y desarrollando estrategias que permitan mejorar su desempeño y optimizar el potencial humano, importante en estos últimos tiempos de competitividad (Guevara, 2016).

Toropova et al. (2021) consideraron necesario que los educadores ejerzan su desempeño pedagógico y laboral con bastante optimismo, perseverancia y compromiso ya que ellos construyen el pilar fundamental en el campo educativo, es así que cuidar el clima del trabajo, donde cada integrante sienta satisfacción, contribuye favorablemente para lograr altos grados de eficacia y eficiencia en su labor docente. Seguidamente se menciona a Morales (2015) citado por Gónzales y Morales (2020) donde plasma que el desempeño laboral no solo se trata o refiere, de cómo el colaborador se desenvuelve en su labor, añadimos a ello la forma de la parte ética y moral presente en todo momento, llamada también deontología, la cual hoy es resaltante que todo trabajador lo tome en cuenta, demostrando profesionalidad y profesionalismo para lograr la visión y misión de cada institución, y por ende obtener logros como trabajador, manteniendo la permanencia, incluso el ascenso constante.

Por lo tanto, frente a la segunda variable de la interesante investigación, desempeño laboral, se tomó en cuenta y se ha propuesto las siguientes dimensiones. Guzmán (2016), la responsabilidad docente, como una dimensión del desempeño laboral, consiste en demostrar la autoeficacia que se desarrolla como maestros de vocación, responsables, preocupados y comprometidos con la educación y los aprendizajes de las y los estudiantes, así como la mejora de toda la comunidad educativa. Las expectativas que debemos tener de ellos deberían ser muy altas, pese a las diversas dificultades que se presentan, como el contexto, económico, social y familiar. Es importante considerar ello y no tomarlo como un obstáculo en nuestro trabajo pedagógico, ello hará que confíen en los docentes, motivándose a asumir los retos que se les presenta, con muchas expectativas y responsabilidad, y así lograr las metas establecidas.

Fuentealba e Imbarack (2014) hacen mención a las dimensiones compromiso y profesionalismo docente, definen que el compromiso consiste en asumir y ser conscientes del gran rol protagónico que la sociedad encomendó a los y las docentes, agentes de cambio, en la educación de los y las estudiantes, los futuros ciudadanos. No solo consiste en transmitir conocimientos, si no ir más allá que debería ser la esencia de todo educador entregado a su profesión, forjadores de los ciudadanos del mañana, comprometido con su institución, con la enseñanza y con los padres de familia. El compromiso docente es muy significativo para obtener una educación de calidad y de esa manera se define la identidad profesional e institucional. Del mismo modo, se menciona que el profesionalismo o profesionalidad sitúa principalmente la forma de cómo realiza su trabajo el docente, cómo se desenvuelve, se comporta, se comunica, se compromete, se identifica. Desarrollándose como todo un profesional autónomo, con mucha voluntad, predisposición permanente, demostrando altos estándares de calidad profesional.

Así mismo, tenemos a Cardona y Guerra (2020), quienes indicaron que ahora, urge seguir trabajando grandemente para reivindicar y revalorar la profesión del docente, ya que en cada maestro está desempeñar este gran rol que la sociedad los encargó; por lo tanto, es prioridad buscar estándares de calidad, demostrando profesionalismo y ética en todo momento y contexto, cumpliendo así con las obligaciones que esta implica, si se desea ser realmente un verdadero maestro trascendental. Pag.9

Por último, tenemos la dimensión adaptabilidad, para ello (Mylopoulos, 2018) citado por (Guerrero, 2021) hizo mención que la adaptabilidad en la labor docente, en estos últimos años, ha tomado mucha relevancia, ya que es una gran cualidad, característica o desempeño deseado por muchos profesionales de forma general y considerable para alcanzar un buen desempeño laboral y el éxito en toda organización. No es suficiente ser sobresaliente en alguna materia, hoy se requiere de profesionales con destrezas, habilidades y capacidades adaptables, flexibles y abiertos a los cambios permanentes de la sociedad, ya que cada día son complejos los retos que se deben enfrentar; por ello, deberían asumirlos con responsabilidad y eficiencia.

Putra et al. (2020) reseñaron en su investigación, que las permutaciones drásticas a nivel social, económico, político y tecnológico, se convierten y convergen en un gran reto para la educación actual, donde urgen recursos humanos ágiles, calificados, competentes, emocionalmente estables, con alta capacidad de responder y adaptarse a los constantes cambios. Lo que compromete a las I.E crear una sinergia entre entorno laboral y los docentes, imprescindible para sobrevivir en este mundo competitivo.

Del mismo modo Ozturk (2015) citado por (Guerrero, 2021), consolidó que la educación en este contexto de la modernidad, en la cual los estudiantes se involucran permanentemente en actividades que se vinculan con problemáticas de la vida real, ello puede ayudar a transmitir experiencias que permitan a los docentes motivar la innovación, la autonomía y creatividad de los estudiantes con el fin de promover eficiencia en los procesos de cada actividad y para cada individuo. Emplear las metodologías didácticas activas, un aprendizaje reflexivo por descubrimiento, considerando herramientas educativas que promuevan el desarrollo de trabajos basadas en experiencias adaptativas, permitirán que estén preparados para cualquier obstáculo. En síntesis podemos decir que para el estudio de la investigación se trabajó las dimensiones para la segunda variable, desempeño laboral docente: La responsabilidad, el compromiso, el profesionalismo y la adaptabilidad, las cuales le dio mayor peso al estudio.

### **III. METODOLOGÍA**

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

##### **3.1.1 Tipo**

La pesquisa fue considerada de tipología básica, llamada también teórica, puesto que se centra específicamente en el estudio del tema, teniendo en cuenta e incrementando conocimientos respecto al marco teórico de las variables. El enfoque empleado fue el cuantitativo, para ello Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) refieren que este se emplea para conocer las magnitudes, cifras, cantidades y relaciones de los fenómenos de estudio, para luego corroborar y consolidar la hipótesis y de esta manera dar una respuesta al estudio planteado.

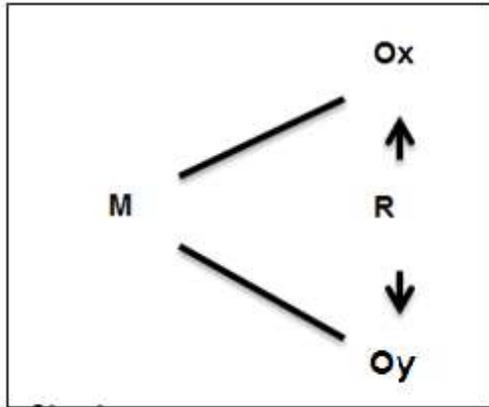
De la misma manera se indica que será de corte transversal, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) sostienen que se determinó así, ya que los datos son acopiados por única vez, en un solo momento y tiempo. Su fin es describir las variables, analizar, evaluar y determinar la relación. La indagación empleó el método hipotético-deductivo, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) consideran que en este método se plantean conjeturas o deducciones, que deberán ser comprobadas rigurosamente.

##### **3.1.2 Diseño**

En mención al diseño se consideró el no experimental en el que sustentan, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) que este diseño es lo opuesto al diseño experimental, ya que limita tanta complejidad, en el cual se evita manipular las variables, debido a que no se busca conocer las alteraciones o los efectos en cuanto nos referimos a relación de las variables de estudio.

Del mismo modo se indica que la investigación desarrolló un diseño descriptivo correlacional; para ello, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) indicaron que dicho diseño permite establecer o describir la unión o conexión que se presenta en las variables como son: Habilidades blandas y desempeño laboral docente.

Se ostenta el esquema del diseño de investigación, donde se visualiza la relación en sus variables.



**M:** Docentes de la I.E de Lurigancho – Chosica.

**Ox:** variable 1

**Oy:** variable 2

**R:** Correlación variables 1 y 2

### 3.2. Variables y operacionalización

#### ***Variable 1: Habilidades blandas***

**Definición conceptual.** De Arco et al. (2022) definen las habilidades blandas como el dominio de capacidades, destrezas y cualidades especiales, llamadas también soft skills, que permite al ser humano relacionarse de manera óptima con sus pares, en diversos entornos en el día a día, como contextos laborales y de interacción, ya que en este mundo competitivo no es suficiente el dominio de habilidades duras, (conocimientos y técnicas) para ser exitosos, si no las habilidades blandas es un complemento perfecto que permite estar abierto a los grandes cambios, con más compromiso en busca del éxito laboral y profesional.

**Definición operacional.** En el estudio de la variable1 habilidades blandas, se tomó como referencia cinco dimensiones tales como: El liderazgo, la comunicación efectiva, la empatía, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos.

**Indicadores.** Para tener presente y desarrollar la evaluación y medición de esta variable se consideró en el cuestionario 10 indicadores desprendidas de las

dimensiones, las cuales consideraron 27 ítems en el cuestionario, presentándose en una escala del 1 al 5 con sus niveles y rangos correspondientes, con las cuales fueron medidos el grado y nivel de HB que posee el docente.

**Escala de medición.** La variable de estudio 1 fue medida empleando un cuestionario, en la que se planteó como instrumento de acopio de datos, preguntas en escala ordinal de tipo Likert, que evaluó la parte de actitud y opinión donde, los indicadores hacen referencia a las cinco dimensiones establecidas.

### ***Variable 2: Desempeño laboral docente***

**Definición conceptual.** Chiavenato (2011) refiere que el desempeño laboral es la eficiencia, el profesionalismo, productividad y proactividad con la que el trabajador, desempeña su labor en toda institución, demostrando siempre bastante compromiso, donde se resalta y se valora la motivación intrínseca. La relación entre cargo y desempeño es grande debido a la responsabilidad que se le encomienda, por ello realizar el mejor trabajo traerá grandes beneficios para ambos, institución como colaborador.

**Definición operacional.** En cuanto al estudio del desempeño laboral docente, se tomó como propuesta el desarrollo de cuatro dimensiones como son: La responsabilidad, el compromiso, profesionalismo y adaptabilidad.

**Indicadores.** Para tener presente y desarrollar la evaluación y medición de esta variable se consideró en el cuestionario 10 indicadores, desprendidas de las dimensiones, en las cuales se consideró 27 ítems, presentándose en una escala del 1 al 5 con sus niveles y rangos correspondientes, con las cuales fueron medidas para determinar el grado y nivel de desempeño que demostró el docente en su centro laboral.

**Escala de medición.** La variable 2 de la investigación fue evaluada a través de un cuestionario, en la que se planteó como instrumento para recoger los datos, preguntas en una escala ordinal de tipo Likert, que midió la parte de actitud y opinión, donde los indicadores hicieron referencia a las cinco dimensiones plasmadas.

### 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

#### 3.3.1 Población

Se refiere como población de estudio, llamada también universo, al conjunto de personas que presentan características en común, en ella se indica a la totalidad de los elementos de la investigación, que puede ser finito e infinito (Arias, 2020)

En la pesquisa, la muestra lo conformaron 53 docentes de la Institución Educativa de Lurigancho – Chosica, lo integraron docentes de ambos sexos, entre contrados y nombrados, así como del nivel inicial, primaria y secundaria.

**Tabla 1** *Cuadro*  
*de distribución según el número de docentes por nivel y género*

Nivel educativo	Varones	%	Mujeres	%	total
Educación inicial	0	0%	8	15.09%	8
Educación primaria	2	3.77%	19	35.85%	21
Educación secundaria	8	15.09%	16	30.19%	24

**Nota.** *Directorio comunidad educativa 2023*

**Criterios de inclusión.** Formaron parte de la investigación todos los docentes que integran el nivel inicial, así como primaria y secundaria, tanto contratados como los nombrados, entre mujeres y varones de la Institución Educativa de Lurigancho-Chosica.

**Criterios de exclusión.** En el estudio no participaron los integrantes administrativos CAS, en su totalidad.

#### 3.3.2 Muestra

Según, Arias (2020) refiere que la muestra es una fracción de elementos del universo o población, es trascendental saber delimitarla, esto debe darse según el propósito o problema de estudio, puede ser probabilístico o no probabilístico. En mención al estudio referimos que la muestra lo conformaron 53 docentes de la I.E, entre contratados y nombrados de ambos sexos, es decir fue censal, no probabilística.

### **3.3.3 Muestreo**

En el mencionado estudio de investigación se hizo efecto el empleo de la muestra no probabilística, censal, por ser una población reducida.

### **3.3.4 Unidad de análisis**

Se concluye que la totalidad de participantes fueron 53 docentes, donde se incluyó también a las docentes y personal jerárquicos, pertenecientes a la institución en estudio, ya que consiste la unidad de donde se extraen los datos o información final.

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

Arias (2020) indicó que las técnicas de un estudio cuantitativo, son herramientas o medios que ayudan a recolectar u obtener el acopio de información. En la indagación, la técnica seleccionada fue la encuesta, la cual permitió receptionar los insumos e información válida correspondiente a las variables, para obtener datos confiables con el fin de cuantificar y medir.

Este estudio utilizó como instrumento de evaluación el cuestionario en la que se estableció una serie de preguntas, que fueron valoradas y medibles según la escala de likert en la que se contempló 5 categorías establecidas a tomarse en consideración las cuales son: (5) casi siempre (4) siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca y (1) Nunca. Se desarrolló dos cuestionarios dirigidos a cada una de las variables, tanto dependiente como independiente, las que fueron aplicadas a los docentes que integraron la muestra poblacional.

De los cuestionarios 1 y 2 estandarizados, para obtener información sobre estas dos variables en estudio, se refiere que el cuestionario 1 sobre HB fue elaborado teniendo como referencia el marco teórico generado a partir de los 4 autores: Contreras et.al (2016), Rodriguez (2020), Carpena (2016) y Girad y Koch (2021) considerando ello, se menciona que los ítems fueron adaptados, propuestos y elaborados por la investigadora.

Lo mismo se puede decir de la variable DLD, referente al cuestionario 2, se elaboró resaltando los aportes de los 3 autores: Guzmán (2016), Cardona y Guerra

(2020), Mylopoulos (2018) de ello, se considera que los diversos ítems fueron adaptados, propuestos y elaborados por la investigadora.

### 3.5. Validez y confiabilidad del instrumento

Se menciona que los instrumentos pasaron por dos fases o procesos como son: La validación y confiabilidad, de ese modo probar su viabilidad en la muestra. En la validación se evaluó la cohesión, coherencia, la adecuación, ya que el cuestionario debió responder con confianza, para el objetivo por el cual fueron elaboradas. El otro proceso fue determinar la evaluación del instrumento mediante el juicio de expertos, quiénes determinaron con un veredicto aprobatorio, teniendo en cuenta la pertinencia, claridad y relevancia. En los anexos se podrá visualizar los cuestionarios validados por los profesionales expertos.

**Tabla 2**

*Validación profesionales expertos*

Apellidos y nombres validadores	Veredicto
Dr. Cárdenas Valverde, Juan Carlos	Aplicable
Mgtr. Lucano Ortega, Norma Isabel	Aplicable
Mgtr. Siu Peña, Rita Maribel	Aplicable

### 3.6. Procedimientos

En esta parte se dará a conocer todos los pasos o procedimientos que se siguió para la elaboración del estudio. Lo primero que se hizo fue analizar, observar e identificar el problema de investigación, una vez establecida se pasó a explorar las fuentes teóricas, acopiando informaciones trascendentales e importantes de artículos científicos, revistas, tesis, exploración por diversos repositorios confiables, entre otros. En segundo lugar se elaboró la matriz de consistencia, con 54 ítems, las que pasaron por la validación de los juicios de expertos.

En la tercera parte se derivó la documentación o carta para que los directivos de la I.E autoricen la aplicabilidad del instrumento a la muestra correspondiente. En la cuarta fase se obtuvo la carta de permiso o aceptación por parte de las autoridades de la I.E, en la quinta parte se comunicó y se dio a conocer a los docentes el consentimiento informado, en la que se expresó el fin del estudio y se resaltó la importancia de su apoyo y participación en el estudio; así mismo, se les explicó que se necesita de su responsabilidad y sinceridad para abordar con efectividad. Del mismo modo, se les indicó que dichos datos obtenidos serán netamente para el trabajo de referencia de la investigación.

Por último, se les hizo llegar las indicaciones de la forma y el modo de aplicación de los cuestionarios, reuniéndolos en un ambiente adecuado de la I.E para la concentración con la que deben disponer para desarrollarlas. Se finalizó con la consolidación de los datos estadísticos básico e inferencial. Para la presentación final se tuvo presente el grado de similitud, las mismas que fueron revisadas y mejoradas constantemente mediante el parafraseo, de tal manera que se obtuvo un producto eficiente, consolidándose con la declaratoria de autenticidad del asesor.

### **3.7. Método de análisis de datos**

Referente al método de la indagación obtenida y los resultados se trabajó con la estadística descriptiva básica, que consiste en la primera fase, donde se ejecutó el análisis descriptivo de cada variable, y las dimensiones, elaborando la tabulación de los datos y casos. Para ello se empleó los esquemas de frecuencias, así como los gráficos de barras para establecer la interpretación. Asimismo, se registró los datos y se trabajó en una tabla de Software Microsoft Excel.

Posterior a ello, se pasó a transportar y procesar la información en el programa estadístico SPSS v.25 para así generar las tablas y figuras que pasaron a ser interpretadas. De forma inferencial se empleó esta estadística para conocer las generalizaciones de los datos encontrados, las cuales nos permitió conocer el vínculo entre las variables, para así, probar las hipótesis planteadas. Antes de ello se realizó en efecto el análisis de normalidad, considerándose la prueba Kolmogorov – Smimov

(mayor a 50 datos), por último, se ejecutó la correlación de Rho de Spearman, estadísticamente sirvió para evaluar la parte correlacional y medir las variables: HB y Desempeño Laboral Docente.

**Tabla 3**  
*de Rho de Spearman*

*Escala*

<b>R</b>	<b>Relación</b>	<b>correlación</b>
R=0	No existe	Nula
0,00<r≤0,20	Muy poco intensa	Pequeña
0,20<r≤0,40	Pequeña/apreciab.	Baja
0,40<r≤0,60	Considerable	Regular
0,60<r≤0,80	Intensa	Alta
0,80<r≤1,00	Muy intensa	Muy alta

### **3.8. Aspectos éticos**

La pesquisa se concretó tomando en cuenta la formalidad del caso, por ello se desarrolló considerando los principios éticos profesional de la casa de estudios UCV, así como la guía de investigación de la tesis con resolución R.V.I N°062-2023-VI-UCV, la que orientó la ejecución del estudio, asumiendo un compromiso responsable: Como la honestidad, la veracidad, la confiabilidad de los datos, contenidos y afirmaciones; del mismo modo, al momento de obtener los datos de las encuestas se respetó la parte anónima de la identidad, como el contenido acopiado después de la entrevista, refiriendo dichos datos solo para la parte fundamental del estudio.

Asimismo, se mencionó que la información brindada se redactó teniendo presente la 7ma edición de las normas APA, la cual orientó la forma y el contenido del trabajo. Finalmente se refiere que en todo momento se empleó la técnica del parafraseo según correspondía los tipos de cita entre otros, demostrando originalidad en la pesquisa realizada.

## IV. RESULTADOS

En este aspecto de la investigación se dará a conocer los datos que se hallaron, después de la ejecución de los instrumentos de investigación, referente a las variables HB y DLD en una institución educativa de Lurigancho – Chosica. Seguidamente, se refieren los resultados obtenidos.

### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 4**

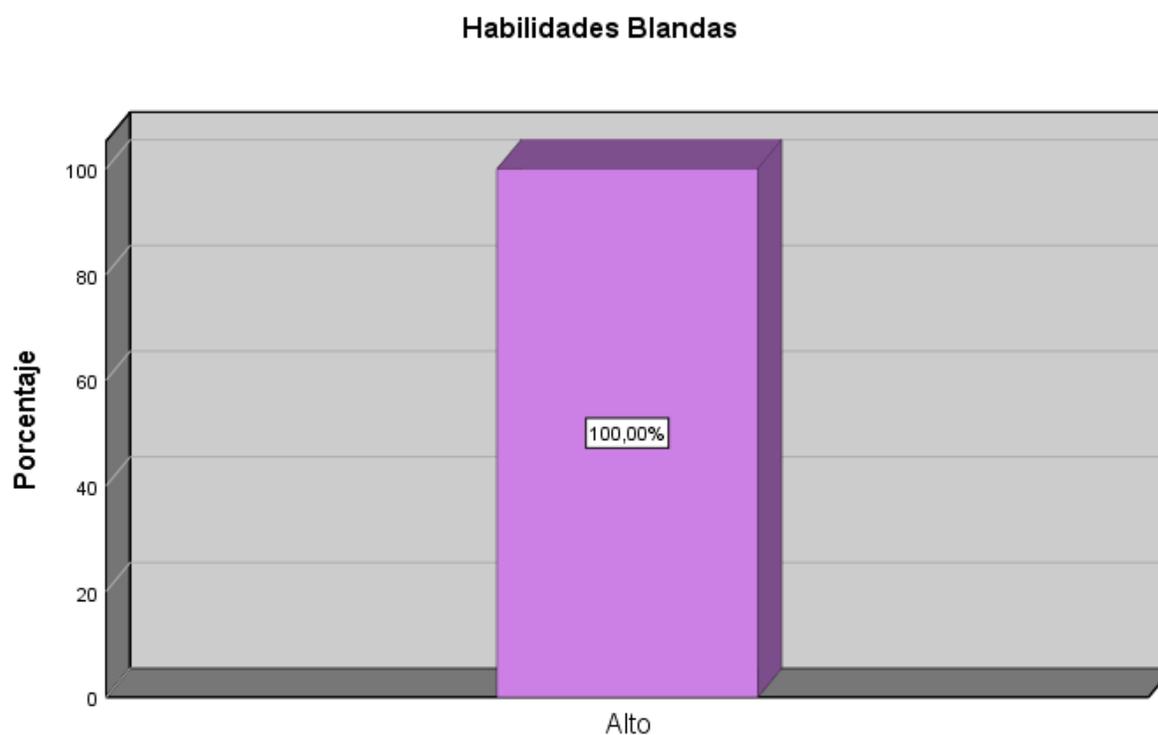
*Nivel: Habilidades blandas*

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Alto	53	100,0

**Nota:** *Elaboración según la base de datos*

**Figura 1**

*Niveles porcentuales de Habilidades blandas*



### **Interpretación de la tabla y figura**

En la presente tabla 4 y figura 2, se percibe que el 100% de las y los maestros evaluados de la institución educativa de Lurigancho – Chosica, demostraron un rango de nivel alto en el desarrollo de habilidades blandas.

**Tabla 5**

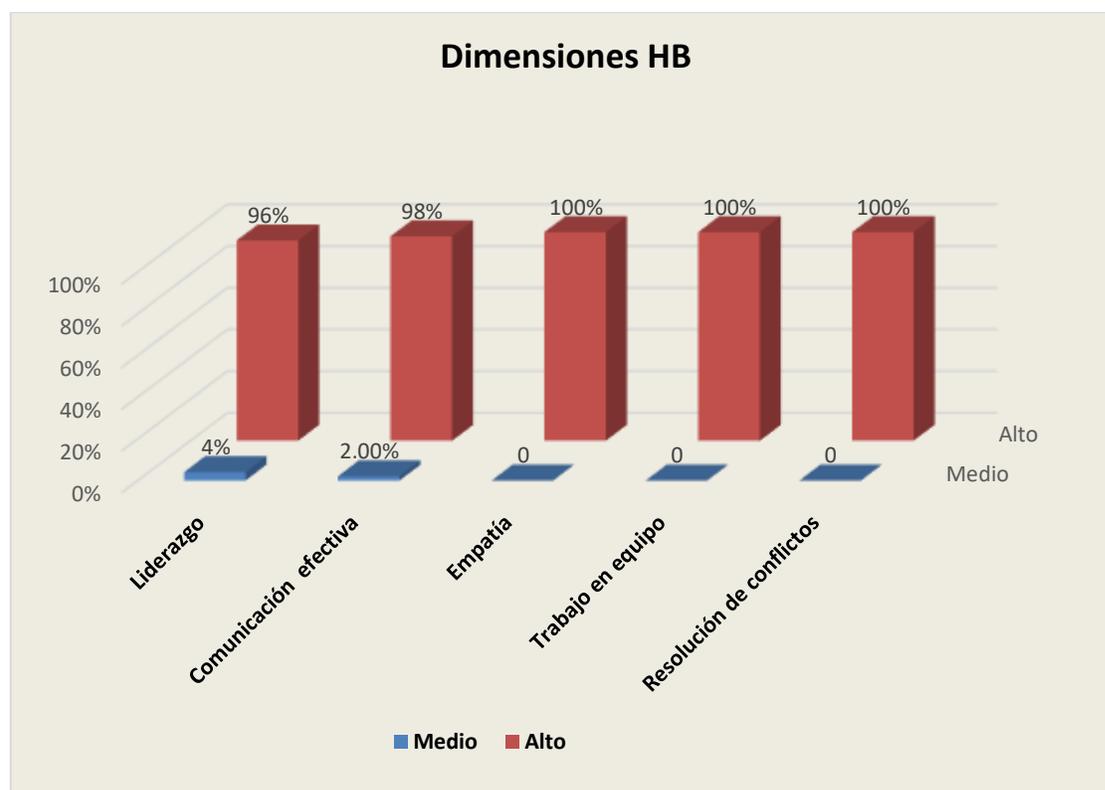
*Niveles: Dimensiones Habilidades blandas*

Dimensión	Medio	%	Alto	%	Total	%
Liderazgo	2	3,8%	51	96,2%	53	100,0%
Comunicación efectiva	1	1,9%	52	98,1%	53	100,0%
Empatía	0	0,0%	53	100,0%	53	100,0%
Trabajo en equipo	0	0,0%	53	100,0%	53	100,0%
Resolución de conflictos	0	0,0%	53	100,0%	53	100,0%

**Nota:** *Elaboración propia según la base de datos*

**Figura 2**

*Niveles porcentuales: Dimensiones habilidades blandas*



### **Interpretación de tabla y figura**

En la tabla 5 y figura 3, según los rangos, se interpreta que, respecto a la habilidad de liderazgo, el 96,2 % (51) docentes poseen un alto nivel, así como un 3.8% (2) demuestran un nivel medio. En cuanto a comunicación efectiva, se visualiza que un 98,1% (52) docentes encuestados demuestra un rango alto, así como 1,9% (1) docente demuestra un rango medio. Del mismo modo referente a empatía se asegura que el 100% (53) docentes indican poseer un alto rango. Así como la dimensión trabajo en equipo un 100% de docentes poseen un alto nivel. Finalmente respecto a la resolución de conflictos el 100% de docentes evaluados indicaron poseer un alto nivel.

**Tabla 6**

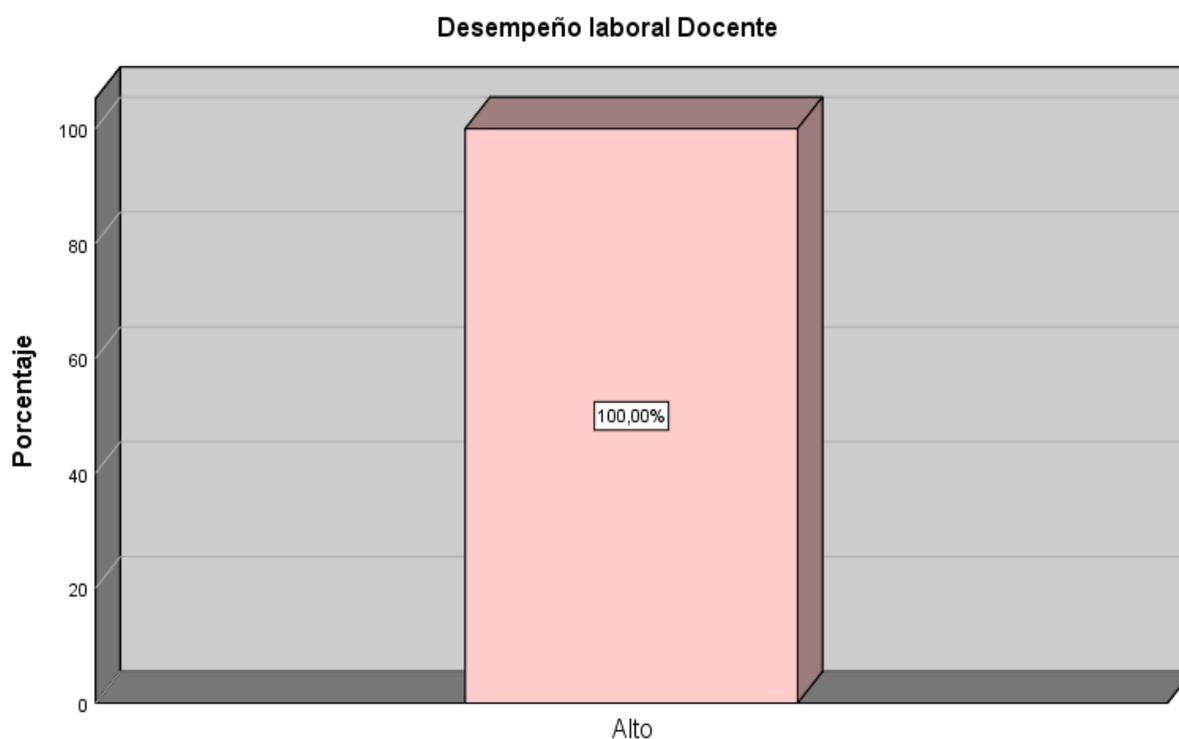
*Nivel: Desempeño laboral docente*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Nivel</b>	<b>alto</b>	53	100,0

**Nota:** *Elaboración propia según la base de datos*

**Figura 3**

*Niveles porcentuales: Desempeño laboral docente*



**Interpretación de la tabla y figura**

La presente tabla 6 y figura 4, muestra que el 100% de las y los maestros evaluados de la I.E de Luriganchó – Chosica tienen un rango de nivel alto referente al desempeño laboral docente.

**Tabla 7**

*Niveles: Desempeño laboral docente*

Dimensión	Alto	%	Total	%
Responsabilidad	53	100,0%	53	100,0%
Compromiso	53	100,0%	53	100,0%
Profesionalismo	53	100,0%	53	100,0%
Adaptabilidad	53	100,0%	53	100,0%

**Nota:** *Elaboración según de la base de datos*

**Figura 4**

*Niveles porcentuales: Dimensiones desempeño laboral docente*



### **Interpretación de la tabla y figura**

Según la tabla 7 y figura 5, se interpreta que en relación a la dimensión responsabilidad, el 100 % (53) docentes evaluados demuestran un alto grado de desempeño. En la dimensión compromiso, se visualiza que un 100 % (53) docentes encuestados demuestran un rango alto. Del mismo modo, en cuanto a la dimensión profesionalismo, podemos asegurar que el 100% (53) docentes indicaron poseer un alto rango. Así como la dimensión adaptabilidad un 100% de docentes indicaron poseer un alto nivel.

## 4.2. Prueba de normalidad

**Tabla 8**

*Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnova*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades blandas	,159	53	,002
Desempeño laboral docente	,193	53	,000

**Nota:** SPSS 25

Corrección de significación de Lilliefors

### Interpretación de la tabla

Se visualiza la tabla 8 con datos de la prueba de normalidad, teniendo presente que se cuenta con una muestra mayor a 50 evaluados, por ello se consideró la prueba de normalidad de Kolmogorov –Smirnov (mayor a 50 datos) donde se visualizó que contando con un intervalo de confianza de 95% el valor de significancia es menor a 0,05, para ambas variables, por lo tanto se comprobó que no cumple con la normalidad, es así que se trabajó con las pruebas de estadística de distribución no paramétricas; para ello, se empleó Rho de Spearman, con el propósito de comprobar la significancia de las hipótesis.

### 4.3. Análisis inferencial

#### Hipótesis general

Existe relación significativa entre las habilidades blandas y el desempeño Laboral docente en una Institución Educativa de Lurigancho – Chosica, 2023.

**Tabla 9**

*Correlación Habilidades blandas y Desempeño laboral docente*

		Habilidades blandas	Desempeño laboral docente
Coeficiente de correlación		1,000	,649**
Habilidades blandas	Sig. (bilateral)	.	,000
N		53	53
Coeficiente de correlación		,649**	1,000
Desempeño laboral docente	Sig. (bilateral)	,000	.
N		53	53

**Nota:** SPSS 25

\*\* . En el nivel (bilateral) 0,01, la correlación es significativa.

#### Interpretación de la tabla

Según indica la tabla 9, se estima que existe una similitud significativa ( $R=0,649$ ) entre las variables, con un grado de significancia de ,000, que es menor a 0.05, lo que refiere que se niega la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis de investigación. De ello se afirma que hay una conexión significativa intensa alta. Concluyendo que, a mayor desarrollo de habilidades blandas, mejor desempeño laboral docente.

### Hipótesis específica 1

Se da una relación directa entre la habilidad de liderazgo y el desempeño laboral docente en una Institución Educativa de Lurigancho – Chosica, 2023.

**Tabla 10**

*Correlación Liderazgo y Desempeño laboral docente*

		Liderazgo	Desempeño laboral docente
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,413**
		N	53
	Desempeño laboral docente	Coeficiente de correlación	,413**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	53

**Nota:** SPSS 25

\*\* . En el nivel (bilateral) 0,01, la correlación es significativa

### Interpretación de la tabla

De acuerdo a la tabla 10, se mencionan las deducciones de Rho de Spearman donde se evidencia una relación directa significativa considerable ( $R=0,413$ ) entre liderazgo y desempeño laboral docente, el grado de significancia fue de, 000,002 que es menor a 0.05, lo que demuestra que se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica de investigación. Concluyendo que, a mayor desarrollo de liderazgo, se dará un mejor desempeño laboral docente.

## Hipótesis específica 2

Existe relación significativa directa entre la habilidad comunicación efectiva y desempeño laboral docente en una Institución Educativa de Lurigancho – Chosica, 2023.

**Tabla 11**

*Correlación Comunicación efectiva y Desempeño laboral docente*

			Comunicación efectiva	Desempeño laboral docente
Rho de Spearman	Comunicación efectiva	Coeficiente de correlación	1,000	0,434**
		Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	53	53
Rho de Spearman	Desempeño laboral docente	Coeficiente de correlación	0,434*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	.
		N	53	53

**Nota:** SPSS 25

En el nivel (bilateral) 0,01, la correlación es significativa.

### Interpretación de la tabla

Según la tabla 11, refieren que se da una significancia de, 000,001 que es menor a 0.05 (p valor 0,000 ,001<0.05), lo que describe que se niega la hipótesis específica nula y se afirma la hipótesis específica de la investigación. Según el análisis de Rho de Spearman se evidencia que el nivel de asociación es significativa considerable (R=0,434). Concluyendo que, a mayor manejo de la comunicación efectiva, se efectuará un mayor DLD.

### Hipótesis específica 3

Existe relación significativa directa entre la habilidad empatía y desempeño laboral docente en una Institución Educativa de Lurigancho – Chosica, 2023.

**Tabla 12**

*Correlación Empatía y Desempeño laboral docente*

			Empatía	Desempeño laboral docente
Rho de Spearman	Empatía	Coefficiente de correlación	1,000	,491**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
Desempeño docente	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,491**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

**Nota:** SPSS 25

En el nivel (bilateral) 0,01, la correlación es significativa.

### Interpretación de la tabla

Se expone en la tabla 12, según las evidencias Rho de Spearman una correlación regular significativa considerable ( $R=0,491$ ) entre empatía y la segunda variable, el grado de significancia que se obtuvo fue de, 000 que es menor a 0.05, con ello se niega la hipótesis específica nula y se confirma la hipótesis específica del investigador. Concluyendo que, a mayor desarrollo y manejo de empatía, se dará un mayor desempeño laboral docente.

#### Hipótesis específica 4

Existe relación directa y significativa entre la habilidad trabajo en equipo y desempeño laboral docente en una Institución Educativa de Lurigancho – Chosica, 2023.

**Tabla 13**

*Correlación Trabajo en equipo y Desempeño laboral docente*

				Trabajo en equipo	Desempeño laboral docente
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación		1,000	,729**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		53	53
Desempeño docente	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación		,729**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		53	53

**Nota:** SPSS 25

\*\* En el nivel (bilateral) 0,01, la correlación es significativa.

#### Interpretación de la tabla

En la tabla 13, según el análisis de Rho de Spearman, evidencia una correlación alta significativa intensa ( $R=0,729$ ) entre las variables, lo que indica que se niega la hipótesis específica nula 4 y se confirma la hipótesis específica del investigador. Concluyendo que, a mayor manejo de trabajo en equipo, se desarrollará un eficiente desempeño laboral docente.

### Hipótesis específica 5

Existe relación directa y significativa entre la habilidad resolución de conflictos y desempeño laboral docente en una Institución Educativa de Lurigancho – Chosica, 2023.

**Tabla 14**

*Correlación Resolución de conflictos y Desempeño laboral docente*

			Resolución de conflictos	Desempeño laboral docente
Rho de Spearman	Resolución de conflictos	Coeficiente de correlación	1,000	,565**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
Spearman	Desempeño laboral docente	Coeficiente de correlación	,565**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

**Nota:** SPSS 25

\*\* En el nivel (bilateral) 0,01, la correlación es significativa.

### Interpretación de la tabla

Conforme a lo hallado en la tabla 14, el análisis de Rho de Spearman muestra una correlación alta significativa intensa ( $R=0,565$ ) entre dichas variables, lo que indica que se rechaza la hipótesis específica nula 5 y se acepta la hipótesis del autor. Concluyendo que, a mayor manejo de resolución de conflictos, se evidenciará un mejor desempeño laboral docente.

## V. DISCUSIÓN

En el reciente estudio se plasmaron los objetivos planteados en la pesquisa, los resultados fueron comparados con los antecedentes de diversos investigadores, en la que se hallaron diferencias y similitudes para finalmente brindar aportes.

Referente al objetivo general del estudio, que consistió en establecer el grado de conexión entre habilidades blandas y el desempeño laboral docente en una Institución Educativa de Lurigancho – Chosica 2023. El Rho de Spearman confirma una correlación significativa intensa alta ( $R=0,649$ ) entre las variables con un nivel de significancia de, 000, que es menor a 0.05. En la que se concluyó que, a mayor desarrollo de habilidades blandas, mayor desempeño laboral docente.

Cabe resaltar, que en este estudio dichos resultados que se obtuvieron fue gracias a la presencia mayormente de docentes del sexo femenino, como población de 79.25% y solo un 20.75 % de presencia masculina. En cuanto a las edades se resaltó que el 28,3 % fueron docentes entre 41 a 45 años, siendo el mayor porcentaje en este estudio. Asimismo, se hace mención que en esta investigación el mayor porcentaje de docentes evaluados fueron los de condiciones laborales contratados, del mismo modo importante compartir que 45,3% fueron maestros del nivel secundaria.

Los resultados concuerdan con el estudio de Bances (2022), ya que reflejan 0,642 de Rho de Spearman, determinando una significancia de 0,000, valor menor a 0,05. Coincide con esta investigación debido a que la población fue similar, así como la metodología y la relación significativa entre las variables. De ello podemos afirmar, en cuanto un docente desarrolla más HB, demostrará mayor desempeño en su trabajo, lo que permite situarse como un maestro abierto a los grandes cambios, líder, con capacidad de escucha y habilidades de solución de conflictos, siendo capaz de transformar vidas que tanta falta le hace a la sociedad.

Asimismo, cabe resaltar los resultados similares según, Robles (2022) quien realizó el estudio en Abancay- Apurímac. Las cuales arrojaron que hay una relación directa significativa y alta ( $R=0,727$ ). De ello se manifiesta cuanto mayor HB, mejora significativamente el desempeño del educador. Por tanto, el compromiso es seguir desarrollando y promoviendo estas habilidades dentro del trabajo pedagógico, en la

que se tiene como misión formar niños y jóvenes que puedan desenvolverse con capacidades sociales que le permitan ser agentes de cambios con criterio y que sus voces se escuchen.

