



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Habilidades blandas y el desempeño docente en una Institución
Educativa del distrito de Rocchac, Huancavelica, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Torres Aguirre, Hellen Jhovana (orcid.org/0009-0004-6643-5194)

ASESORES:

Dra. Céspedes Cáceres, Gina Katherine (orcid.org/0000-0002-8163-0930)

Dr. Mucha Hospinal, Luis Florencio (orcid.org/0000-0002-1973-7497)

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

TRUJILLO - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi mamá Estelita que me guía desde el cielo, a mis hermanas Kely y Haydee por ser ejemplo de estudio y perseverancia, quienes siempre me apoyaron en los momentos más difíciles y me motivaron a esforzarme en el cumplimiento de mis metas en todos los campos de mi vida.

Agradecimiento


A Dios por permitirme vivir esta experiencia, a mis asesores quienes aportaron con su experiencia y conocimiento en el desarrollo del presente trabajo y a mi familia que me brindó su apoyo en todo momento para lograr mi propósito que fue la culminación de la tesis.

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GINA KATHERINE CÉSPEDES CÁCERES, docente de la Escuela de Posgrado, del Programa Académico de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Universidad César Vallejo – filial Trujillo, asesor del Trabajo de Tesis titulado: Habilidades blandas y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, Huancavelica, 2023, de la estudiante HELLEN JHOVANA TORRES AGUIRRE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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 cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

Apellidos y Nombres del Asesor: CÉSPEDES CÁCERES, GINA KATHERINE	
DNI: 40767231	Firma: 
ORCID: 0000-0002-8163-0930	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TORRES AGUIRRE HELLEN JHOVANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades blandas y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, Huancavelica, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
TORRES AGUIRRE HELLEN JHOVANA DNI: 41569386 ORCID: 0009-0004-6643-5194	Firmado electrónicamente por: HJTORRESA el 13-06- 2024 12:34:17

Código documento Trilce: INV - 1347354

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad de los asesores	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3 1. Tipo y diseño de investigación	16
3 2. Variables y operacionalización	17
3 3. Población, muestra y muestreo	18
3 4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3 5. Procedimientos	20
3 6. Método de análisis de datos	21
3 7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	55

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de Habilidades blandas del docente	23
Tabla 2. Dimensiones de “Habilidades Blandas”	24
Tabla 3. Nivel del Desempeño Docente en una Institución Educativa	26
Tabla 4. Dimensiones del desempeño docente	27
Tabla 5. Baremos de interpretación del coeficiente de correlación	28
Tabla 6. Relación entre habilidades blandas y desempeño docente	29
Tabla 7. Relación entre liderazgo y desempeño docente	31
Tabla 8. Relación entre comunicación y desempeño docente	32
Tabla 9. Relación entre trabajo en equipo y desempeño docente	34
Tabla 10. Relación entre resolución de conflictos y desempeño docente	36

Resumen

La presente investigación se centró en indagar en la relación entre habilidades blandas y el desempeño docente en una Institución Educativa ubicada en el distrito de Rocchac durante el año 2023. Con ese propósito, se utilizó una metodología de naturaleza cuantitativa, se utilizó un diseño de carácter descriptivo y correlacional para este propósito. La muestra, compuesta por 30 maestros pertenecientes a una Institución Educativa en el mencionado distrito. Los datos obtenidos fueron mediante el uso de encuestas, se recopilaron los datos a través de un cuestionario como herramienta de evaluación. Además, se utilizaron los programas Excel y SPSS para el procesamiento y sistematización de datos.

Los hallazgos encontrados demuestran que se pudo establecer una relación de importancia entre las variables objeto de estudio. En particular, se identificó una conexión positiva de magnitud moderada entre estas ($r_s = 0,588$). En síntesis, el estudio concluyó que aquellos educadores que poseen un sólido dominio de habilidades blandas como: la empatía, la comunicación efectiva y la capacidad para trabajar en equipo, demostraron un mejor rendimiento en su labor pedagógica.

Palabras clave: Habilidades blandas, desempeño docente, institución educativa, rendimiento.

Abstract

The present investigation had as its nuclear objective to investigate the relationship between soft skills and teacher performance in an educational institution located in the Rocchac district during the year 2023. For this, a quantitative approach methodology was used, using a descriptive and correlational design. The sample consisted of 30 teachers belonging to an educational institution in the aforementioned district. The data was obtained through surveys, using a questionnaire as an evaluation tool. In addition, Excel and SPSS programs were used for data processing and systematization.