Del mismo modo se asemeja con la pesquisa de Morocho (2022), en su indagación en el que se indicó un estudio metodológico similar, de análisis cuantitativo, correlacional, básico, transversal, no experimental. Los hallazgos mencionaron que los docentes y las docentes tienen un alto nivel de desempeño. Determinando que las HB significativamente se conectan con el DLD. También se asemeja con la investigación de Marcilla (2020) en la I.E de VMT N° 6032 Miguel Grau Seminario, donde se empleó la misma metodología, básica, hipotético deductivo; no experimental y correlacional. Manifestando que el contexto y lugar de aplicación de la encuesta fue similar, variando en el número de la muestra, siendo en ella muchos más. Obteniendo una correlación muy alta; 0,938. Concluyendo que, a más habilidades blandas, mayor perfil docente.

Igualmente, debemos resaltar estudios similares de Salinas (2023) respecto a las competencias blandas o habilidades y la buena práctica de los maestros en Chimbote. Ortiz (2023) sobre las habilidades no cognitivas o blandas y DLD en el Instituto de Público de Apurímac. También tenemos a Brito (2022), en su tesis, desarrollada en tres instituciones públicas en el distrito de VMT, referente a las habilidades sociales y desempeño laboral docente. El fin de las investigaciones fue hallar la conexión en las variables. En las tres investigaciones se contempló, un estudio metodológico similar cuantitativo, de tipología básica, corte transversal y correlacional, no experimental. Finalmente, se evidenció que a mayores habilidades blandas y mejor habilidad social, mucho más eficiente y efectivo será la práctica docente.

Se considera que toda actividad pedagógica debe ser interactiva, creativa, didáctica; por ello, es imprescindible que el educador efectúe las habilidades blandas en su entorno de enseñanza - aprendizaje aplicando destrezas y habilidades que brinden, logros de aprendizaje y éxito profesional. En relación a investigaciones internacionales, se resalta la semejanza que se halló con los estudios de Pineda y Mejía (2021) que ayudó a incrementar el estándar educativo de un Liceo Militar. Obteniendo una correlación de 0. 446, refiriendo que las competencias y destrezas

blandas suman y ayudan en el desempeño docente. El aporte de Patiño (2020) tuvo como objetivo desarrollar cualidades blandas en jóvenes entre 17 y 16 años, considerando y resaltando la importancia de ella, para lograr las competencias. Del mismo modo, Barnica et al. (2020) en su pesquisa, desarrollada en Honduras sobre las competencias nuevas laborales que requerirá el ámbito empresarial, en la que concluyó que las HB es considera eficaz para el logro del desempeño. La similitud de las investigaciones se dio en los resultados significativos, hallándose una relación alta, ya que la metodología empleada fue idéntica, variando en la población tanto en docentes y estudiantes. Las conclusiones demostraron que las dimensiones e indicadores de las habilidades escogidas, ayudó notablemente en desarrollar una buena y mejor práctica docente.

Finalmente se identificó que los beneficiarios directos fueron los estudiantes, ya que son aquellos que recibieron mayor atención, trato y seguimiento por parte de sus docentes en el proceso de su formación y sus aprendizajes.

De igual modo, Villegas (2017) en su investigación realizada en Chile describió una semejanza, respecto al conocimiento de habilidades a tener presente el siglo XXI. Resaltó la calidad de conocer en los maestros y maestras la trascendencia de las habilidades blandas y su efecto en su formación del docente, en el ámbito educativo. Indicaron como resultados una conexión entre las variables. Significando que aparte de las habilidades blandas, se muestran otros aspectos que favorecen el desempeño laboral de los docentes.

Referente al objetivo específico 1, se menciona la conexión de Rho de Spearman, donde se evidenció que existe una conexión directa significativa considerable ( $R=0,413$ ) entre liderazgo y el desempeño laboral docente. De ello podemos afirmar que, en cuanto se desarrolla la práctica del Liderazgo en las y los maestros, se dará un mejor desempeño laboral docente. Ello concuerda y fue corroborado por Espinoza y Gallegos (2020), los resultados señalaron que el hogar ha sido el contexto principal en el que los universitarios fortalecieron sus habilidades blandas más importantes, referenciando que el liderazgo y desempeño en trabajos colaborativos o en equipo son habilidades relevantes de los estudiantes. De la misma

manera, las deducciones coinciden con los de Batista et al. (2020) refirió como objetivo plasmar una estrategia dirigida al trabajo Liderazgo Transformacional, donde las técnicas fueron las mismas (encuestas), con un cuestionario organizado. Los resultados indicaron buena relación. Finalmente se concluyó resaltando un aprendizaje centrado en el liderazgo transformacional, para obtener éxito laboral y calidad educativa.

Se exhorta seguir fortaleciendo el liderazgo, para ser cada día docentes proactivos, con iniciativa, activos, adelantándose a los cambios, capaces de inspirar esas cualidades en los estudiantes. Contreras et al. (2016) tal como indica, que el liderazgo ha ido evolucionando según los cambios culturales e históricos; por lo tanto, es considerado como el ejercicio, competencia o habilidad de influir, motivar, animar a las demás personas, tanto en la forma de comportarse y actuar, con el objetivo de obtener un logro en común y de manera individual grandes éxitos profesionales.

En mención al 2do objetivo específico, se evidenció en el estudio una de Rho de Spearman, una correlación significativa considerable ( $R=0,434$ ) entre comunicación efectiva, con el desempeño laboral docente. Concluyendo que, a mayor y considerable manejo de la comunicación efectiva, se efectuará un mayor desempeño laboral docente. Tal como nos indicó Ramos et al. (2021), que la comunicación o habilidades comunicativas se conectan de forma significativa con el desempeño docente con un Rho = un 0,368, en mención concluyó a mejor y considerable desempeño de destrezas comunicativas de los docentes será superior su práctica docente.

De igual forma, los resultados se asemejan a lo de Benavente (2022) plasmado en el distrito VMT, sobre las habilidades sociales y su práctica laboral. La metodología del estudio fue similar, cuantitativa determinando que en un 72,1% tienen resultados de medio a bajo, en la variable 1 y el 32% no demuestra una buena comunicación, autoestima y asertividad, con sus estudiantes. Concluyendo se descubrió una conexión considerable entre las dos variables.

Del mismo modo, se compara con lo hallado por Quispe (2022) en su investigación referente al desarrollo del Clima de una institución, resaltando una buena comunicación y su conexión con el DLD en la ciudad de Puno. Los efectos reflejan el

nivel de relación (0.815), encontrando una positiva correlación muy alta. También resaltamos la semejanza con la pesquisa de Pucamayo (2018) donde hizo referencia sobre las habilidades blandas y clima organizacional, en maestros de la institución Politécnico de Arequipa. Se determinó que, a mayor y eficaz comunicación, el clima en la organización será óptimo, la cual reincidirá también en un buen desempeño laboral docente. Finalmente resaltamos a Chinguel (2023) en su estudio, en la I. E. Peruanas Públicas, donde los resultados manifestaron que se da una similitud significativa positiva media entre las variables. Se concluyó finalmente que, frente al incremento de un adecuado ambiente o clima organizacional, se da un mayor nivel de desempeño laboral.

Es así que la comunicación efectiva es considerada habilidad imprescindible en un maestro de este siglo, puesto que permitirá interactuar de forma empática, asertiva y tolerante con la comunidad educativa, promoviendo un adecuado clima laboral, para así, lograr las competencias propuestas en las diversas áreas. Del mismo modo se debe promover constantemente esta habilidad con nuestros estudiantes, para que puedan hacer efecto desde ya en los espacios escolares, sociales y dentro de su localidad.

En el objetivo 3, después de los estudios de Rho de Spearman, se ha evidenciado que concurre una conexión regular significativa considerable ( $R=0,491$ ) entre empatía y desempeño laboral docente. De ello se afirma que existe conexión significativa considerable, entre ellas. Concluyendo que, a mayor desarrollo, manejo de empatía, se dará un mejor desempeño laboral docente. Los resultados hallados demuestran concordancia con el estudio de Barco (2021) donde hizo referencia que la habilidad empatía y el desempeño docente demuestran una correlación alta ( $Rho = 0,700$ ), de ese modo se promueve que en las instituciones se siga fortaleciendo el trabajo de la empatía, conociendo las diversas realidades de los estudiantes, y así ayudarse a salir adelante en todo sentido. Del mismo modo, se pudo visualizar la similitud con la investigación de Robles (2022), donde demostró una correlación entre empatía y desempeño docente, correlación de Rho de Spearman directa alta ( $R = 0,763$ ) entre las dimensiones. Por lo que se concluye de forma general que ser maestros empáticos y estudiantes empáticos permitirá ser más solidarios,

comprometidos a trabajar en bien de todos, pensando y actuando siempre con el corazón, sin dejar de ser firmes, así sentir lo que el otro está sintiendo y viviendo.

En mención al objetivo 4, se muestra en la investigación, una correlación alta significativa intensa ( $R=0,729$ ) en trabajo en equipo y desempeño laboral docente. Concluyendo que, a mayor desarrollo de trabajo en equipo, se efectuará un desempeño laboral docente óptimo. Del mismo modo, Navarro (2019) demuestra similitud, donde se encontró una conexión directa significativa moderada entre las variables ( $Rho = 0.639$ ) indicando que existe una relación moderada entre trabajo en equipo y desempeño. Del mismo modo, se halló coincidencia con el estudio de Lund y Aballay (2020) en su trabajo de investigación. Tuvo como fin desarrollar las competencias blandas o "soft skills", en los estudiantes al momento de trabajar en grupos. Empleó técnicas de instrucción colaborativas, con el fin de lograr aprendizajes disciplinares, y fomentar la mejora de las HB. La estrategia de enseñanza - aprendizaje aplicada resultó muy fructífera, permitió que los estudiantes se relacionen con todos, aún en medios virtuales, fortaleciendo las habilidades blandas y crecimiento personal. Finalmente se concluyó que el aprendizaje interactivo promueve la socialización, valorando el aporte individual de cada estudiante al desempeñar responsabilidades, habilidades personales y de trabajo colaborativo.

Frente a ello se sugiere trabajar, sensibilizando a los maestros para realizar arduamente trabajos en equipo o colaborativos organizados, planificados y bien estructurados, donde el uno aprenda del otro, para así presentar un trabajo eficaz y oportuno, donde todos podamos aportar y aprender. El ser sociales, nos permite una constante interrelación, abordarlo ello desde los maestros y la escuela, sumará en nuestro trabajo pedagógico, donde todos podamos ir en armonía con un determinado fin, en una sola dirección para construir mejores resultados. Asimismo, se debe reforzar en nuestros estudiantes, ya que esta habilidad los acompañará en todo el proceso de su vida, para lograr grandes satisfacciones como personas y profesionales.

En cuanto al objetivo 5, se abordó los siguientes resultados de Rho de Spearman, una correlación alta significativa intensa ( $R=0,565$ ) entre resolución de

conflictos y desempeño laboral docente, en el cual, el grado de significancia que se obtuvo fue de, 000 que es menor a 0.05. Concluyendo que, a mayor manejo de resolución de conflictos, se evidenciará un mejor desempeño laboral docente. Similar resultado nos presenta, Yarasca (2020) donde fundamentó que la habilidad resolución de conflictos tiene relación con las competencias laborales, con un grado de conexión moderado (Rho 0,502 y p-valor 0,000). Considerándose importante seguir potenciando esta habilidad, puesto que, como maestros competente ser parte de ello, permitirá crear un buen clima institucional, mejorando de este modo la interacción entre docentes y estudiantes.

Asimismo, lo confirma, Rodríguez (2020) considerando que trabajar en equipo es una habilidad grande, la cual requiere de gran predisposición, empeño, compromiso y responsabilidad en la colaboración activa, con liderazgo y unión con las demás personas; frente a las diversas actividades desarrolladas para lograr de forma eficiente los objetivos comunes, en la que cada integrante es una pieza clave del rompecabezas.

Finalmente, se precisa que la investigación ha permitido determinar que existe una conexión significativa alta; manifestando que hay un alto progreso de las habilidades o destrezas blandas, las cuales repercuten en la buena práctica y desempeño laboral docente en la entidad educativa en la cual se desarrolló el estudio. Las dimensiones propuestas para ambas variables fueron efectivas y significativas, las cuales han permitido calzar muchos puntos y conocer el desarrollo de habilidades blandas pertinentes, contextualizadas y oportunas para estos tiempos de grandes cambios y de postpandemia, en el cual el docente debe orientar su trabajo, respondiendo con profesionalismo y ética, siendo capaz y leal para reconocer los grandes retos que la práctica docente requiere.

En cuanto a la metodología y los instrumentos, resultaron eficiente, y brindaron con ello aportes significativos a la ciencia, que servirán para futuras investigaciones, ya que se estableció conociendo la naturaleza del estudio. Los instrumentos de evaluación propuestos por la investigadora, cuidaron la pertinencia de las dimensiones e indicadores; asimismo, que los ítems respondan realmente al objetivo de la

indagación, a lo que se requería evaluar y conocer. La validación se ejecutó de forma rápida y pertinente, donde se dio conformidad de viabilidad por tres expertos, la cual será útil para estudios similares.

Las limitaciones que se percibieron en la investigación fueron, en cuanto a la aplicación del instrumento, al tiempo y la disposición de los maestros debido a la carga laboral, así como a los ambientes, turnos y horarios diversos, lo cual demandó más tiempo de lo esperado, ya que se aplicó en docentes de los tres niveles. Lo otro fue la ausencia de estudios y antecedentes exactamente con las dimensiones propuestas en las variables, las cuales exigieron más tiempo para la investigación, así como para el desarrollo la discusión pertinente.

En síntesis se puede precisar que el estudio brindó grandes aportes, señalando que las HB permiten a los maestros desarrollarse de forma eficiente, para el logro de éxitos profesionales e institucionales, ya que con ello se regulariza y maneja la inteligencia emocional, que es la piedra angular para el fomento de las demás habilidades. Los educadores actuales no solo deben dominar los aspectos disciplinares, más que ello, se necesita de maestros íntegros, competentes, que asuman liderazgo en todo escenario educativo, que se comuniquen de forma efectiva y asertiva, con una capacidad de escucha activa, que promuevan un buen clima laboral y de esa manera ser empáticos. Del mismo modo, se debe suscitar en todo momento el trabajo en equipo, donde cada uno es una pieza fundamental, para lograr los objetivos en común. Finalmente, tomar decisiones que ayuden a la resolución de conflictos y se fomente la armonía en toda la comunidad educativa.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Referente al objetivo general, se concluyó que las HB y el DLD se correlacionan significativamente ( $R=0,649$ ) con una significancia de, 000, que es menor a 0.05. Afirmando que existe conexión significativa intensa alta entre las habilidades blandas y el desempeño laboral docente en una institución educativa de Lurigancho – Chosica 2023, en la que se determinó que, a mayor desarrollo de habilidades blandas, eficiente desempeño laboral docente.

**Segunda:** Respecto al primer objetivo específico, se determinó las deducciones de Rho de Spearman, en la que se evidencia que concurre una correlación directa significativa considerable ( $R=0,413$ ) entre liderazgo y desempeño laboral docente en una institución educativa de Lurigancho – Chosica 2023. De ello se afirma que, en cuanto se desarrolla la práctica del liderazgo en las y los maestros, se dará un mejor desempeño laboral.

**Tercera:** Los resultados hallados, referente al segundo objetivo específico, confirmaron según Rho de Spearman, que se evidencia una conexión significativa considerable ( $R=0,434$ ) entre comunicación efectiva y desempeño laboral docente en una institución de Lurigancho – Chosica 2023. Concluyendo que, a mayor manejo de la comunicación efectiva, se efectuará un mayor desempeño laboral del maestro.

**Cuarta:** Respecto al tercer objetivo específico, se ultimó según Rho de Spearman que da una conexión regular significativa considerable ( $R=0,491$ ) entre empatía y desempeño laboral docente en una institución educativa de Lurigancho – Chosica 2023. Concluyendo que, a mayor desarrollo y manejo de empatía, se dará un mayor desempeño laboral docente.

**Quinta:** Referente al cuarto objetivo específico, según el análisis de Rho de Spearman, se halló una conexión alta significativa intensa ( $R=0,729$ ) entre la habilidad trabajo en equipo y desempeño laboral docente en una institución educativa de Lurigancho – Chosica 2023. Concluyendo que, a mayor manejo de trabajo en equipo, se desarrollará un mejor desempeño laboral docente.

**Sexta:** Los resultados hallados en cuanto al quinto objetivo específico, indicaron, según de Rho de Spearman una correlación significativa considerable ( $R=0,565$ ) entre resolución de conflictos y desempeño laboral docente en una institución educativa de Lurigancho – Chosica 2023. Concluyendo que, a mayor manejo de resolución de conflictos, se evidenciará un mayor desempeño laboral docente.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda a los directivos y maestros a participar de los programas de sensibilización y formación docente que brinda el MINEDU, mediante la plataforma PerúEduca, con el propósito de seguir fortaleciendo y empoderando las habilidades blandas, en sus diversas dimensiones, ya que actualmente se necesita de maestros íntegros, capaces de transformar la vida de los estudiantes, e inculcar lo mismo en ellos, para prepararse con altas habilidades sociales, esenciales para la vida.

**Segunda:** A la UGEL 06, personal directivo y al departamento de psicología de la I.E se le sugiere ejecutar talleres socioemocionales, que fortalezcan y promuevan el desarrollo y la mejora de la habilidad liderazgo, en diversos contextos educativos para lograr grandes cambios y ser personas proactivas, capaces de motivar, guiar, orientar, tomar decisiones pertinentes.

**Tercera:** Se recomienda a los directivos y a toda la comunidad educativa, se plasme como política institucional, el fomento de una comunicación efectiva, asertiva, con bastante empatía y respeto, decir lo que pensamos, sentimos sin dañar, ni hacer sentir mal a la otra persona, ello ayudará a desarrollar un buen clima institucional y mejorará la convivencia con los colegas, PP. FF y principalmente con las y los estudiantes.

**Cuarta:** Se recomienda a los maestros y directivos, resaltar el valor de la empatía, continuar fortaleciendo y perfeccionando, efectuando sensibilizaciones y motivando al respecto en el trabajo pedagógico entre maestros, educandos y padres de familia. Actualmente se necesita de gente empática, que piense y actúe con el corazón, con capacidad de comprender y ser tolerantes para lograr grandes éxitos académicos y profesionales.

**Quinta:** A la comunidad educativa, principalmente a los directivos y maestros se le sugiere, continuar desarrollando, incitando y potenciando el trabajo colaborativo en equipo, donde todos y todas se involucren en diversas actividades, tanto académicas, como sociales, considerando a cada integrante una pieza clave, valorando su aporte por mínimo que sea y de esa manera mejorar el buen perfil de los maestros.

**Sexta:** Se encomienda a los maestros seguir regulando, mejorando y reforzando la habilidad resolución de conflictos, en todos los escenarios educativos, entre toda la comunidad educativa, para impulsar el buen trato, el respeto, forjando un buen clima institucional y una convivencia democrática que conlleve a obtener mejores resultados académicos e institucionales.