The results found demonstrate a significant relationship between the study variables. In particular, a positive connection of moderate magnitude was identified between them ($r_s = 0.588$). In summary, the study concluded that those educators who have a solid command of skills such as empathy, effective communication and the ability to work in a team, demonstrated better performance in their pedagogical work.

Keywords: Soft skills, teaching performance, educational institution, performance.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la educación es clave en la era de la globalización para mejorar la situación actual en todos los niveles. La globalización está cambiando el mundo laboral y también el educativo, repercutiendo tanto en cada estudiante y en los desempeños de cada docente. Por lo tanto, es importante que los profesores estén capacitados profesional y emocionalmente, donde mantengan buenas habilidades blandas. De esta manera, podrán orientar a cada estudiante en sus desarrollos de habilidades intelectuales, morales, éticas y de convivencia, entre otras capacidades (Bances, 2022 y Musicco, 2018).

A nivel mundial, cada profesor tiene la capacidad de incentivar a cada estudiante a desarrollar la habilidad necesaria para enfrentar los desafíos globales y construir un mundo mejor. Sin embargo, una encuesta de la Education International (EI) y la UNESCO a 58 mil profesores, muestra que una cuarta parte de los profesores no se sienten preparados para enseñar. Para tener éxito en su labor, los profesores necesitan más apoyo para que puedan mejorar sus habilidades blandas de comunicación en las escuelas, instituciones de formación, comunidades, sistemas educativos y gobiernos. Este apoyo puede incentivar a los profesores a que desarrollen la habilidad necesaria para tener un mejor desempeño docente y guiar a las próximas generaciones en la edificación de un mundo más justo, sostenible y pacífico. Con el apoyo adecuado, los profesores pueden motivar e inspirar a los estudiantes para fomentar el desarrollo de conocimientos, aptitudes, valores y conductas esenciales para abordar los desafíos a nivel global (UNESCO, 2022).

A nivel nacional, en el contexto del desempeño docente óptimo, existe un documento emitido por el Ministerio de Educación en la cual se detalla las aptitudes que los educadores deberán cultivar para lograr una labor pedagógica eficiente en las instituciones educativas de la nación. Su implementación conduce a una evaluación para determinar la continuidad en el cargo. La adopción de estas modificaciones en la práctica educacional promovidas por el gobierno representa

un reto significativo para los educadores. Se mide su rendimiento en aspectos que incluyen no solo el dominio de la materia y los métodos, sino también el entorno educativo, la capacidad para resolver problemas educativos y las relaciones con las familias y colaboradores estratégicos. Además, se evalúa su ética profesional y su compromiso con los valores y principios que rigen su labor. Esto incluye cierta habilidad blanda que tienen los docentes. Así mismo los docentes deben estar preparados para enfrentar este desafío y desarrollar las competencias necesarias para lograr la eficacia en su trabajo (Espinoza, 2021).

A nivel local, la educación necesita cambios rápidos en su estructura para mejorar la formación. Se ofrecen programas de capacitación para aumentar la adaptabilidad de los docentes. Sin embargo, algunos profesores tienen bajo desempeño y habilidades limitadas. Esto incluye carencia de comprensión emocional, obstáculos en la habilidad para coordinar el aprendizaje y colaborar en equipo. También tienen problemas para resolver conflictos, lo que afecta las relaciones interpersonales. Esto lleva a una falta de compromiso y cooperación en el entorno laboral. Es necesario abordar estos problemas para mejorar el proceso educacional (Moreno, 2021).

La institución Educativa por investigar está ubicada en el Distrito de San Marcos de Rocchac, dentro de la provincia de Tayacaja en la región Huancavelica, se han identificado debilidades en habilidades blandas de algunos docentes. Esto incluye falta de liderazgo y dificultades para trabajar en equipo y resolver conflictos. Es por ello que ha llevado a investigar cómo estas habilidades afectan el desempeño laboral del maestro. Estudiando su impacto en la preparación para enseñar y en la participación en la comunidad, así como también se analiza su efecto en la identificación con la escuela y su profesión. Teniendo como propósito evaluar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño de los educadores.

Según lo expuesto anteriormente considerado, permite formular la siguiente pregunta de investigación “¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023?” y

las siguientes preguntas específicas: (a) ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023?; (b) ¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023?, (c) ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023?, (d) ¿Qué relación existe entre la resolución de conflictos y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023?