## REFERENCIAS

- Alania, R., Márquez, G., Gutiérrez Z., De La Cruz, M., & Ortega, D. (2019). Escala de habilidades sociales avanzadas para estudiantes de Ciencias de la Comunicación. *Revista Conrado*, 15(69), 96-103. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n69/1990-8644-rc-15-69-96.pdf>
- Altamirano, H. (2023). *Motivación y Desempeño Laboral de los Docentes de una Universidad de la Provincia de Jaén, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109230/Altamirano\\_RH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109230/Altamirano_RH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias, J. (Ed.). (2020). *Proyecto de tesis: guía para la elaboración* (1ª Ed.). [http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales\\_ProyectoDeTesis\\_libro.pdf](http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf)
- Arrea, C. (2016). Más sobre el trabajo en equipo. *Acta Médica Costarricense*, 58(3), 96-99 <https://www.redalyc.org/pdf/434/43448497001.pdf>
- Bances, J. (2022). *Habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa 10157 Mórrope-Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93410/Bances\\_UJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93410/Bances_UJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Barco V. (2021). *Habilidades Blandas y Desempeño Docente en una Institución Educativa, Ventanilla, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69740/Barco\\_BVE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69740/Barco_BVE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Barnica, S., Deras, S., & Romero, E. (2020). *Nuevas competencias laborales que demandará el mundo empresarial pospandemia en la ciudad de san pedro sula, Honduras*. [Tesis de maestría, Universidad tecnológica centroamericana.]

<https://repositorio.unitec.edu/bitstream/handle/123456789/9436/21711206-octubre2020-l02-pg.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Batista, A. & López, J. (2021). Liderazgo transformacional para mejorar la calidad educativa en el centro Santa María del proyecto esperanza. UCE Ciencia. *Revista de postgrado*, 9(1), 1-10. <file:///C:/Users/HP/Downloads/225-859-1-PB.pdf>

Benavente E. (2022). *Habilidades sociales y desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de VMT – 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109989/Benavente\\_VER-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109989/Benavente_VER-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bendezú M. (2023). *Habilidades blandas y la práctica docente en las instituciones educativas públicas del distrito Puente Piedra, Lima, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107079/Bendezu\\_LMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107079/Bendezu_LMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Carpena, A. (2016). La empatía es posible educación emocional para una sociedad empática. Editorial Descle de Brouwer. [file:///C:/Users/HP/Downloads/9788433028228%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/9788433028228%20(1).pdf)

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9ª Ed.). Editorial Nomos: S.A. [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)

Chinguel, R. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de Instituciones Educativas Peruanas Publicas*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109209/Chinguel\\_YRDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109209/Chinguel_YRDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Chipana, M. (2023). *Clima laboral y desempeño docente en dos instituciones educativas públicas de la Red 5 - Ugel 6, Ate, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109273/Chipana\\_AMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109273/Chipana_AMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Contreras, A., Rubén, D., Gianino L., Gutiérrez, G., De La C. M. & Dayan, D (2019). Escala de habilidades sociales avanzadas para estudiantes de Ciencias de la Comunicación. *Conrado*, 15(69), 96-103.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000400096](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000400096)
- Contreras, f., Ramírez, D., & Piñeros R. (2016). *Liderazgo: antecedentes, tendencias y perspectiva de desarrollo* (1ª Ed., 3-122). Editorial Universidad del Rosario.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Liderazgo\\_antecedentes\\_tendencias\\_y\\_pers/KF0yDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=el+liderazgo+libros+cient%C3%ADficos+pdf+2020&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Liderazgo_antecedentes_tendencias_y_pers/KF0yDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=el+liderazgo+libros+cient%C3%ADficos+pdf+2020&printsec=frontcover)
- Contreras, J. (2016). *Liderazgo Pedagógico del Director y Desempeño Laboral Docente en Instituciones Educativas nivel primaria, Red N°08 .UGEL03*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7878/Contreras\\_EJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7878/Contreras_EJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cordero, A., Córdova, N., Moreyra, M., & Quevedo J., (2020). Habilidades blandas, un factor de competitividad en el perfil del servidor público Soft skills, a competitive factor in the profile of the public servant Soft skills, Artículo de investigación, Polo del Conocimiento, 5(05), 41-63. [file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-HabilidadesBlandasUnFactorDeCompetitividadEnEIPerf-7506213%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-HabilidadesBlandasUnFactorDeCompetitividadEnEIPerf-7506213%20(3).pdf)
- 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.]

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67218/Correa\\_MJY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67218/Correa_MJY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

De Arco, P., Santana, P. & Gómez, Y. (2022). Cartilla habilidades blandas para el profesional del siglo XXI (Soft skills). *Corporación Universitaria Minuto De Dios* – Uniminuto 1-53

[https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/16182/1/Cartilla\\_Habilidades%20Blandas%20para%20el%20profesional%20del%20siglo%20XXI%20%28soft%20skills%29\\_2022.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/16182/1/Cartilla_Habilidades%20Blandas%20para%20el%20profesional%20del%20siglo%20XXI%20%28soft%20skills%29_2022.pdf)

El peruano. (2021). *Habilidades blandas y el éxito en las organizaciones*. <https://www.elperuano.pe/noticia/116667-habilidades-blandas-y-el-exito-en-las-organizaciones>

Espinoza, M. & Gallegos, D. (2020). Habilidades blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral: perspectiva de alumnos de una Universidad privada en Ecuador. *Revista Espacio*, 41(23), 109 -120. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n23/20412310.html>

Fischman, D. (2022). *Habilidades blandas a la vena: Destreza emocional para un mundo ágil*. (1ª Ed.). Editorial Planeta. 9-371 <https://www.planetadelibros.com.pe/libro-habilidades-blandas-a-la-vena/318165>

Fuentealba, R., & Imbarack, D. (2014). *Teachers' commitment, an inquiry to the sense of professionalism in changing times*, *Estud. Pedagóg.* vol.40. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07052014000200015&lng=en&nrm=iso&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052014000200015&lng=en&nrm=iso&tlng=en)

Girard, K., & Koch, S. (2021). *Resolución de Conflictos en Las Escuelas*. Granica. 336. [https://www.google.com.pe/books/edition/Resoluci%C3%B3n\\_de\\_Conflictos\\_en\\_Las\\_Escuela/dvYZg3vXg34C?hl=es&gbpv=1](https://www.google.com.pe/books/edition/Resoluci%C3%B3n_de_Conflictos_en_Las_Escuela/dvYZg3vXg34C?hl=es&gbpv=1)

Gómez- Gamero. (2019). Las habilidades blandas competencias para el Nuevo milenio. *Divulgare Boletín científico de la Escuela Superior de Actocan*. 6(11).

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/divulgare/article/view/3760/5951>

Goleman, D. (2010). *Inteligencia emocional*. España: Editorial Kairós.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Inteligencia\\_emocional/YuybDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1](https://www.google.com.pe/books/edition/Inteligencia_emocional/YuybDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1)

González, D., & Morales, D. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas*. 593 Digital Publisher CEIT, (5), 79-93. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>

Gonzales, E. (2022). Habilidades blandas y el clima laboral en una I.E. de Motupe. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102472/Gonzales\\_TE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102472/Gonzales_TE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Guzmán, C. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos Y Representaciones*, 4(2), 285–358. Revistas Usil.  
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/124>

Guerrero, H. (2021). *La adaptabilidad del docente universitario en periodos críticos: un talento natural o adquirido* [Tesis de maestría, Universidad Gabriela Mistral]  
<http://repositorio.ugm.cl/bitstream/handle/20.500.12743/2076/CD%20ME.MAG%20EDU%20%281%29%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guevara, P. (2016). “*Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*” [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato- Ecuador]  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>

Guillén, N., & Astorga, C. (2020). Desarrollo de habilidades blandas en el estudiantado mediante la actividad académica procesos prácticos para la formación de docentes en educación comercial, *Revista Internacional de Administración de*

*Oficinas y Educación Comercial*, 5(2), 1-20  
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/respaldo/article/view/15451/21631>

Jaramillo, A., Pinzón C., & Riveros E. (2019). *Programa para el fortalecimiento de habilidades blandas en los docentes del colegio las Américas en Barrancabermeja* [Tesis de maestría, Universidad cooperativa de Colombia].  
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/b14492ed-d81b-43d4-9fa7-b3acb162b25e/content>

Hang, T., Laura, R., & Shaw, K. (2018). *The Importance of Developing Soft Skill Sets for the Employability of Business Graduates in Vietnam: A Field Study on Selected Business Employers*. *Journal of Education and Culture Studies*, 32-45  
[https://www.researchgate.net/publication/322553388\\_The\\_Importance\\_of\\_Developing\\_Soft\\_Skill\\_Sets\\_for\\_the\\_Employability\\_of\\_Business\\_Graduates\\_in\\_Vietnam\\_A\\_Field\\_Study\\_on\\_Selected\\_Business\\_Employers](https://www.researchgate.net/publication/322553388_The_Importance_of_Developing_Soft_Skill_Sets_for_the_Employability_of_Business_Graduates_in_Vietnam_A_Field_Study_on_Selected_Business_Employers)

Hernandez-sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGraw-Hill Interamericana.  
<file:///C:/Users/HP/Downloads/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf>

Lepeley, M., Beutell, N., Alberca, N., & Majluf, N., (2021). *Soft Skills for Human Centered Management and Global Sustainability*. Routledge.  
<https://www.routledge.com/Soft-Skills-for-Human-Centered-Management-and-Global-Sustainability/Lepeley-Beutell-Abarca-Majluf/p/book/9780367556419>

Lund, M. y Aballay, L. (2020). *Promoviendo el desarrollo de habilidades blandas en entornos distribuidos y colaborativos: una estrategia de enseñanza-aprendizaje en tiempos de pandemia*. [Tesis de maestría, UNLP.]  
<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/116616>

Marcilla O. (2020). *Habilidades blandas y perfil docente en la Institución Educativa N° 6032 Miguel Grau Seminario V.M.T.-2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.]

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47120/Marcilla\\_NOC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47120/Marcilla_NOC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Marrero, S., & Mohamed, A. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista Científica Ecociencia*, 1–18. <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/144/111>

Mejía, E. & Pineda, F. (2021). *Las competencias blandas y el desempeño laboral de los docentes del liceo militar de Honduras*. [Tesis de maestría, Universidad tecnológica centroamericana.] <https://repositorio.unitec.edu/xmlui/bitstream/handle/123456789/8247/21943082-mayo2021-m09-t.pdf.pdf?sequence=1>

Mena, L. (2019). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la carrera de la educación Parvularia de la universidad pública del alto*. [Tesis de maestría, Universidad mayor de San Andrés la Paz-Bolivia.] <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/22998/TM341.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Morales, P. (2015). Ética en Trabajo Social: una propuesta de indicadores. *Revista Cuadernos de Trabajo Social*. 28(1) 39-48. <https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/43292/46000>

Navarro, N. (2019). *Habilidades blandas y desempeño docente en la institución educativa 6088 de Rosa de santa María Cieneguilla Tambo Viejo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54079/Navarro\\_MNE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54079/Navarro_MNE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ortiz, R. (2022). *Habilidades blandas y desempeño laboral en un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de la Ciudad de Talavera, Apurímac 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104943/Ortiz\\_ARB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104943/Ortiz_ARB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Palaquibay, M. (2022). *Habilidades Blandas y Emprendimiento de los docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106039/Palaquibay\\_TMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106039/Palaquibay_TMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Patiño, N. (2020). *Desarrollo de Habilidades Blandas en docentes de Bachillerato Internacional*. [Tesis de maestría, Universidad Casa Grande.]  
<http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/handle/ucasagrande/2750>
- Putra, A.S., Purwanto, A., Iskandar, J., hutagalung, D., & Cahyono, Y (2020). *Examine Relationship of soft Skills, innovation and Performance: the Mediation Effect Organizational Learning*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Examine-Relationship-of-Soft-Skills%2C-Hard-Skills%2C-Putra-Purwanto/97acc93af951e14cc5a281d2207771329f3aa2bd?sort=relevance&pdf=true>
- Quispe, M. (2022). *Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Secundaria Puno, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99572/Quispe\\_GM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99572/Quispe_GM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramosa, A., Ramos, M., & Villa, C. (2021). Habilidades sociales y comunicación de los estudiantes. *Articles*, 1-20.  
[file:///C:/Users/HP/Downloads/jbes,+Social+skills+in+student+communication%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/jbes,+Social+skills+in+student+communication%20(3).pdf)
- Robles, L. (2022). *Habilidades Blandas y Desempeño Docente en una Institución Educativa Secundaria, Abancay, Apurímac, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100714/Robles\\_TLA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100714/Robles_TLA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

- Rodríguez, Y. (2023). Habilidades blandas en la convivencia democrática en la Institución Educativa Pública Reino de España 7053 Lima, 2022. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica*. Alpha Centauri 46-57. <https://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/141/271>
- Salinas, M. (2023). *Habilidades blandas y práctica pedagógica docente de una Institución Educativa Pública, Nuevo Chimbote, Ancash, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108259/Salinas\\_GMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108259/Salinas_GMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Seclen, S. (2023). *El desempeño docente y la calidad educativa en una institución pública de Piura*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107868/Seclen\\_NSR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107868/Seclen_NSR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Skordoulis, M., Liagkis, M., Sidiropoulos, G., & Drosos, D. (2020). *Emotional intelligence and Workplace Conflict Resolution: The XCase of Secondary Education Teachers in Greece*. *Revista internacional de investigación en educación y ciencia*. 6(4), 521-533. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1271240.pdf>
- Tang, K. N. (2018). Kasetart journal of Social Sciences the importance of soft skills acquisition by teachers in higher education's institutions. *Kasetart Journal of Social*. [Tang, K. N. \(2018\). Kasetart Journal of Social Sciences The importance of soft skills](#)
- Toropova, A. Myrberg, E. & Johansson, E. (2021). *Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics*. *Educational Review*, 73(1), 71-97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Unesco. (2022) *Transformar la educación para el futuro*. (Primera edición) Editorial UNESCO [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000382765\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000382765_spa)

- Urbano, J. (2022). *Motivación y Desempeño Laboral de los Docentes de Educación Secundaria de una Institución Educativa Pública de Huarmaca*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.]  
[file:///C:/Users/HP/Downloads/Urbano\\_PJCE-SD%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Urbano_PJCE-SD%20(1).pdf)
- Villegas, V. (2017). *El conocimiento de habilidades para el siglo XXI en docentes escolares de enseñanza media en el Chile de hoy*. [Tesis de maestría, Universidad de Chile facultad de ciencias sociales escuela de postgrado.]  
<https://n9.cl/96r1c>
- Yarasca, R. (2020). *Habilidades Blandas y Competencias Laborales de los Docentes del Centro de Educación Básica Alternativa República de Bolivia, Villa el Salvador, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44900/Yarasca\\_MRR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44900/Yarasca_MRR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **ANEXOS**

**Anexo N° 01. Matriz de consistencia**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO: Habilidades Blandas y Desempeño Laboral docente en una Institución Educativa de Lurigancho - Chosica 2023**

**AUTORA: Betty Maribel Coterá Cerrón**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Gestión y Calidad Educativa. TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica NIVEL : Correlacional**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable(1): HABILIDADES BLANDAS</b>			
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral docente en una Institución Educativa de Lurigancho – Chosica 2023?</p> <p><b>Problema específico 1:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral docente en una Institución Educativa de Lurigancho – Chosica 2023?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre habilidades blandas y el desempeño laboral docente en una Institución Educativa de Lurigancho – Chosica 2023.</p> <p><b>Objetivo específico 1:</b> Identificar la relación entre la habilidad del liderazgo y el desempeño laboral docente en una Institución Educativa de Lurigancho – Chosica 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre las habilidades blandas y el desempeño laboral docente en una Institución Educativa de Lurigancho – Chosica 2023.</p> <p><b>Hipótesis específica 1:</b> Existe relación directa entre la habilidad del liderazgo y el desempeño laboral docente en una Institución Educativa de Lurigancho – Chosica 2023.</p>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores Niveles y rangos</b>
			<b>Liderazgo</b>	Proactividad Conducción Manejo de emociones.	1,2,3,4 ,5, 6,7	Siempre (5)  Casi siempre (4)  A veces (3)  Casi Nunca (2)
			<b>Comunicación efectiva</b>	Habilidades comunicativas Escucha activa	8,9,10, 11,12	
			<b>Empatía</b>	Sensibilidad Asertividad	13,14, 15,16, 17	
			<b>Trabajo en equipo</b>	Cooperación Ejecución Logro de metas	18,19, 20,21, 22	

<p><b>Problema específico 2:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la habilidad comunicación efectiva y desempeño laboral docente en una Institución Educativa de Lurigancho – Chosica 2023?</p> <p><b>Problema específico 3:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la habilidad empatía y desempeño laboral docente en una Institución Educativa de Lurigancho – Chosica 2023?</p> <p><b>Problema específico 4:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la habilidad trabajo en equipo y desempeño laboral docente en una Institución Educativa de Lurigancho – Chosica 2023?</p> <p><b>Problema específico 5:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la habilidad resolución de conflictos y desempeño laboral docente en una Institución Educativa</p>	<p><b>Objetivo específico 2:</b> Identificar la relación que existe entre la habilidad comunicación efectiva y desempeño laboral docente en una Institución Educativa de Lurigancho – Chosica 2023.</p> <p><b>Objetivo específico 3:</b> - Establecer la relación que existe entre la habilidad empatía y desempeño laboral docente en una Institución Educativa de Lurigancho – Chosica 2023.</p> <p><b>Objetivo específico 4:</b> Establecer la relación entre la habilidad trabajo en equipo y desempeño laboral docente en una Institución Educativa de Lurigancho – Chosica 2023.</p> <p><b>Objetivo específico 5:</b> Establecer la relación existe entre la habilidad resolución de conflictos y desempeño laboral docente en una</p>	<p><b>Hipótesis específica 2:</b> Existe relación directa entre la habilidad comunicación efectiva y desempeño laboral docente en una Institución Educativa de Lurigancho – Chosica 2023.</p> <p><b>Hipótesis específica 3:</b> Existe relación directa y significativa entre la habilidad empatía y desempeño laboral docente en una Educativa de Lurigancho – Chosica 2023.</p> <p><b>Hipótesis específica 4:</b> Existe relación directa y significativa entre la habilidad trabajo en equipo y desempeño laboral docente en una Institución Educativa de Lurigancho – Chosica 2023.</p> <p><b>Hipótesis específica 5:</b> Existe relación directa y significativa existe entre la habilidad resolución de conflictos y desempeño laboral docente</p>	<p><b>Resolución de conflictos</b></p> <p>Negociación de Toma de decisiones</p>	<p>23,24, 25,26, 27</p>	<p>Nunca (1)</p> <p><b>Niveles y rangos</b></p> <p>1 a 45 (bajo)</p> <p>46 a 90 (medio)</p> <p>91 a 135 (alto)</p>
<b>Variable (2): DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE</b>					
<b>Dimensiones</b>		<b>Indicadores</b>		<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores</b> <b>Niveles y rangos</b>
<b>Responsabilidad</b>		Dinamismo personal Perseverancia		,2,3,4, 5	Siempre (5) Casi siempre (4)
<b>Compromiso</b>		Identidad de Vocación de servicio		6,7,8,9 ,10,11, 12	A veces (3) Casi Nunca (2)
<b>Profesionalismo</b>		Eficiencia Ética profesional		12,13, 14,15, 16,17, 18,19, 20	Nunca (1) <b>Niveles y rangos</b> 1 a 45 (bajo) 46 a 90 (medio) 91 a 135 (alto)

de Lurigancho – Chosica 2023?	Educativa de Lurigancho – Chosica 2023.	en una Educativa de Lurigancho – Chosica 2023.	<b>Adaptabilidad</b>	Asimilación al cambio Compromiso con el cambio	21,22, 23,24, 25,26, 27
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A EMPLEAR		
<p><b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo</p> <p><b>NIVEL:</b> Correlacional</p> <p><b>TIPO:</b> Básico</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental,</p> <p><b>MÉTODO:</b> Hipotético, Deductivo</p>	<p><b>POBLACIÓN MUESTRAL:</b> 53 docentes de los niveles de secundaria, primaria e inicial, así como nombrados y contratados de una Institución Educativa de Lurigancho – Chosica.</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b> muestra no probabilística.</p>	<p><b>Variable 1: Habilidades Blandas</b>  <b>TÉCNICA:</b> Encuesta  <b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario  <b>ELABORADO:</b> Por la autora de la investigación, según los referentes del marco teórico.  <b>ESTRUCTURA:</b> Está conformada por 27 ítems. Las dimensiones son:</p> <p>Liderazgo  Comunicación efectiva  Empatía  Trabajo en equipo  Manejo de conflictos</p> <p><b>MONITOREO:</b> Se aplicará a los docentes.  <b>MODO DE APLICACIÓN:</b> El cuestionario se aplicará de forma presencial en la I.E.</p> <p><b>Variable 2: Desempeño Laboral Docente</b>  <b>TÉCNICA:</b> Encuesta  <b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario  <b>ELABORADO:</b> Por la autora de la investigación, según los referentes del marco teórico.  <b>ESTRUCTURA:</b> Está conformada por 27 ítems. Las dimensiones son:</p> <p>Responsabilidad  Compromiso  Profesionalismo  Adaptabilidad</p> <p><b>MONITOREO:</b> Se evaluará a los docentes.  <b>MODO DE APLICACIÓN:</b> El cuestionario se aplicará de forma presencial en la I.E.</p>	<p><b>BÁSICA:</b></p> <p>En la investigación es la primera fase, donde se realizó el análisis descriptivo, de cada una de las variables a estudiar, ejecutando el conteo de los casos.</p> <p>Para ello se empleará las tablas de frecuencias, así como los gráficos de barras y gráficos estadísticos.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>En la investigación se empleó esta estadística para conocer las generalizaciones de los datos encontrados, la cual nos permitirá establecer las correlaciones y probar las hipótesis planteadas.</p>		

**Anexo N° 02.** Matriz de operacionalización de las variables

**Título de la tesis: Habilidades Blandas y Desempeño Laboral docente en una Institución Educativa de Lurigancho - Chosica 2023**

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumentos y escalas</b>
<b>Habilidades blandas</b>	Según, De Arco et al. (2022) define las habilidades blandas como el dominio de capacidades, destrezas y cualidades especiales, llamadas también soft skills, que ayuda al ser humano relacionarse de manera óptima con sus pares, en diversos entornos en el día a día, como contextos laborales y de interacción, ya que en este mundo competitivo no es suficiente el dominio de habilidades duras, (conocimientos y técnicas) para ser exitoso e exitosa, si	Las habilidades blandas está operacionalizada con las dimensiones: Liderazgo, Comunicación efectiva, empatía, trabajo en equipo y resolución de conflictos, las cuales serán cuantificadas mediante un cuestionario estructurado, con la medición de la escala de Likert.	<b>Liderazgo</b>	Proactividad	Cuestionario escala de Likert.  Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)  Niveles y rangos 1 a 45 (bajo) 46 a 90 (medio) 91 a 135 (alto)
				Conducción	
				Manejo de emociones.	
			<b>Comunicación efectiva</b>	Habilidades Comunicativas	
				Escucha activa	
			<b>Empatía</b>	Asertividad	
				Sensibilidad	
			<b>Trabajo en equipo</b>	Cooperación	
				Ejecución	

	no las habilidades blandas es un complemento perfecto y de esa manera estar abierto a los cambios, con más compromiso en busca del éxito laboral y profesional.			Logro de metas	
			<b>Resolución de conflictos</b>	Negociación	
				Toma de decisiones	
<b>Desempeño laboral docente</b>	Chiavenato (2011) reseña que el desempeño laboral es la eficiencia, el profesionalismo, productividad y proactividad con la que el trabajador día a día desempeña su labor en toda institución, demostrando siempre bastante compromiso, donde se resalta y se valora la motivación intrínseca, haciendo de ella muy competente en el mercado.	El desempeño laboral docente está operacionalizada con las dimensiones: responsabilidad, Compromiso, profesionalismo y Adaptabilidad.	<b>Responsabilidad</b>	Dinamismo personal	Cuestionario escala de Likert. Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)  Niveles y rangos 1 a 45 (bajo) 46 a 90 (medio) 91 a 135 (alto)
				Perseverancia	
			<b>Compromiso</b>	Identidad	
				Vocación de servicio	
			<b>Profesionalismo</b>	Eficiencia	
				Ética profesional	
			<b>Adaptabilidad</b>	Asimilación al cambio	
				Compromiso con el cambio	

## Anexo N° 03. Instrumento para medir la variable



### Habilidades Blandas y Desempeño Laboral

#### *Consentimiento Informado*

El rol del docente de hoy, es vital en la formación integral de los estudiantes, por ello en la actualidad, es trascendental desarrollar y manejar las habilidades blandas, las cuales nos permitirán ser docentes íntegros. Es así que el presente estudio permite establecer *la relación que se da entre las habilidades blandas y el desempeño laboral docentes*.

Estimado (a) docente tu participación en esta investigación es de forma voluntaria y anónima, tendrá una duración de 20-25 minutos. Es importante mencionar que la información acopiada se empleará únicamente para fines de la investigación, en la que se guardará la confidencialidad de los datos.

Se presentarán escalas de calificación para responder las diferentes preguntas. Ante cualquier duda comunicarse con la *Lic. Betty Cotera Cerrón* (responsable del estudio) 990019312

Se agradece infinitamente su participación y apoyo la cual será de gran ayuda para el desarrollo de la investigación.

#### **DATOS GENERALES**

**Institución:** I. E DE LURIGANCHO – CHOSICA

**Docente:** ( ) Nombrado ( ) Contratado

**Sexo:** ( ) Femenino ( ) Masculino

**Edad:** ( ) 20 – 25 años ( ) 26 – 30 años ( ) 31-35 años

( ) 36- 40 años ( ) 41- 45 años ( ) 46-50 años

( ) 51– 60 años ( ) más de 61 años

**Nivel:** ( ) Inicial ( ) Primaria ( ) Secundaria

**INSTRUCCIONES:**

Observa detenidamente cada ítem y marca con una (X) según corresponda la escala de valoración. Responda con sinceridad según su apreciación.

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

N°	DIMENSIONES / Indicadores	Escala de Valoración				
	<b>DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO</b>					
1	Tomas iniciativa para realizar las tareas, funciones y comisiones encomendadas en tu trabajo docente y de gestión.					
2	Motivas con frecuencia a tus pares o equipo de trabajo para cumplir los objetivos propuestos.					
3	Consideras que tienes habilidades para conducir, orientar, inspirar, motivar y manejar a un equipo de trabajo.					
4	Te consideras una persona paciente, tolerante, asertiva, empática y firme frente a situaciones adversas.					
5	Trabajas con facilidad con personas con puntos de vista diferentes al tuyo: Docentes, directivos, PP.FF, estudiantes y otros.					
6	Si algo no resulta bien en tu trabajo docente, mantienes la calma, buscas soluciones y evitas enojarte con facilidad.					
7	Constantemente mantienes una actitud positiva, respetas y valoras a tus estudiantes y equipos de trabajo.					
	<b>DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN EFECTIVA</b>					
8	Empleas un lenguaje claro, coherente, pertinente y con asertividad, en todo momento de tu trabajo como docente, entre tus pares o equipos de trabajo.					

9	Te comunicas con mucha cordialidad, respeto y sinceridad con tus colegas, estudiantes y PP.FF.					
10	Adaptas y desarrollas tu comunicación según el contexto o grupo de personas con las que te comunicas escuchando a todos antes de tomar una decisión.					
11	Para que la comunicación sea pertinente y fluida prácticas la escucha activa, en todo momento y con todos los integrantes de la comunidad escolar.					
12	Mantienes una comunicación, horizontal, tolerante y con mucho respeto entre docentes, estudiantes y PP.FF en diversas situaciones de conflicto.					
<b>DIMENSIÓN 3: EMPATÍA</b>						
13	Te preocupas por las personas que están atravesando por situaciones difíciles y siempre estás dispuesta a brindar apoyo.					
14	Realizas tu tarea docente teniendo en cuenta, el estado de ánimo y socioemocional de los estudiantes, padres de familia y compañeros de trabajo.					
15	Te muestras comprensible en todo momento, cuando el estudiante, padres de familia y colegas no cumplen con su responsabilidad y lo justifican.					
16	Brindas soporte socioemocional, respetando sus emociones de los estudiantes, maestros y padres de familia y de los que te rodean, en caso de conocer la situación que lo aqueja.					
17	Las veces que has brindado apoyo a tus colegas, lo has hecho con la mejor disposición y empatía.					
<b>DIMENSIÓN 4: TRABAJO EN EQUIPO</b>						
18	Te integras con entusiasmo y puntualidad a los equipos de trabajo, llevando propuestas innovadoras y mucha disposición para el trabajo colaborativo.					
19	Recibes y lo asumes de buena manera y con responsabilidad los trabajos y funciones encomendados por tus pares o directivos.					
20	Realizas las funciones de tu trabajo, respetando y valorando las ideas de todos los integrantes, para así lograr los objetivos en común.					
21	Eres perseverante en el trabajo colaborativo, dispuesto a ayudar a tus pares, y demás docentes, así te demande mucho más tiempo de lo establecido.					
22	Crees que si trabajamos en equipo, será más fácil obtener trabajos o productos mucho más eficientes y de forma oportuna.					

<b>DIMENSIÓN 5: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b>						
23	Frente a una situación problemática, intervienes empáticamente y la abor das de forma inmediata y oportuna, respetando la opinión, como la integridad de las personas involucradas y tomas decisiones buscando una solución por el bien común de todos.					
24	Cuando te equivocas o generas un conflicto sueles dialogar y pedir disculpas oportunas, promoviendo una buena convivencia con los integrantes de la comunidad educativa.					
25	Usted, en todo momento evita los conflictos dentro de su área de trabajo, con los estudiantes, compañeros de trabajo y padres de familia.					
26	En situaciones de conflicto tomas decisiones, respetando los derechos humanos, las normativas del MINEDU y las normas de la I.E, orientada al cuidado del niño, niña y del adolescente.					
27	Consideras que tienes autocontrol y buena gestión de tus emociones frente a situaciones de conflictos, ya que te calmas, piensas y resuelves el problema.					

## Questionario sobre Desempeño laboral Docente

### INSTRUCCIONES:

Observa detenidamente cada ítem y marca con una (X) según corresponda la escala de valoración. Responda con sinceridad según su apreciación.

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

N°	DIMENSIONES / Indicadores	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: RESPONSABILIDAD</b>						
1	Demuestras puntualidad y responsabilidad al presentar tus programaciones, experiencias y actividades de aprendizaje, desarrollando así un buen trabajo pedagógico.					
2	Cumples con responsabilidad y dinamismo las tareas diarias en el trabajo, ya sea pedagógico y de gestión, aunque sean muy difíciles y requieran de bastante dedicación.					
3	Asistes con entusiasmo a las reuniones colegiadas entre tus pares y docentes, así como a las capacitaciones para mejorar tus estrategias pedagógicas y por ende los aprendizajes de los estudiantes.					
4	Consideras que cumplir con responsabilidad y eficiencia tu trabajo docente, te permitirá obtener un mejor desarrollo personal y profesional.					
5	Asumir con perseverancia y responsabilidad todas las actividades laborales es una tarea estimulante y gratificante.					
<b>DIMENSIÓN 2: COMPROMISO</b>						
6	Sientes compromiso y te identificas con el éxito y la calidad educativa de tu institución, por ello desarrollas tu trabajo de la mejor manera.					
7	Te comprometes a asumir con optimismo todos los retos que genera el trabajo docente, con respecto a los procesos de enseñanza-aprendizaje, la convivencia entre colegas, el acompañamiento y seguimiento a estudiantes, y otros para lograr los objetivos de la I.E.					
8	Conoces claramente la misión, visión y valores de tu Institución Educativa y te comprometes a trabajar en armonía con ello, para					

	lograr los propósitos que se percibe como una institución líder en su medio.					
9	Te involucras con entusiasmo y de forma responsable en todas las actividades propuestas por tu institución, tanto académicas, de gestión y social donde se promueve la integración.					
10	Me comprometo con mi propio desarrollo personal y profesional, a partir del conocimiento de mis fortalezas y debilidades.					
11	Oriento y demuestro el ejemplo de compromiso en la institución educativa donde trabajo, siendo un buen referente para mis estudiantes y colegas.					
<b>DIMENSIÓN 3: PROFESIONALISMO</b>						
12	Valoras y amas tu trabajo docente, por ello buscas en tu desempeño altos estándares de calidad, para así seguir fomentando la revalorización del trabajo docente.					
13	Desarrollas tu trabajo docente, demostrando vocación por la formación integral de los estudiantes, con un enfoque de servicio social, de justicia y equidad.					
14	Demuestras conocimiento sobre los instrumentos de gestión, las características del sistema educativo y las normativas vigentes que orientan tu trabajo, de acorde con los criterios de la política educativa.					
15	Empleas estrategias metodológicas, motivadoras y contextualizadas que propicien una participación activa, promoviendo la autonomía y un aprendizaje colaborativo y significativo.					
16	Como docente comprometido con el logro de aprendizajes y progreso de los estudiantes tienes en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes.					
17	Reflexionas y te autoevalúas en cuanto a tus prácticas pedagógicas, comprometiéndote día a día a lograr la eficiencia docente.					
18	En todo momento muestras una motivación intrínseca, es decir te desempeñas por convicción, sin esperar recompensas.					
19	Actúo y conduzco mi desempeño docente teniendo en cuenta los principios y conductas de ética profesional.					
20	Promuevo una disciplina basada en la autonomía, justicia, equidad y responsabilidad, como principios éticos.					
<b>DIMENSIÓN 4: ADAPTABILIDAD</b>						

21	Me considero un maestro flexible y abierto a los grandes cambios que surgen en la sociedad de hoy, asumiéndolo como un reto, más no como un obstáculo.					
22	Te resulta fácil utilizar con gran habilidad las plataformas virtuales y otras herramientas digitales en el desarrollo de tu trabajo pedagógico.					
23	Adaptas con frecuencia tus estrategias metodológicas según el perfil de los estudiantes, teniendo en cuenta su edad, sus necesidades diferenciadas de aprendizajes y otros aspectos.					
24	Te comprometes a adaptar y adecuar con optimismo y compromiso los materiales educativos y didácticos según las situaciones significativas, así como las atenciones diferenciadas y de refuerzo escolar.					
25	Soy consciente de que cada día debo aprender a adaptarme con asertividad, a diversas situaciones de cambio, teniendo en cuenta el contexto y las circunstancias.					
26	Continúo aprendiendo, preparándome, con autonomía para mejorar la práctica en el desarrollo de mi profesión.					
27	Me mantengo informado de los grandes aportes de la investigación, con actitud abierta y plena conciencia de mis fortalezas y debilidades.					

Muchas gracias por su apoyo.

## **Anexo N° 04.** Fichas técnicas de los instrumentos

### **Ficha cuestionario: Habilidades blandas**

**Nombre:** Cuestionario Habilidades blandas

**Autores:** Elaborada teniendo como referencia el marco teórico generados a partir de 4 autores: Contreras et.al (2016),Rodriguez (2020), Carpena (2016) y Girad y Koch (2021)

**Adaptado por:** Betty Maribel Coterá Cerrón (ítems adaptadas y elaboradas por la investigadora).

**Fecha:** 2023

**Objetivo:** Hallar y conocer de forma individual el desarrollo de las HB, en los docentes de la institución de Lurigancho – Chosica.

**Población:** 53 docentes evaluados

**Estructura:** Cuestionario con 27 preguntas, distribuidas en cinco dimensiones.

**Fecha de aplicación:** 08 de junio del 2023

**Significación:** Permitirá que se conozca, cuánto el desarrollo de está habilidad. Reincide en un eficiente desempeño laboral docente y en la mejora de los aprendizajes.

**Tipo de aplicación:** individual

**Duración:** De 15 minutos a 20 minutos

**Descripción:** Se evaluó las 5 dimensiones: Liderazgo, comunicación efectiva, empatía, trabajo en equipo y manejo de conflictos.

## **Ficha cuestionario: Desempeño laboral docente**

**Nombre:** Cuestionario desempeño laboral docente

**Autores:** Elaborada resaltando los aportes generados a partir de 3 autores : Guzmán (2016), Cardona y Guerra (2020), Mylopoulos (2018)

**Adaptado por:** Betty Maribel Coterá Cerrón (ítems adaptadas y elaboradas por la investigadora).

**Fecha:** 2023

**Objetivo:** Hallar y conocer de forma individual el desempeño laboral de los docentes de la institución de Lurigancho – Chosica.

**Población:** 53 docentes evaluados

**Estructura:** Cuestionario con 27 preguntas, distribuidas en cuatro dimensiones.

**Fecha de aplicación:** 08 de junio del 2023

**Significación:** Permitirá que se conozca, cuánto mejora el desempeño laboral docente al desarrollar la variable 1.

**Tipo de aplicación:** individual

**Duración:** De 15 minutos a 20 minutos

**Descripción:** Se evalúo en cuatro dimensiones: Responsabilidad, compromiso, profesionalismo y adaptabilidad.

.

## Anexo N° 05. Validaciones de expertos



### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionada para evaluar el instrumento “Habilidades blandas”. La evaluación de dicho instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean empleados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su amable colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Mgtr. Rita Maribel Siu Peña</b>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Educativa (X)	Organizacional ( )
	Clínica ( )	Clínica ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación: Docente de EBR	
<b>Institución donde labora:</b>	I.E Fe y Alegría N° 58 Mary Ward	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) más de 5 años ( X)	
<b>Experiencia en investigación psicométrica:</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado	

- 1. Propósito de la evaluación.** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.
- 2. Datos de la escala:** Escala ordinal.

### 3. Datos del cuestionario

<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario sobre Habilidades Blandas
<b>Autor:</b>	Lic. Betty Maribel Coterá Cerrón
<b>Procedencia:</b>	Elaboración propia
<b>Administración:</b>	Presencial - Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos a 20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	I.E Fe y Alegría N°58 Mary Ward ( docentes de la institución)

### 4. Soporte teórico

<b>Escala/Área (variable)</b>	<b>Subescala (Dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
<b>HABILIDADES BLANDAS</b>	<b>Liderazgo</b>	El liderazgo como competencias y habilidades de alta relevancia en el presente siglo XXI, Contreras et al. (2016) considera, como el ejercicio, competencia o habilidad de influir, motivar, animar a las demás personas, tanto en la forma de comportarse y actuar, con el objetivo de obtener logros en común. El líder no solo debe centrarse en buscar la buena productividad o desempeño laboral; sino debe preocuparse por sus colaboradores, capital humano, generando procesos afectivos, velando por su bienestar, su desarrollo, por sus satisfacciones, su calidad de vida y eso hará que sin mucho más ingrediente obtengamos muchos logros a nivel institucional y de manera individual grandes éxitos profesionales.

	<p><b>Comunicación efectiva</b></p>	<p>La comunicación efectiva, que es una gran habilidad básica de todo líder, maestro, directivo y gerente, que debe emplear en las áreas que se desenvuelve. Se indica que esta cualidad es muy grande, va más allá de la expresión verbal y no verbal, puesto que, es la expresión de la forma, de cómo somos, cómo nos dirigimos, en qué momento lo hacemos. Es decir, emplear una comunicación afectiva con un trato amable y con mucha transparencia, es fundamental y un punto clave. Contreras et al. (2016)</p>
	<p><b>Empatía</b></p>	<p>Carpena (2016) define la empatía como la habilidad o capacidad que consiste en identificar o captar lo que la otra persona siente, piensa o necesita y esta competencia debe ser afectiva, cognitiva y emocional; solo así entenderás realmente la situación como si fuera propia, para ayudar y consolar, abriéndose a los demás de corazón. El camino empieza demostrando empatía por uno mismo, con personas cercanas, familia, trascendiendo y llegando a desarrollarse a nivel universal.</p>
	<p><b>Trabajo en equipo</b></p>	<p>Rodríguez (2020) considera que trabajar en equipo es una habilidad o competencia muy dinámica, pero con variadas categorizaciones, la cual requiere de gran predisposición, empeño, compromiso, responsabilidad en la colaboración activa, con liderazgo y unión con las demás personas, frente a las diversas actividades desarrolladas para lograr de forma eficiente los objetivos comunes en la que</p>

		cada integrante es una pieza clave del rompecabezas.
	<b>Manejo de conflictos</b>	Girard y Koch (2021) Hace referencia sobre la habilidad de resolución de conflictos como una de las capacidades de vital trascendencia, ya que ayuda a fortalecer las relaciones interpersonales, brindando diversas herramientas que permitan establecer grandes vínculos afectivos entre los representantes de la comunidad educativa, para fortalecer un pertinente ambiente laboral, generando un mejor diálogo y comunicación, para así lograr los objetivos y metas priorizando el desempeño docente personal e institucional.