Teóricamente la investigación se justifica al contribuir en el área pedagógica con respeto al desempeño docente y las habilidades blandas que deben tener al momento de impartir sus clases, por lo cual servirá de apoyo a los investigadores que trabajan con este tema, igualmente los resultados contribuirán con investigaciones correlacionales futuras donde se precise indagar y evidenciar los planteamientos teóricos acerca del desempeño docente y habilidades blandas. En la práctica la investigación se justifica al fundamentar la formulación de estrategias y proyectos con el propósito de incrementar el desempeño de los docentes, buscando mejorar sus habilidades blandas. En lo social la justificación de la investigación radica en desarrollar bases para mejorar el desempeño docente y habilidades blandas, ya que recae mucha responsabilidad sobre ellos al educar a niños y adolescentes para enfrentarse a los retos de la vida. Metodológicamente los hallazgos logrados contribuirán con propuestas de los instrumentos empleados que permitirán hacer visible la problemática planteada referente a las variables de estudio de la investigación.

Por otro lado, se formuló el siguiente objetivo general: “Establecer la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023”. Y los siguientes objetivos específicos: (a) Establecer la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023.

(b) Establecer la relación que existe entre la comunicación y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023. (c) Establecer la relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023. (d) Establecer la relación que existe entre la resolución de conflictos y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023.

Así mismo, se propuso la siguiente hipótesis general: “Existe una relación significativa entre las habilidades blandas y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023”. y las siguientes hipótesis específicas: (a) Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023. (b) Existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023. (c) Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023. (d) Existe una relación significativa entre la resolución de conflictos y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan los detalles de los antecedentes, los cuales permiten entender, a través del aporte de investigaciones previas, la realidad en contextos similares de las variables de estudio, exponiéndose además las bases teóricas que las fundamentan; estas teorías proporcionan una perspectiva sistémica que da cuenta de los comportamientos, situaciones y sucesos observados en el estudio. Las investigaciones previas a nivel internacional en este campo inician con el *paper* de Da Silva et al. (2021), quienes plantearon el objetivo de realizar un análisis exhaustivo producción científica sobre las habilidades blandas requeridas por los educadores de educación especial ante un proceso de educación inclusiva, realizando un estudio cuantitativo, utilizando una ficha de registro para recopilar cada uno de los datos, de diversas revistas científicas reconocidas, entre los años 2010 y 2020, ambos inclusive. Los resultados mostraron que la habilidad blanda que más destacan en cada docente es la resiliencia, la flexibilidad, empatía, trabajo en equipo, la autoeficacia y comunicación efectiva; concluyéndose que existen brechas en el área de habilidades blandas requeridas para los docentes de educación especial, no solamente desde los puntos de vista de producciones científicas, sino que a nivel de la formación especializada de estos docentes.

Novitasari et al. (2020), como propósito buscaron medir los efectos de la habilidad dura, habilidad blanda y los aprendizajes organizacionales en los desempeños de los docentes en Indonesia, empleando el nivel de innovación como mediador, la metodología de la investigación fue cuantitativa, usaron los cuestionarios para recoger cada dato, aplicado a un conjunto o muestra de 321 docentes. Los hallazgos indicaron que las habilidades blandas afectan directa y positivamente a las capacidades de innovar de cada docente y desempeños docente, y las habilidades blandas influyen a través de las capacidades de innovar de cada docente en los desempeños docentes. Por otro lado, las habilidades duras afectan positivamente y de forma directa a la capacidad de innovación, pero no afectan de ninguna manera el desempeño docente; mientras que el aprendizaje

organizacional afecta positivamente y de forma directa la capacidad de innovación, pero no afecta de forma directa al desempeño docente, pero si lo afecta a través de la capacidad de innovación docente. El trabajo concluyó que las habilidades blandas afectan positivamente y de forma directa a la capacidad de innovación y el desempeño docentes.

Purwanto et al. (2020), establecieron como meta analizar la consecuencia de las habilidades duras, blanda, aprendizajes organizacionales y capacidad de innovar en los desempeños docentes en universidades islámicas en Indonesia, empleando una investigación cuantitativa y utilizando un cuestionario como herramienta para recopilar información, se administró a un conjunto o muestra de 244 educadores. Referente a los resultados determinaron que la habilidad dura, la habilidad blanda, aprendizaje organizacional y capacidad de innovación afectan directa y positivamente el desempeño docente y que hasta el 79,2 % de las variaciones del desempeño docente pueden ser explicadas por las variaciones de estas variables; concluyéndose que la habilidad dura, la habilidad blanda, aprendizaje organizacional y capacidad de innovación son predictores del desempeño docente.