## 5. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación, le presento el cuestionario para evaluar las habilidades blandas en una institución educativa de Lurigancho - Chosica, elaborado por Cotera Cerrón Betty Maribel, en el año 2023. Según los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, decir, sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

**1. No cumple con el criterio**

**2. Bajo Nivel**

**3. Moderado nivel**

**4. Alto nivel**

### Dimensiones del instrumento: Habilidades blandas

- Primera dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la Dimensión: Medir y conocer el nivel de liderazgo de los docentes de la I.E.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Proactividad	Tomas iniciativa para realizar las tareas, funciones y comisiones encomendadas en tu trabajo docente y de gestión.	4	4	4	
	Motivas con frecuencia a tus pares o equipo de trabajo para cumplir los objetivos propuestos.	4	4	4	
	Consideras que tienes habilidades para conducir, orientar, inspirar, motivar y manejar a un equipo de trabajo.	4	4	4	
Conducción	Te consideras una persona paciente, tolerante, asertiva, empática y firme frente a situaciones adversas.	4	4	4	
	Trabajas con facilidad con personas con puntos de vista diferentes al tuyo: Docentes, directivos, PP.FF, estudiantes y otros.	4	4	4	
Manejo de emociones	Si algo no resulta bien en tu trabajo docente, mantienes la calma, buscas soluciones y evitas enojarte con facilidad.	4	4	4	
	Constantemente mantienes una actitud positiva, respetas y valoras a tus estudiantes y equipos de trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comunicación efectiva
- Objetivos de la Dimensión: Medir y conocer el nivel de comunicación efectiva de los docentes de la I.E.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Habilidades comunicativas	Empleas un lenguaje claro, coherente, pertinente y con asertividad, en todo momento de tu trabajo como docente, entre tus pares o equipos de trabajo.	4	4	4	
	Te comunicas con mucha cordialidad, respeto y sinceridad con tus colegas, estudiantes y PP.FF.	4	4	4	
	Adaptas y desarrollas tu comunicación según el contexto o grupo de personas con las que te comunicas escuchando a todos antes de tomar una decisión.	4	4	4	
Escucha activa	Para que la comunicación sea pertinente y fluida prácticas la escucha activa, en todo momento y con todos los integrantes de la comunidad escolar.	4	4	4	
	Mantienes una comunicación, horizontal, tolerante y con mucho respeto entre docentes, estudiantes y PP.FF en diversas situaciones de conflicto.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Empatía
- Objetivos de la Dimensión: Medir y conocer el nivel de empatía de los docentes de la I.E.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Sensibilidad	Te preocupas por las personas que están atravesando por situaciones difíciles y siempre estás dispuesta a brindar apoyo.	4	4	4	
	Realizas tu tarea docente teniendo en cuenta, el estado de ánimo y socioemocional de los estudiantes, padres de familia y compañeros de trabajo.	4	4	4	
	Te muestras comprensible en todo momento, cuando el estudiante, padres de familia y colegas no cumplen con su responsabilidad y lo justifican.	4	4	4	
Asertividad	Brindas soporte socioemocional, respetando sus emociones de los estudiantes, maestros y padres de familia y de los que te rodean, en caso de conocer la situación que lo aqueja.	4	4	4	
	Las veces que has brindado apoyo a tus colegas, lo has hecho con la mejor disposición y empatía.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la Dimensión: Medir y conocer el nivel de trabajo en equipo de los docentes de la I.E.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Cooperación	Te integras con entusiasmo y puntualidad a los equipos de trabajo, llevando propuestas innovadoras y mucha disposición para el trabajo colaborativo.	4	4	4	
	Recibes y lo asumes de buena manera y con responsabilidad los trabajos y funciones encomendados por tus pares o directivos.	4	4	4	
Ejecución	Realizas las funciones de tu trabajo, respetando y valorando las ideas de todos los integrantes, para así lograr los objetivos en común.	4	4	4	
	Eres perseverante en el trabajo colaborativo, dispuesto a ayudar a tus pares, y demás docentes, así te demande mucho más tiempo de lo establecido.	4	4	4	
Logro de metas	Crees que si trabajamos en equipo, será más fácil obtener trabajos o productos mucho más eficientes y de forma oportuna.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Resolución de conflictos
- Objetivos de la Dimensión: Medir y conocer el nivel de resolución de conflictos en la I.E.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Negociación	Frente a una situación problemática, intervienes empáticamente y la abor das de forma inmediata y oportuna, respetando la opinión, como la integridad de las personas involucradas y tomas decisiones buscando una solución por el bien común de todos.	4	4	4	
	Cuando te equivocas o generas un conflicto sueles dialogar y pedir disculpas oportunas, promoviendo una buena convivencia con los integrantes de la comunidad educativa.	4	4	4	
Toma de decisiones	Usted, en todo momento evita los conflictos dentro de su área de trabajo, con los estudiantes, compañeros de trabajo y padres de familia.	4	4	4	
	En situaciones de conflicto tomas decisiones, respetando los derechos humanos, las normativas del MINEDU y las normas de la I.E, orientada al cuidado del niño, niña y del adolescente.	4	4	4	
	Consideras que tienes autocontrol y buena gestión de tus emociones frente a situaciones de conflictos, ya que te calmas, piensas y resuelves el problema.	4	4	4	



.....

**Mgtr. Siu Peña, Rita Maribel**  
**Firma del Experto Informante**  
**DNI: 06812530**

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionada para evaluar el instrumento “Desempeño laboral docente”. La evaluación de dicho instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean empleados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su amable colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Mgtr. Rita Maribel, Siu Peña</b>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Educativa ( X ) Clínica ( )	Organizacional ( ) Clínica ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación: Docente de EBR	
<b>Institución donde labora:</b>	I.E Fe y Alegría N° 58 Mary Ward	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )      más de 5 años ( X )	
<b>Experiencia en investigación psicométrica:</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado	

2. **Propósito de la evaluación.** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala:** Escala ordinal.

#### 4. Datos del cuestionario

<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario sobre Desempeño laboral docente
<b>Autor:</b>	Lic. Betty Maribel Cotera Cerrón
<b>Procedencia:</b>	Elaboración propia
<b>Administración:</b>	Presencial - Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos a 20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	I.E Fe y Alegría N°58 Mary Ward ( docentes de la institución)
<b>Significación:</b>	<p>El presente cuestionario de evaluación sobre Desempeño laboral docente consta de 27 preguntas, las cuales se desprendieron de las cuatro dimensiones: Responsabilidad, compromiso, profesionalismo y adaptabilidad; asimismo, cada dimensión contiene variables específicas que se tomaron en cuenta para la elaboración de los Ítems. Los mismos que serán valorados según la escala ordinal de Likert calificadas de acuerdo a la frecuencia: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)</p> <p>Tiene como objetivo: Hallar y conocer de forma individual el desarrollo del desempeño laboral docente en los docentes de la institución de Lurigancho – Chosica, los resultados serán confidenciales, de utilidad solo para el estudio.</p>

## 5. Soporte teórico.

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
<b>DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE</b>	<b>Responsabilidad</b>	<p>Guzmán (2016) la responsabilidad docente, como una dimensión del desempeño laboral, consiste en demostrar la autoeficacia que se desarrolla como maestros de vocación, responsables, preocupados y comprometidos con la educación y los aprendizajes de las y los estudiantes, y la mejora de toda la comunidad educativa.</p>
	<b>Compromiso</b>	<p>Fuentealba e Imbarack (2014) definen que el compromiso consiste en asumir y ser conscientes del gran rol protagónico que la sociedad encomendó a los y las docentes, agentes de cambio, en la educación de los y las estudiantes, los futuros ciudadanos. No solo consiste en transmitir conocimientos, si no ir más allá que debería ser la esencia de todo educador entregado a su profesión, forjadores de los ciudadanos del mañana, comprometido con su institución, con la enseñanza y con los padres de familia.</p>
	<b>Profesionalismo</b>	<p>Fuentealba y Imbarack (2014) el profesionalismo o profesionalidad sitúa principalmente la forma de cómo realiza su trabajo el docente, cómo se desenvuelve, se comporta, se comunica, se compromete, se identifica. Desarrollándose como todo un profesional autónomo, con mucha voluntad, predisposición permanente, demostrando altos estándares de calidad profesional.</p>
	<b>Adaptabilidad</b>	<p>(Mylopoulos, 2018) citado por (Guerrero, 2021) hace mención que la adaptabilidad en la labor docente, en estos últimos años, ha tomado mucha relevancia, ya que es una gran cualidad, característica o desempeño deseado por muchos profesionales de forma</p>

		<p>general y considerable para alcanzar un buen desempeño laboral y el éxito en toda organización. No es suficiente ser sobresaliente en alguna materia, si no que hoy requiere ser un profesional con destrezas, habilidades y capacidades adaptables, flexibles y abiertos a los cambios permanentes de la sociedad, ya que cada día son complejos los retos que deben enfrentar; por ello, deberían asumirlos con responsabilidad y eficiencia.</p>
--	--	--

### 5. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación, le presento el cuestionario para evaluar el desempeño docente en una institución educativa de Lurigancho - Chosica, elaborado por Coterá Cerrón Betty Maribel, en el año 2023. Según los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

<b>1. No cumple con el criterio</b>
<b>2. Bajo Nivel</b>
<b>3. Moderado nivel</b>
<b>4. Alto nivel</b>

## Dimensiones del instrumento: Desempeño laboral docente

- Primera dimensión: Responsabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir y conocer el nivel de responsabilidad de los docentes de la I.E.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Dinamismo personal	Demuestras puntualidad y responsabilidad al presentar tus programaciones, experiencias y actividades de aprendizaje, desarrollando así un buen trabajo pedagógico.	4	4	4	
	Cumples con responsabilidad y dinamismo las tareas diarias en el trabajo, ya sea pedagógico y de gestión, aunque sean muy difíciles y requieran de bastante dedicación.	4	4	4	
	Asistes con entusiasmo a las reuniones colegiadas entre tus pares y docentes, así como a las capacitaciones para mejorar tus estrategias pedagógicas y por ende los aprendizajes de los estudiantes.	4	4	4	
Perseverancia	Consideras que cumplir con responsabilidad y eficiencia tu trabajo docente, te permitirá obtener un mejor desarrollo personal y profesional.	4	4	4	
	Asumir con perseverancia y responsabilidad todas las actividades laborales es una tarea estimulante y gratificante.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso
- Objetivos de la Dimensión: Medir y conocer el nivel de compromiso de los docentes de la I.E.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Identidad	Sientes compromiso y te identificas con el éxito y la calidad educativa de tu institución, por ello desarrollas tu trabajo de la mejor manera.	4	4	4	
	Te comprometes a asumir con optimismo todos los retos que genera el trabajo docente, con respecto a los procesos de enseñanza-aprendizaje, la convivencia entre colegas, el acompañamiento y seguimiento a estudiantes, y otros para lograr los objetivos de la I.E.	4	4	4	
	Conoces claramente la misión, visión y valores de tu Institución Educativa y te comprometes a trabajar en armonía con ello, para lograr los propósitos que se percibe como una institución líder en su medio.	4	4	4	
	Te involucras con entusiasmo y de forma responsable en todas las actividades propuestas por tu institución, tanto académicas, de gestión y social donde se promueve la integración.	4	4	4	
Vocación de servicio	Me comprometo con mi propio desarrollo personal y profesional, a partir del conocimiento de mis fortalezas y debilidades.	4	4	4	
	Oriento y demuestro el ejemplo de compromiso en la institución educativa donde trabajo, siendo un buen referente para mis estudiantes y colegas.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Profesionalismo

- Objetivos de la Dimensión: Medir y conocer el nivel de profesionalismo de los docentes de la I.E.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Eficiencia	Valoras y amas tu trabajo docente, por ello buscas en tu desempeño altos estándares de calidad, para así seguir fomentando la revalorización del trabajo docente.	4	4	4	
	Desarrollas tu trabajo docente, demostrando vocación por la formación integral de los estudiantes, con un enfoque de servicio social, de justicia y equidad.	4	4	4	
	Demuestras conocimiento sobre los instrumentos de gestión, las características del sistema educativo y las normativas vigentes que orientan tu trabajo, de acuerdo con los criterios de la política educativa.	4	4	4	
	Empleas estrategias metodológicas, motivadoras y contextualizadas que propicien una participación activa, promoviendo la autonomía y un aprendizaje colaborativo y significativo.	4	4	4	
	Como docente comprometido con el logro de aprendizajes y progreso de los estudiantes tienes en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Reflexionas y te autoevalúas en cuanto a tus prácticas pedagógicas, comprometiéndote día a día a lograr la eficiencia docente.	4	4	4	
	En todo momento muestras una motivación intrínseca, es decir te desempeñas por convicción, sin esperar recompensas.	4	4	4	
Ética profesional	Actúo y conduzco mi desempeño docente teniendo en cuenta los principios y conductas de ética profesional.	4	4	4	
	Promuevo una disciplina basada en la autonomía, justicia, equidad y responsabilidad, como principios éticos.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Adaptabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir y conocer el nivel de adaptabilidad de los docentes de la I.E.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Asimilación al cambio	Me considero un maestro flexible y abierto a los grandes cambios que surgen en la sociedad de hoy, asumiéndolo como un reto, más no como un obstáculo.	4	4	4	
	Te resulta fácil utilizar con gran habilidad las plataformas virtuales y otras herramientas digitales en el desarrollo de tu trabajo pedagógico.	4	4	4	
	Adaptas con frecuencia tus estrategias metodológicas según el perfil de los estudiantes, teniendo en cuenta su edad, sus necesidades diferenciadas de aprendizajes y otros aspectos.	4	4	4	
	Te comprometes a adaptar y adecuar con optimismo y compromiso los materiales educativos y didácticos según las situaciones significativas, así como las atenciones diferenciadas y de refuerzo escolar.	4	4	4	
Compromiso con el cambio	Soy consciente de que cada día debo aprender a adaptarme con asertividad, a diversas situaciones de cambio, teniendo en cuenta el contexto y las circunstancias.	4	4	4	
	Continúo aprendiendo, preparándome, con autonomía para mejorar la práctica en el desarrollo de mi profesión.	4	4	4	
	Me mantengo informado de los grandes aportes de la investigación, con actitud abierta y plena conciencia de mis fortalezas y debilidades.	4	4	4	



.....  
**Mgtr. Siu Peña, Rita Maribel**  
**Firma del Experto Informante**  
**DNI: 06812530**

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionada para evaluar el instrumento “Habilidades blandas”. La evaluación de dicho instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean empleados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su amable colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Dr. Juan Carlos Cárdenas Valverde</b>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Educativa (X) Clínica ( )	Organizacional ( ) Clínica ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Magíster en Gestión Educativa, Doctor en Ciencias de la Educación	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) más de 5 años ( X)	
<b>Experiencia en investigación psicométrica:</b>	Docente de metodología de la investigación.	

### 2. Propósito de la evaluación.

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: Escala ordinal.

### 4. Datos del cuestionario

<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario sobre Habilidades Blandas
<b>Autor:</b>	Lic. Betty Maribel Cotera Cerrón
<b>Procedencia:</b>	Elaboración propia
<b>Administración:</b>	Presencial - Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos a 20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	I.E Fe y Alegría N°58 Mary Ward ( docentes de la institución)

## 5. Soporte teórico

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
HABILIDADES BLANDAS	Liderazgo	El liderazgo como competencias y habilidades de alta relevancia en el presente siglo XXI, Contreras et al. (2016) considera, como el ejercicio, competencia o habilidad de influir, motivar, animar a las demás personas, tanto en la forma de comportarse y actuar, con el objetivo de obtener logros en común. El líder no solo debe centrarse en buscar la buena productividad o desempeño laboral; sino debe preocuparse por sus colaboradores, capital humano, generando procesos afectivos, velando por su bienestar, su desarrollo, por sus satisfacciones, su calidad de vida y eso hará que sin mucho más ingrediente obtengamos muchos logros a nivel institucional y de manera individual grandes éxitos profesionales.
	Comunicación efectiva	La comunicación efectiva, que es una gran habilidad básica de todo líder, maestro, directivo y gerente, que debe emplear en las áreas que se desenvuelve. Se indica que esta cualidad es muy grande, va más allá de la expresión verbal y no verbal, puesto que, es la expresión de la forma, de cómo somos, cómo nos dirigimos, en qué momento lo hacemos. Es decir, emplear una comunicación afectiva con un trato amable y con mucha transparencia, es fundamental y un punto clave. Contreras et al. (2016)

	<b>Empatía</b>	<p>Carpena (2016) define la empatía como la habilidad o capacidad que consiste en identificar o captar lo que la otra persona siente, piensa o necesita y esta competencia debe ser afectiva, cognitiva y emocional; solo así entenderás realmente la situación como si fuera propia, para ayudar y consolar, abriéndose a los demás de corazón. El camino empieza demostrando empatía por uno mismo, con personas cercanas, familia, trascendiendo y llegando a desarrollarse a nivel universal.</p>
	<b>Trabajo en equipo</b>	<p>Rodríguez (2020) considera que trabajar en equipo es una habilidad o competencia muy dinámica, pero con variadas categorizaciones, la cual requiere de gran predisposición, empeño, compromiso, responsabilidad en la colaboración activa, con liderazgo y unión con las demás personas, frente a las diversas actividades desarrolladas para lograr de forma eficiente los objetivos comunes en la que cada integrante es una pieza clave del rompecabezas.</p>
	<b>Manejo de conflictos</b>	<p>Girard y Koch (2021) Hace referencia sobre la habilidad de resolución de conflictos como una de las capacidades de vital trascendencia, ya que ayuda a fortalecer las relaciones interpersonales, brindando diversas herramientas que permitan establecer grandes vínculos afectivos entre los representantes de la comunidad educativa, para fortalecer un pertinente ambiente laboral, generando un mejor diálogo y comunicación, para así lograr los objetivos y metas priorizando el desempeño docente personal e institucional.</p>

## 6. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación, le presento el cuestionario para evaluar las habilidades blandas en una institución educativa de Lurigancho - Chosica, elaborado por Coterá Cerrón Betty Maribel, en el año 2023. Según los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

<b>1. No cumple con el criterio</b>
<b>2. Bajo Nivel</b>
<b>3. Moderado nivel</b>
<b>4. Alto nivel</b>