Tang (2020) tuvo la intención principal de indagar en el proceso de obtención de habilidades blandas en los docentes y establecer cuan importantes la habilidad blanda en la profesión docente, realizando una investigación mixta, cuantitativa y cualitativa. Para recopilar datos, se están utilizando dos instrumentos: un cuestionario y una guía de entrevista. Referente al cuestionario se está aplicando a una muestra de 163 estudiantes, mientras que la guía de entrevista se está utilizando con 8 docentes. Según los hallazgos cuantitativos, las habilidades blandas más apreciadas por los estudiantes son el trabajo en equipo y la capacidad de aprendizaje continuo; y los resultados cualitativos determinaron que la obtención de habilidades blandas posibilita a los educadores (1) impartir una enseñanza eficaz y de calidad, (2) desarrollarse profesionalmente y (3) gestionar adecuadamente las habilidades de los estudiantes. El trabajo concluyó que las habilidades blandas mejoran los desempeños docentes evidenciando su importancia en la profesión

docente.

Tang (2019) planteó como objetivo examinar como los docentes están transfiriendo habilidades blandas y como afecta sus actividades de instrucción, empleando un estudio de naturaleza cualitativa empleando el enfoque de la guía de entrevistas para recolectar cada dato aplicada a un conjunto o muestra de 34 docentes. Con respecto a los hallazgos mostraron que las habilidades blandas más importantes para los docentes son desarrollo personal, comunicación e interpersonal, competencias de colaboración y capacidad de análisis crítico, y deberían ser impartida a los estudiantes. Los docentes transfieren a los estudiantes conocimiento sobre las habilidades blandas a través de la actividad docente, integrando instrucción de dramatización para las habilidades de pensamiento crítico y comunicación, instrucción de trabajo en grupo para desarrollar la habilidad de trabajo en equipo, promoviendo la participación de las empresas integrando habilidades blandas como parte de los programas de pasantías universitarias destacándose la importancia de actividades de coaching y mentoring para mantener estas habilidades blandas. El trabajo concluyó que es importante habilidades blandas para una educación de calidad y como son impartidas.

En el contexto del país, los precedentes de la investigación parten con el artículo científico de Ángeles et al. (2022), quienes plantearon como objetivo detallar las importancias de las comunicaciones de los educadores en los procedimientos de enseñanza-aprendizaje en las prácticas educativas virtuales, llevando a cabo un estudio cuantitativo fundamentado en la revisión documental, utilizando el formato de registro para recolectar cada dato, aplicada a una muestra de 23 artículos científicos de los últimos 10 años. Los hallazgos demostraron que la habilidad blanda de la comunicación es importante y fundamental en el marco de la educación y la etapa de obtención de conocimiento en el ambiente educativo. De los 23 artículos seleccionados, 9 fueron vinculan a la comunicación como una habilidad blanda importante, 8 relacionan la importancia de la comunicación en la educación virtual y 6 registraron un vínculo entre la importancia de la comunicación para la

educación formal y la virtual.

Tirado et al. (2022), tuvieron como objetivo explicar cuál es la relevancia de la gestión liderazgo pedagógico en el buen desempeño docente, empleando un estudio cuantitativo que se apoya en la revisión documental, utilizando la ficha de registro como herramienta metodológica para recolectar cada dato, aplicada a una muestra de 20 documentos científicos entre artículos, tesis y libros. Los resultados mostraron que los autores de 10 de los artículos revisados manifiestan que el liderazgo afecta directa y positivamente el desempeño docente, situación que constituye un elemento determinante para el logro de objetivos en las entidades organizativas educativas; concluyéndose que el liderazgo pedagógico gerencial adecuado garantiza el buen desempeño docente.

Vásquez et al. (2021) tuvieron como propósito de su investigación identificar los efectos de unos programas de habilidad social en las mejoras de los climas organizacionales de un centro educativo, realizando una investigación cuantitativa, cuasiexperimental, aplicando cuestionarios a una muestra de 90 trabajadores. Los resultados derivados del análisis referente a el test no paramétrico U de Mann-Whitney, y de acuerdo con el análisis posterior a la prueba, se observó que los docentes pertenecientes al grupo experimental mostraron un desempeño superior en comparación con los docentes del grupo control. Esto sugiere que las intervenciones realizadas en el grupo experimental generaron un impacto favorable en el desempeño de los educadores. Finalmente, concluyeron que la implementación de un programa enfocado en el desarrollo de habilidades sociales provocar un impacto positivo y significativo en el clima organizacional de un centro educativa. Al fortalecer las competencias interpersonales de los trabajadores docentes y administrativos, se fomenta una comunicación más efectiva y una mayor colaboración entre ellos, lo cual colabora a crear un ambiente de trabajo más agradable y productivo. Al mejorar la satisfacción y el nivel de desempeño en el ámbito laboral de los trabajadores, se puede lograr una influencia positiva en la calidad educativa que brinda la institución.