### Dimensiones del instrumento: Habilidades blandas

- Primera dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la Dimensión: Medir y conocer el nivel de liderazgo de los docentes de la I.E.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Proactividad	Tomas iniciativa para realizar las tareas, funciones y comisiones encomendadas en tu trabajo docente y de gestión.	4	4	4	
	Motivas con frecuencia a tus pares o equipo de trabajo para cumplir los objetivos propuestos.	4	4	4	
	Consideras que tienes habilidades para conducir, orientar, inspirar, motivar y manejar a un equipo de trabajo.	4	4	4	
Conducción	Te consideras una persona paciente, tolerante, asertiva, empática y firme frente a situaciones adversas.	4	4	4	
	Trabajas con facilidad con personas con puntos de vista diferentes al tuyo: Docentes, directivos, PP.FF, estudiantes y otros.	4	4	4	
Manejo de emociones	Si algo no resulta bien en tu trabajo docente, mantienes la calma, buscas soluciones y evitas enojarte con facilidad.	4	4	4	
	Constantemente mantienes una actitud positiva, respetas y valoras a tus estudiantes y equipos de trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comunicación efectiva
- Objetivos de la Dimensión: Medir y conocer el nivel de comunicación efectiva de los docentes de la I.E.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Habilidades comunicativas	Empleas un lenguaje claro, coherente, pertinente y con asertividad, en todo momento de tu trabajo como docente, entre tus pares o equipos de trabajo.	4	4	4	
	Te comunicas con mucha cordialidad, respeto y sinceridad con tus colegas, estudiantes y PP.FF.	4	4	4	
	Adaptas y desarrollas tu comunicación según el contexto o grupo de personas con las que te comunicas escuchando a todos antes de tomar una decisión.	4	4	4	
Escucha activa	Para que la comunicación sea pertinente y fluida practicas la escucha activa, en todo momento y con todos los integrantes de la comunidad escolar.	4	4	4	
	Mantienes una comunicación, horizontal, tolerante y con mucho respeto entre docentes, estudiantes y PP.FF en diversas situaciones de conflicto.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Empatía
- Objetivos de la Dimensión: Medir y conocer el nivel de empatía de los docentes de la I.E.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Sensibilidad	Te preocupas por las personas que están atravesando por situaciones difíciles y siempre estás dispuesta a brindar apoyo.	4	4	4	
	Realizas tu tarea docente teniendo en cuenta, el estado de ánimo y socioemocional de los estudiantes, padres de familia y compañeros de trabajo.	4	4	4	
	Te muestras comprensible en todo momento, cuando el estudiante, padres de familia y colegas no cumplen con su responsabilidad y lo justifican.	4	4	4	
Asertividad	Brindas soporte socioemocional, respetando sus emociones de los estudiantes, maestros y padres de familia y de los que te rodean, en caso de conocer la situación que lo aqueja.	4	4	4	
	Las veces que has brindado apoyo a tus colegas, lo has hecho con la mejor disposición y empatía.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la Dimensión: Medir y conocer el nivel de trabajo en equipo de los docentes de la I.E

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Cooperación	Te integras con entusiasmo y puntualidad a los equipos de trabajo, llevando propuestas innovadoras y mucha disposición para el trabajo colaborativo.	4	4	4	
	Recibes y lo asumes de buena manera y con responsabilidad los trabajos y funciones encomendados por tus pares o directivos.	4	4	4	
Ejecución	Realizas las funciones de tu trabajo, respetando y valorando las ideas de todos los integrantes, para así lograr los objetivos en común.	4	4	4	
	Eres perseverante en el trabajo colaborativo, dispuesto a ayudar a tus pares, y demás docentes, así te demande mucho más tiempo de lo establecido.	4	4	4	
Logro de metas	Crees que si trabajamos en equipo, será más fácil obtener trabajos o productos mucho más eficientes y de forma oportuna.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Resolución de conflictos
- Objetivos de la Dimensión: Medir y conocer el nivel de resolución de conflictos en la I.E.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Negociación	Frente a una situación problemática, intervienes empáticamente y la abor das de forma inmediata y oportuna, respetando la opinión, como la integridad de las personas involucradas y tomas decisiones buscando una solución por el bien común de todos.	4	4	4	
	Cuando te equivocas o generas un conflicto sueles dialogar y pedir disculpas oportunas, promoviendo una buena convivencia con los integrantes de la comunidad educativa.	4	4	4	
Toma de decisiones	Usted, en todo momento evita los conflictos dentro de su área de trabajo, con los estudiantes, compañeros de trabajo y padres de familia.	4	4	4	
	En situaciones de conflicto tomas decisiones, respetando los derechos humanos, las normativas del MINEDU y las normas de la I.E, orientada al cuidado del niño, niña y del adolescente.	4	4	4	
	Consideras que tienes autocontrol y buena gestión de tus emociones frente a situaciones de conflictos, ya que te calmas, piensas y resuelves el problema.	4	4	4	



.....  
**Dr. Juan Carlos Cárdenas Valverde**  
**Firma del Experto Informante**

**DNI 20048150 – Cti vitae P0003939**

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionada para evaluar el instrumento “Desempeño laboral docente”. La evaluación de dicho instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean empleados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su amable colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Dr. Cárdenas Valverde, Juan Carlos</b>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Educativa (X) Clínica ( )	Organizacional ( ) Clínica ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Magíster en Gestión Educativa, Doctor en Ciencias de la Educación	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )    más de 5 años ( X)	
<b>Experiencia en investigación psicométrica:</b>	Docente de metodología de la investigación.	

2. **Propósito de la evaluación.** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala:** Escala ordinal.

4. **Datos del cuestionario**

<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario sobre Desempeño laboral docente
<b>Autor:</b>	Lic. Betty Maribel Cotera Cerrón
	Elaboración propia

<b>Procedencia:</b>	
<b>Administración:</b>	Presencial - Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos a 20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	I.E Fe y Alegría N°58 Mary Ward ( docentes de la institución)
<b>Significación:</b>	<p>El presente cuestionario de evaluación sobre Desempeño laboral docente consta de 27 preguntas, las cuales se desprendieron de las cuatro dimensiones: Responsabilidad, compromiso, profesionalismo y adaptabilidad; asimismo, cada dimensión contiene variables específicas que se tomaron en cuenta para la elaboración de los Ítems. Los mismos que serán valorados según la escala ordinal de Likert calificadas de acuerdo a la frecuencia: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)</p> <p>Tiene como objetivo: Hallar y conocer de forma individual el desarrollo del desempeño laboral docente en los docentes de la institución de Lurigancho – Chosica, los resultados serán confidenciales, de utilidad solo para el estudio.</p>

## 5. Soporte teórico.

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
<b>DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE</b>	<b>Responsabilidad</b>	Guzmán (2016) la responsabilidad docente, como una dimensión del desempeño laboral, consiste en demostrar la autoeficacia que se desarrolla como maestros de vocación, responsables, preocupados y comprometidos con la educación y los aprendizajes de las y los estudiantes, y la mejora de toda la comunidad educativa.

	<p><b>Compromiso</b></p>	<p>Fuentealba e Imbarack (2014) definen que el compromiso consiste en asumir y ser conscientes del gran rol protagónico que la sociedad encomendó a los y las docentes, agentes de cambio, en la educación de los y las estudiantes, los futuros ciudadanos. No solo consiste en transmitir conocimientos, si no ir más allá que debería ser la esencia de todo educador entregado a su profesión, forjadores de los ciudadanos del mañana, comprometido con su institución, con la enseñanza y con los padres de familia.</p>
	<p><b>Profesionalismo</b></p>	<p>Fuentealba y Imbarack (2014) el profesionalismo o profesionalidad sitúa principalmente la forma de cómo realiza su trabajo el docente, cómo se desenvuelve, se comporta, se comunica, se compromete, se identifica. Desarrollándose como todo un profesional autónomo, con mucha voluntad, predisposición permanente, demostrando altos estándares de calidad profesional.</p>
	<p><b>Adaptabilidad</b></p>	<p>(Mylopoulos, 2018) citado por (Guerrero, 2021) hace mención que la adaptabilidad en la labor docente, en estos últimos años, ha tomado mucha relevancia, ya que es una gran cualidad, característica o desempeño deseado por muchos profesionales de forma general y considerable para alcanzar un buen desempeño laboral y el éxito en toda organización. No es suficiente ser sobresaliente en alguna materia, si no que hoy requiere ser un profesional con destrezas, habilidades y capacidades adaptables, flexibles y abiertos a los cambios permanentes de la sociedad, ya que cada día son complejos los retos que deben enfrentar; por ello, deberían asumirlos con responsabilidad y eficiencia.</p>

## 6. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación, le presento el cuestionario para evaluar el desempeño docente en una institución educativa de Lurigancho - Chosica, elaborado por Coterá Cerrón Betty Maribel, en el año 2023. Según los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

<b>1. No cumple con el criterio</b>
<b>2. Bajo Nivel</b>
<b>3. Moderado nivel</b>
<b>4. Alto nivel</b>

## Dimensiones del instrumento: Desempeño laboral docente

- Primera dimensión: Responsabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir y conocer el nivel de responsabilidad de los docentes de la I.E.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Dinamismo personal	Demuestras puntualidad y responsabilidad al presentar tus programaciones, experiencias y actividades de aprendizaje, desarrollando así un buen trabajo pedagógico.	4	4	4	
	Cumples con responsabilidad y dinamismo las tareas diarias en el trabajo, ya sea pedagógico y de gestión, aunque sean muy difíciles y requieran de bastante dedicación.	4	4	4	
	Asistes con entusiasmo a las reuniones colegiadas entre tus pares y docentes, así como a las capacitaciones para mejorar tus estrategias pedagógicas y por ende los aprendizajes de los estudiantes.	4	4	4	
Perseverancia	Consideras que cumplir con responsabilidad y eficiencia tu trabajo docente, te permitirá obtener un mejor desarrollo personal y profesional.	4	4	4	
	Asumir con perseverancia y responsabilidad todas las actividades laborales es una tarea estimulante y gratificante.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso
- Objetivos de la Dimensión: Medir y conocer el nivel de compromiso de los docentes de la I.E.

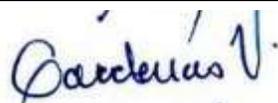
Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Identidad	Sientes compromiso y te identificas con el éxito y la calidad educativa de tu institución, por ello desarrollas tu trabajo de la mejor manera.	4	4	4	
	Te comprometes a asumir con optimismo todos los retos que genera el trabajo docente, con respecto a los procesos de enseñanza-aprendizaje, la convivencia entre colegas, el acompañamiento y seguimiento a estudiantes, y otros para lograr los objetivos de la I.E.	4	4	4	
	Conoces claramente la misión, visión y valores de tu Institución Educativa y te comprometes a trabajar en armonía con ello, para lograr los propósitos que se percibe como una institución líder en su medio.	4	4	4	
	Te involucras con entusiasmo y de forma responsable en todas las actividades propuestas por tu institución, tanto académicas, de gestión y social donde se promueve la integración.	4	4	4	
Vocación de servicio	Me comprometo con mi propio desarrollo personal y profesional, a partir del conocimiento de mis fortalezas y debilidades.	4	4	4	
	Oriento y demuestro el ejemplo de compromiso en la institución educativa donde trabajo, siendo un buen referente para mis estudiantes y colegas.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Profesionalismo
- Objetivos de la Dimensión: Medir y conocer el nivel de profesionalismo de los docentes de la I.E.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Eficiencia	Valoras y amas tu trabajo docente, por ello buscas en tu desempeño altos estándares de calidad, para así seguir fomentando la revalorización del trabajo docente.	4	4	4	
	Desarrollas tu trabajo docente, demostrando vocación por la formación integral de los estudiantes, con un enfoque de servicio social, de justicia y equidad.	4	4	4	
	Demuestras conocimiento sobre los instrumentos de gestión, las características del sistema educativo y las normativas vigentes que orientan tu trabajo, de acuerdo con los criterios de la política educativa.	4	4	4	
	Empleas estrategias metodológicas, motivadoras y contextualizadas que propicien una participación activa, promoviendo la autonomía y un aprendizaje colaborativo y significativo.	4	4	4	
	Como docente comprometido con el logro de aprendizajes y progreso de los estudiantes tienes en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Reflexionas y te autoevalúas en cuanto a tus prácticas pedagógicas, comprometiéndote día a día a lograr la eficiencia docente.	4	4	4	
	En todo momento muestras una motivación intrínseca, es decir te desempeñas por convicción, sin esperar recompensas.	4	4	4	
Ética profesional	Actúo y conduzco mi desempeño docente teniendo en cuenta los principios y conductas de ética profesional.	4	4	4	
	Promuevo una disciplina basada en la autonomía, justicia, equidad y responsabilidad, como principios éticos.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Adaptabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir y conocer el nivel de adaptabilidad de los docentes de la I.E.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Asimilación con el cambio	Me considero un maestro flexible y abierto a los grandes cambios que surgen en la sociedad de hoy, asumiéndolo como un reto, más no como un obstáculo.	4	4	4	
	Te resulta fácil utilizar con gran habilidad las plataformas virtuales y otras herramientas digitales en el desarrollo de tu trabajo pedagógico.	4	4	4	
	Adaptas con frecuencia tus estrategias metodológicas según el perfil de los estudiantes, teniendo en cuenta su edad, sus necesidades diferenciadas de aprendizajes y otros aspectos.	4	4	4	
	Te comprometes a adaptar y adecuar con optimismo y compromiso los materiales educativos y didácticos según las situaciones significativas, así como las atenciones diferenciadas y de refuerzo escolar.	4	4	4	
Compromiso con el cambio	Soy consciente de que cada día debo aprender a adaptarme con asertividad, a diversas situaciones de cambio, teniendo en cuenta el contexto y las circunstancias.	4	4	4	
	Continúo aprendiendo, preparándome, con autonomía para mejorar la práctica en el desarrollo de mi profesión.	4	4	4	
	Me mantengo informado de los grandes aportes de la investigación, con actitud abierta y plena conciencia de mis fortalezas y debilidades.	4	4	4	



.....  
**Dr. Juan Carlos Cárdenas Valverde**  
**Firma del Experto Informante**  
**DNI 20048150 – Cti vitae P0003939**

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionada para evaluar el instrumento “Habilidades blandas”. La evaluación de dicho instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean empleados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su amable colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Mgtr. Lucano Ortega, Norma Isabel</b>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Educativa (X)	Organizacional ( )
	Clínica ( )	Clínica ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación: Docente de EBR	
<b>Institución donde labora:</b>	I.E Fe y Alegría N° 58 Mary Ward	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )    más de 5 años ( X)	
<b>Experiencia en investigación psicométrica:</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

### 2. Propósito de la evaluación.

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: Escala ordinal.

### 4. Datos del cuestionario

<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario sobre Habilidades Blandas
<b>Autor:</b>	Lic. Betty Maribel Cotera Cerrón
<b>Procedencia:</b>	Elaboración propia
<b>Administración:</b>	Presencial - Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos a 20 minutos

<b>Ámbito de aplicación:</b>	I.E Fe y Alegría N°58 Mary Ward ( docentes de la institución)
------------------------------	---

## 5. Soporte teórico

<b>Escala/Área (variable)</b>	<b>Subescala (Dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
<b>HABILIDADES BLANDAS</b>	<b>Liderazgo</b>	El liderazgo como competencias y habilidades de alta relevancia en el presente siglo XXI, Contreras et al. (2016) considera, como el ejercicio, competencia o habilidad de influir, motivar, animar a las demás personas, tanto en la forma de comportarse y actuar, con el objetivo de obtener logros en común. El líder no solo debe centrarse en buscar la buena productividad o desempeño laboral; sino debe preocuparse por sus colaboradores, capital humano, generando procesos afectivos, velando por su bienestar, su desarrollo, por sus satisfacciones, su calidad de vida y eso hará que sin mucho más ingrediente obtengamos muchos logros a nivel institucional y de manera individual grandes éxitos profesionales.
	<b>Comunicación efectiva</b>	La comunicación efectiva, que es una gran habilidad básica de todo líder, maestro, directivo y gerente, que debe emplear en las áreas que se desenvuelve. Se indica que esta cualidad es muy grande, va más allá de la expresión verbal y no verbal, puesto que, es la expresión de la forma, de cómo somos, cómo nos dirigimos, en qué momento lo hacemos. Es decir, emplear una comunicación afectiva con un trato amable y con mucha

		<p>transparencia, es fundamental y un punto clave. Contreras et al. (2016)</p>
	<p><b>Empatía</b></p>	<p>Carpena (2016) define la empatía como la habilidad o capacidad que consiste en identificar o captar lo que la otra persona siente, piensa o necesita y esta competencia debe ser afectiva, cognitiva y emocional; solo así entenderás realmente la situación como si fuera propia, para ayudar y consolar, abriéndose a los demás de corazón. El camino empieza demostrando empatía por uno mismo, con personas cercanas, familia, trascendiendo y llegando a desarrollarse a nivel universal.</p>
	<p><b>Trabajo en equipo</b></p>	<p>Rodríguez (2020) considera que trabajar en equipo es una habilidad o competencia muy dinámica, pero con variadas categorizaciones, la cual requiere de gran predisposición, empeño, compromiso, responsabilidad en la colaboración activa, con liderazgo y unión con las demás personas, frente a las diversas actividades desarrolladas para lograr de forma eficiente los objetivos comunes en la que cada integrante es una pieza clave del rompecabezas.</p>
	<p><b>Manejo de conflictos</b></p>	<p>Girard y Koch (2021) Hace referencia sobre la habilidad de resolución de conflictos como una de las capacidades de vital trascendencia, ya que ayuda a fortalecer las relaciones interpersonales, brindando diversas herramientas que permitan establecer grandes vínculos afectivos entre los representantes de la comunidad educativa, para fortalecer un pertinente ambiente laboral,</p>

		generando un mejor diálogo y comunicación, para así lograr los objetivos y metas priorizando el desempeño docente personal e institucional.
--	--	---

## 7. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación, le presento el cuestionario para evaluar las habilidades blandas en una institución educativa de Lurigancho - Chosica, elaborado por Cotera Cerrón Betty Maribel, en el año 2023. Según los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

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

<b>1. No cumple con el criterio</b>
<b>2. Bajo Nivel</b>
<b>3. Moderado nivel</b>
<b>4. Alto nivel</b>

## Dimensiones del instrumento: Habilidades blandas

- Primera dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la Dimensión: Medir y conocer el nivel de liderazgo de los docentes de la I.E.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Proactividad	Tomas iniciativa para realizar las tareas, funciones y comisiones encomendadas en tu trabajo docente y de gestión.	4	4	4	
	Motivas con frecuencia a tus pares o equipo de trabajo para cumplir los objetivos propuestos.	4	4	4	
	Consideras que tienes habilidades para conducir, orientar, inspirar, motivar y manejar a un equipo de trabajo.	4	4	4	
Conducción	Te consideras una persona paciente, tolerante, asertiva, empática y firme frente a situaciones adversas.	4	4	4	
	Trabajas con facilidad con personas con puntos de vista diferentes al tuyo: Docentes, directivos, PP.FF, estudiantes y otros.	4	4	4	
Manejo de emociones	Si algo no resulta bien en tu trabajo docente, mantienes la calma, buscas soluciones y evitas enojarte con facilidad.	4	4	4	
	Constantemente mantienes una actitud positiva, respetas y valoras a tus estudiantes y equipos de trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comunicación efectiva
- Objetivos de la Dimensión: Medir y conocer el nivel de comunicación efectiva de los docentes de la I.E.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Habilidades comunicativas	Empleas un lenguaje claro, coherente, pertinente y con asertividad, en todo momento de tu trabajo como docente, entre tus pares o equipos de trabajo.	4	4	4	
	Te comunicas con mucha cordialidad, respeto y sinceridad con tus colegas, estudiantes y PP.FF.	4	4	4	
	Adaptas y desarrollas tu comunicación según el contexto o grupo de personas con las que te comunicas escuchando a todos antes de tomar una decisión.	4	4	4	
Escucha activa	Para que la comunicación sea pertinente y fluida practicas la escucha activa, en todo momento y con todos los integrantes de la comunidad escolar.	4	4	4	
	Mantienes una comunicación, horizontal, tolerante y con mucho respeto entre docentes, estudiantes y PP.FF en diversas situaciones de conflicto.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Empatía
- Objetivos de la Dimensión: Medir y conocer el nivel de empatía de los docentes de la I.E.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Sensibilidad	Te preocupas por las personas que están atravesando por situaciones difíciles y siempre estás dispuesta a brindar apoyo.	4	4	4	
	Realizas tu tarea docente teniendo en cuenta, el estado de ánimo y socioemocional de los estudiantes, padres de familia y compañeros de trabajo.	4	4	4	
	Te muestras comprensible en todo momento, cuando el estudiante, padres de familia y colegas no cumplen con su responsabilidad y lo justifican.	4	4	4	
Asertividad	Brindas soporte socioemocional, respetando sus emociones de los estudiantes, maestros y padres de familia y de los que te rodean, en caso de conocer la situación que lo aqueja.	4	4	4	
	Las veces que has brindado apoyo a tus colegas, lo has hecho con la mejor disposición y empatía.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la Dimensión: Medir y conocer el nivel de trabajo en equipo de los docentes

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Cooperación	Te integras con entusiasmo y puntualidad a los equipos de trabajo, llevando propuestas innovadoras y mucha disposición para el trabajo colaborativo.	4	4	4	
	Recibes y lo asumes de buena manera y con responsabilidad los trabajos y funciones encomendados por tus pares o directivos.	4	4	4	
Ejecución	Realizas las funciones de tu trabajo, respetando y valorando las ideas de todos los integrantes, para así lograr los objetivos en común.	4	4	4	
	Eres perseverante en el trabajo colaborativo, dispuesto a ayudar a tus pares, y demás docentes, así te demande mucho más tiempo de lo establecido.	4	4	4	
Logro de metas	Crees que si trabajamos en equipo, será más fácil obtener trabajos o productos mucho más eficientes y de forma oportuna.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Resolución de conflictos
- Objetivos de la Dimensión: Medir y conocer el nivel de resolución de conflictos en la I.E.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Negociación	Frente a una situación problemática, intervienes empáticamente y la abor das de forma inmediata y oportuna, respetando la opinión, como la integridad de las personas involucradas y tomas decisiones buscando una solución por el bien común de todos.	4	4	4	
	Cuando te equivocas o generas un conflicto sueles dialogar y pedir disculpas oportunas, promoviendo una buena convivencia con los integrantes de la comunidad educativa.	4	4	4	
Toma de decisiones	Usted, en todo momento evita los conflictos dentro de su área de trabajo, con los estudiantes, compañeros de trabajo y padres de familia.	4	4	4	
	En situaciones de conflicto tomas decisiones, respetando los derechos humanos, las normativas del MINEDU y las normas de la I.E, orientada al cuidado del niño, niña y del adolescente.	4	4	4	
	Consideras que tienes autocontrol y buena gestión de tus emociones frente a situaciones de conflictos, ya que te calmas, piensas y resuelves el problema.	4	4	4	



.....  
**Mgtr. Lucano Ortega, Norma Isabel**

**Firma del Experto Informante**

DNI: 10870651

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionada para evaluar el instrumento “Desempeño laboral docente”. La evaluación de dicho instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean empleados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su amable colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Mgtr. Lucano Ortega, Norma Isabel</b>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Educativa (X) Clínica ( )	Organizacional ( ) Clínica ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación: Docente de EBR	
<b>Institución donde labora:</b>	I.E Fe y Alegría N° 58 Mary Ward	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )    más de 5 años ( X)	
<b>Experiencia en investigación psicométrica:</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado	

2. **Propósito de la evaluación.** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala:** Escala ordinal.

#### 4. Datos del cuestionario

<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario sobre Desempeño laboral docente
<b>Autor:</b>	Lic. Betty Maribel Cotera Cerrón
<b>Procedencia:</b>	Elaboración propia
<b>Administración:</b>	Presencial - Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos a 20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	I.E Fe y Alegría N°58 Mary Ward ( docentes de la institución)
<b>Significación:</b>	<p>El presente cuestionario de evaluación sobre Desempeño laboral docente consta de 27 preguntas, las cuales se desprendieron de las cuatro dimensiones: Responsabilidad, compromiso, profesionalismo y adaptabilidad; asimismo, cada dimensión contiene variables específicas que se tomaron en cuenta para la elaboración de los Ítems. Los mismos que serán valorados según la escala ordinal de Likert calificadas de acuerdo a la frecuencia: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)</p> <p>Tiene como objetivo: Hallar y conocer de forma individual el desarrollo del desempeño laboral docente en los docentes de la institución de Lurigancho – Chosica, los resultados serán confidenciales, de utilidad solo para el estudio.</p>

## 5. Soporte teórico.

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
<b>DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE</b>	<b>Responsabilidad</b>	<p>Guzmán (2016) la responsabilidad docente, como una dimensión del desempeño laboral, consiste en demostrar la autoeficacia que se desarrolla como maestros de vocación, responsables, preocupados y comprometidos con la educación y los aprendizajes de las y los estudiantes, y la mejora de toda la comunidad educativa.</p>
	<b>Compromiso</b>	<p>Fuentealba e Imbarack (2014) definen que el compromiso consiste en asumir y ser conscientes del gran rol protagónico que la sociedad encomendó a los y las docentes, agentes de cambio, en la educación de los y las estudiantes, los futuros ciudadanos. No solo consiste en transmitir conocimientos, si no ir más allá que debería ser la esencia de todo educador entregado a su profesión, forjadores de los ciudadanos del mañana, comprometido con su institución, con la enseñanza y con los padres de familia.</p>
	<b>Profesionalismo</b>	<p>Fuentealba y Imbarack (2014) el profesionalismo o profesionalidad sitúa principalmente la forma de cómo realiza su trabajo el docente, cómo se desenvuelve, se comporta, se comunica, se compromete, se identifica. Desarrollándose como todo un profesional autónomo, con mucha voluntad, predisposición permanente, demostrando altos estándares de calidad profesional.</p>
	<b>Adaptabilidad</b>	<p>(Mylopoulos, 2018) citado por (Guerrero, 2021) hace mención que la adaptabilidad en la labor docente, en estos últimos años, ha tomado mucha relevancia, ya que es una gran cualidad, característica o desempeño deseado por muchos profesionales de forma general y considerable para alcanzar un buen</p>

		desempeño laboral y el éxito en toda organización. No es suficiente ser sobresaliente en alguna materia, si no que hoy requiere ser un profesional con destrezas, habilidades y capacidades adaptables, flexibles y abiertos a los cambios permanentes de la sociedad, ya que cada día son complejos los retos que deben enfrentar; por ello, deberían asumirlos con responsabilidad y eficiencia.
--	--	--

## 6. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación, le presento el cuestionario para evaluar el desempeño docente en una institución educativa de Lurigancho - Chosica, elaborado por Coterá Cerrón Betty Maribel, en el año 2023. Según los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

<b>1. No cumple con el criterio</b>
<b>2. Bajo Nivel</b>
<b>3. Moderado nivel</b>
<b>4. Alto nivel</b>

## Dimensiones del instrumento: Desempeño laboral docente

- Primera dimensión: Responsabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir y conocer el nivel de responsabilidad de los docentes de la I.E.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Dinamismo personal	Demuestras puntualidad y responsabilidad al presentar tus programaciones, experiencias y actividades de aprendizaje, desarrollando así un buen trabajo pedagógico.	4	4	4	
	Cumples con responsabilidad y dinamismo las tareas diarias en el trabajo, ya sea pedagógico y de gestión, aunque sean muy difíciles y requieran de bastante dedicación.	4	4	4	
	Asistes con entusiasmo a las reuniones colegiadas entre tus pares y docentes, así como a las capacitaciones para mejorar tus estrategias pedagógicas y por ende los aprendizajes de los estudiantes.	4	4	4	
Perseverancia	Consideras que cumplir con responsabilidad y eficiencia tu trabajo docente, te permitirá obtener un mejor desarrollo personal y profesional.	4	4	4	
	Asumir con perseverancia y responsabilidad todas las actividades laborales es una tarea estimulante y gratificante.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso
- Objetivos de la Dimensión: Medir y conocer el nivel de compromiso de los docentes de la I.E.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Identidad	Sientes compromiso y te identificas con el éxito y la calidad educativa de tu institución, por ello desarrollas tu trabajo de la mejor manera.	4	4	4	
	Te comprometes a asumir con optimismo todos los retos que genera el trabajo docente, con respecto a los procesos de enseñanza-aprendizaje, la convivencia entre colegas, el acompañamiento y seguimiento a estudiantes, y otros para lograr los objetivos de la I.E.	4	4	4	
	Conoces claramente la misión, visión y valores de tu Institución Educativa y te comprometes a trabajar en armonía con ello, para lograr los propósitos que se percibe como una institución líder en su medio.	4	4	4	
	Te involucras con entusiasmo y de forma responsable en todas las actividades propuestas por tu institución, tanto académicas, de gestión y social donde se promueve la integración.	4	4	4	
Vocación de servicio	Me comprometo con mi propio desarrollo personal y profesional, a partir del conocimiento de mis fortalezas y debilidades.	4	4	4	
	Oriento y demuestro el ejemplo de compromiso en la institución educativa donde trabajo, siendo un buen referente para mis estudiantes y colegas.	4	4	4	

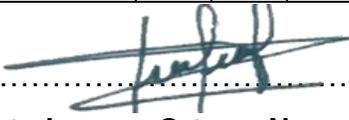
- Tercera dimensión: Profesionalismo

- Objetivos de la Dimensión: Medir y conocer el nivel de profesionalismo de los docentes de la I.E.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Eficiencia	Valoras y amas tu trabajo docente, por ello buscas en tu desempeño altos estándares de calidad, para así seguir fomentando la revalorización del trabajo docente.	4	4	4	
	Desarrollas tu trabajo docente, demostrando vocación por la formación integral de los estudiantes, con un enfoque de servicio social, de justicia y equidad.	4	4	4	
	Demuestras conocimiento sobre los instrumentos de gestión, las características del sistema educativo y las normativas vigentes que orientan tu trabajo, de acorde con los criterios de la política educativa.	4	4	4	
	Empleas estrategias metodológicas, motivadoras y contextualizadas que propicien una participación activa, promoviendo la autonomía y un aprendizaje colaborativo y significativo.	4	4	4	
	Como docente comprometido con el logro de aprendizajes y progreso de los estudiantes tienes en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Reflexionas y te autoevalúas en cuanto a tus prácticas pedagógicas, comprometiéndote día a día a lograr la eficiencia docente.	4	4	4	
	En todo momento muestras una motivación intrínseca, es decir te desempeñas por convicción, sin esperar recompensas.	4	4	4	
Ética profesional	Actúo y conduzco mi desempeño docente teniendo en cuenta los principios y conductas de ética profesional.	4	4	4	
	Promuevo una disciplina basada en la autonomía, justicia, equidad y responsabilidad, como principios éticos.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Adaptabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir y conocer el nivel de adaptabilidad de los docentes de la I.E.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Asimilación con el cambio	Me considero un maestro flexible y abierto a los grandes cambios que surgen en la sociedad de hoy, asumiéndolo como un reto, más no como un obstáculo.	4	4	4	
	Te resulta fácil utilizar con gran habilidad las plataformas virtuales y otras herramientas digitales en el desarrollo de tu trabajo pedagógico.	4	4	4	
	Adaptas con frecuencia tus estrategias metodológicas según el perfil de los estudiantes, teniendo en cuenta su edad, sus necesidades diferenciadas de aprendizajes y otros aspectos.	4	4	4	
	Te comprometes a adaptar y adecuar con optimismo y compromiso los materiales educativos y didácticos según las situaciones significativas, así como las atenciones diferenciadas y de refuerzo escolar.	4	4	4	
Compromiso con el cambio	Soy consciente de que cada día debo aprender a adaptarme con asertividad, a diversas situaciones de cambio, teniendo en cuenta el contexto y las circunstancias.	4	4	4	
	Continúo aprendiendo, preparándome, con autonomía para mejorar la práctica en el desarrollo de mi profesión.	4	4	4	
	Me mantengo informado de los grandes aportes de la investigación, con actitud abierta y plena conciencia de mis fortalezas y debilidades.	4	4	4	

  
 .....  
**Mgtr. Lucano Ortega, Norma Isabel**  
**Firma del Experto Informante**  
 DNI: 10870651

Anexo N° 06. Base de datos

VARIABLE 1: HABILIDADES BLANDAS

D. GENERALES					HABILIDADES BLANDAS																														
ITEMS	CONDICI	SEXO	EDAD	NIVEL	LIDERAZGO							COMUNI EFEC					EMPATIA					TRAB EN EQUIPO					RESOL DE CONFLICTOS								
					ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5				
1	2	1	2	2	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4			
2	2	1	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5			
3	2	2	2	2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5			
4	1	1	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5			
5	2	1	3	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5			
6	2	1	5	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
7	2	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4			
8	1	1	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5			
9	2	1	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5			
10	2	2	6	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3			
11	2	1	3	3	5	3	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3			
12	2	1	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
13	2	1	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4			
14	1	1	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
15	2	1	4	2	3	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
16	2	1	3	2	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5			
17	2	1	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5			
18	2	1	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5		
19	1	2	6	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4		
20	2	1	5	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
21	2	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4		
22	2	1	2	2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4		
23	2	2	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
24	2	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
25	2	2	6	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5		
26	2	2	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
27	2	2	3	3	4	3	4	5	5	5	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5		
28	2	1	5	2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
29	1	1	5	2	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4		
30	2	1	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
31	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
32	2	2	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
33	2	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
34	1	1	6	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	
35	2	1	6	2	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	
36	2	1	6	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	
37	2	2	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	
38	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
39	1	1	5	2	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
40	2	1	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	
41	2	1	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
42	2	1	4	1	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
43	2	1	5	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
44	2	1	3	1	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
45	1	1	6	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	
46	2	1	2	1	4	5	4	3	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
47	1	1	4	1	3	4	4	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
48	1	1	8	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	1	1	7	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
50	2	2	3	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5
51	2	1	4	2	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	2	1	2	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
53	2	1	4	1	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5



## RESULTADO DE LA SUMA DE LAS DOS VARIABLES

Habilidades Blandas	D 1: Liderazgo	D 2: Comunicación efectiva	D 3: Empatía	D 4: Trabajo en equipo	D 5: Resolución de conflictos	Desempeño laboral Docente	D 1: Responsabilidad	D 2: Compromiso	D 3: Profesionalismo	D 4: Adaptabilidad
127	33	23	24	24	23	127	23	26	44	34
120	32	22	20	23	23	127	25	29	41	32
129	33	25	23	23	25	131	24	29	44	34
127	32	24	24	22	25	128	23	28	45	32
128	33	25	22	24	24	129	24	29	43	33
110	27	23	20	20	20	124	23	27	42	32
113	27	21	22	20	23	117	22	28	35	32
130	34	25	22	25	24	128	25	30	42	31
121	31	24	21	23	22	124	23	28	41	32
102	26	20	17	21	18	108	21	25	34	28
120	29	22	23	24	22	134	24	30	45	35
130	33	24	25	23	25	130	24	29	44	33
120	30	22	22	23	23	113	22	29	35	27
127	30	23	24	25	25	133	25	30	45	33
129	29	25	25	25	25	135	25	30	45	35
125	30	25	23	23	24	127	24	28	43	32
121	30	22	23	22	24	114	23	28	36	27
118	27	24	20	23	24	130	25	30	42	33
101	24	19	20	19	19	110	20	24	36	30
128	29	25	24	25	25	133	24	30	44	35
109	28	20	21	20	20	116	20	25	36	35
126	33	23	23	24	23	131	23	29	45	34
132	33	25	25	25	24	134	25	30	45	34
133	35	25	24	24	25	135	25	30	45	35
123	28	24	22	25	24	132	25	30	43	34
114	27	21	22	23	21	116	22	24	41	29
115	30	16	22	25	22	123	25	30	38	30
119	30	24	25	20	20	126	22	29	45	30
124	30	24	22	24	24	129	25	29	42	33
129	31	24	25	24	25	130	24	29	43	34
119	28	20	22	25	24	135	25	30	45	35
131	33	23	25	25	25	134	25	30	44	35
132	35	25	23	25	24	134	25	30	44	35
131	34	25	25	24	23	132	25	30	43	34
120	29	22	24	22	23	121	24	27	42	28
129	32	25	25	24	23	130	23	29	44	34
126	32	24	22	25	23	127	24	29	40	34
95	21	19	18	18	19	128	25	29	41	33
130	31	25	24	25	25	134	25	30	45	34
127	33	23	24	24	23	128	23	27	44	34
122	29	21	22	25	25	134	25	30	45	34
132	33	24	25	25	25	134	24	30	45	35
128	32	24	24	25	23	129	25	29	44	31
123	28	24	24	23	24	129	24	26	44	35
129	35	23	24	24	23	132	25	30	44	33
120	28	22	24	24	22	130	24	30	44	32
117	26	24	23	21	23	125	23	27	42	33
132	34	25	24	24	25	132	24	30	44	34
131	34	25	24	25	23	134	25	30	44	35
130	33	25	24	25	23	131	25	29	44	33
132	33	24	25	25	25	134	24	30	45	35
126	32	24	24	24	22	131	25	29	44	33
116	28	21	22	25	20	134	25	30	45	34



## Consentimiento informado para aplicar el instrumento

**Título de la investigación:** Habilidades Blandas y Desempeño Laboral docente en una Institución Educativa de Lurigancho - Chosica 2023

**Investigadora:** Betty Maribel Cotera Cerrón

El rol del docente de hoy, es vital en la formación integral de los educandos, por lo tanto, es trascendental desarrollar y manejar las habilidades blandas, las cuales nos permitirán ser docentes íntegros. Es así que el presente estudio permite establecer **la conexión que se da entre las variables.**

Estimado (a) docente tu participación en esta investigación es de forma voluntaria y anónima, contará con una duración de 20-30 minutos. La información acopiada se empleará solo para fines de la investigación, en la que se guardará la confidencialidad de los datos.

Se presentarán escalas de calificación para responder las diferentes preguntas. Ante cualquier duda comunicarse con la **Lic. Betty Cotera Cerrón** (responsable del estudio) 990019312

Se agradece infinitamente su participación y apoyo la cual será de gran ayuda para el desarrollo de la investigación.

**Procedimiento** Si usted confirma su participación, se le pide conocer lo siguiente:

1. Se desarrollará una encuesta en la se acopiarán datos propios y se responderán preguntas sobre la pesquisa titulada: Habilidades Blandas y Desempeño Laboral docente en una Institución Educativa de Lurigancho - Chosica 2023.
2. Se realizará en la sala de multiusos, cuyas respuestas estarán recopiladas usando un número para identificar, por lo que serán anónimas.

### **Participación voluntaria:**

Puede hacer todas las preguntas necesarias para absolver sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo:** Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios:**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad:**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Coterá Cerrón Betty Maribel Cel.: 990019312 email: [maricoter@hotmail.com](mailto:maricoter@hotmail.com)

**Consentimiento:**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Firma del participante: .....

Lurigancho - Chosica,.....del mes.....2023

Anexo N° 08. Prueba de normalidad

*Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnova*

---

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
HABILIDADES BLANDAS	,159	53	,002
DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	,193	53	,000

---

**Nota:** SPSS 25

Corrección de significación de Lilliefors

## Anexo N° 9. Carta solicitud para la aplicación del instrumento

**POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 07 de junio del 2023

Señor (a):

Mg. Daly Armas Morales

Directora:

I.E FE Y ALEGRÍA N°58 MARY WARD

Nº de Carta : 151 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 07 de junio del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **COTERA CERRÓN BETTY MARIBEL**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **"HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LURIGANCHO – CHOSICA, 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Ate



  
Mg. Daly Rosana Armas Morales  
DIRECTORA (e)

## Anexo N°10. Carta autorización para la aplicación del instrumento



**I.E. Fe y Alegría Mary Ward 58**

**"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"**

Lima, 08 de junio del 2023

Señor (a):

**Dra. Consuelo del Pilar Castillo Clemente**

**Jefa de la Escuela de Posgrado de la UCV**

**Filial Lima – Ate**

**Nº de Carta: 20 – 2023 – FyA 58 MARY WARD**

**Asunto: RESPUESTA A LA CARTA 151 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J**

**Referencia: Solicitud del interesado de fecha: 08 de junio del 2023**

Me es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente a nombre de la I.E FE Y ALEGRÍA N° 58 MARY WARD, asimismo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Por el presente remito la respuesta a la carta enviada por su digno despacho, en la cual se autoriza a la investigadora docente BETTY MARIBEL COTERA CERRÓN, IDENTIFICADA CON DNI 20728017, ESTUDIANTE DE LA MAESTRIA en Mención: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN del semestre 2023-II, hacer efecto el recojo de datos de los y las docentes de nuestra I.E. para la investigación correspondiente y así obtener el Grado Académico de Maestro.

Sin otro en particular, aprovecho la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



*[Firma manuscrita]*  
**Mg. Dary Rosana Armas Morales**  
**DIRECTORA (a)**