Mendoza (2021) tuvo como objetivo analizar las mejoras de la habilidad social en las instituciones públicas del ámbito educativo del Perú mediante análisis de la técnica de la organización sin ánimos de lucrarse en los estudios escolares, empleándose una investigación cualitativa, empleando la guía de entrevista para recolectar cada dato sobre una muestra de seis personas, que incluyen personal directivo y operativo de la organización sin ánimos de lucrar en los estudios escolares y miembros del gobierno, y el formulario para anotación de información a reportes de la organización sin ánimos de lucrar en los estudios escolares. Los resultados mostraron que las escuelas públicas se enfocan en las habilidades cognitivas abandonando las habilidades blandas, descuidándose el fomento del espíritu crítico de los estudiantes, el análisis y creatividad y la organización sin ánimos de lucrar en los estudios escolares son fuerzas impulsoras de las habilidades interpersonales desde la educación en zonas vulnerables, ofreciendo un aprendizaje integral. El trabajo concluyó que no se desarrollan las habilidades blandas en instituciones públicas, aunque las organizaciones sin fines de lucro están abordando el cierre de esta brecha.

Rodríguez (2020) tuvo como propósito discernir la relación acerca de la habilidad blanda y los desempeños docentes en Posgrado de una Universidad, realizando una investigación de carácter cuantitativo, de enfoque descriptivo y correlacional, transversal y no experimental, empleando los cuestionarios para recolectar cada dato, aplicada a 78 docentes. Los resultados mostraron que el 62.8% alcanzó los niveles de logro y sobresalientes en su habilidad blanda y el 79.5% se encuentran en los niveles de logro y sobresalientes en los desempeños docentes; además estadísticamente se demuestra Se ha demostrado que hay una nexa directa y fundamental entre las variables de interés, como lo evidencia una correlación positiva considerable ($d=0,601$). El estudio sugiere que el fomento de habilidades blandas puede generar una repercusión positiva en el desempeño de los educadores en su función en la educación. Según el trabajo, las habilidades blandas son un factor clave para el éxito laboral de los docentes, ya que pueden predecir al menos el 70% de su desempeño. Esto se debe a la fuerte vinculación

entre las habilidades blandas y el rendimiento de los maestros en su trabajo. Por lo tanto, el desarrollo de estas habilidades puede mejorar significativamente el desempeño de los docentes.

La variable habilidades blandas es fundamentada bajo la teoría de Abraham Maslow, quien es citado por López y Lozano (2021) indicando que las habilidades blandas resultan del conjunto comprendido por habilidades sociales, de personalidad, de interrelación con los demás y de comunicación, que definen a una persona con las capacidades de interactuar y establecer una comunicación eficaz con los demás que permiten una comunicación más fluida y eficiente dentro de un grupo y con otras personas, por lo que las catalogan como habilidades socioemocionales y se consideran fundamentales para el crecimiento completo del conocimiento y la educación. También con base a Abraham Maslow, De La Ossa (2022) manifiesta que su relevancia reside en su contribución al avance de la vida laboral y profesional, y laboral, calificándolas como atributos personales que permiten la actualización efectiva de las personas con su entorno y brindando cohesión social.

Con relación a la teoría de Abraham Maslow, Palaquibay (2022) señala que las habilidades blandas representan cualidades o características, características y habilidades que posibilitan que los individuos desempeñen sus labores o realicen sus actividades de manera eficaz, en un ambiente de comunicación asertiva, motivador enmarcado en un ambiente de colaboración. De la misma manera, López (2021) indica que la teoría de Abraham Maslow establece que adquirir habilidades interpersonales no se trata de una labor fácil, parte de una etapa inicial en la que en una etapa en la que se desconoce su existencia o no se consideran importantes, a una etapa final en la que las habilidades blandas se convierten en un hábito automático.

Según Herrero (2022) y Benavidez y Flores (2019) las habilidades blandas se asocian con la habilidad de comprender y gestionar tanto las emociones personales como los demás de forma espontánea y entusiasta, resaltando la

importancia de las relaciones interpersonales, clima organizacional positivo y motivador, el trabajo en equipo bajo un ambiente de colaboración, organización y coordinación. Desde otro punto de vista, los expertos como Zumba et al. (2021), detallan que este grupo de habilidades se encuentran estrechamente relacionadas con las emociones, necesarias para gestionar la conducta, manteniendo siempre una actitud positiva y facilitando continuamente el acercamiento social; estas habilidades impulsan al razonar y resolución de conflictos, promueven a la comprensión de opiniones y el compartir ideas, nutriendo así el conocimiento. De acuerdo con Rodríguez et al. (2021) en el ámbito educativo, se describen como una serie de atributos que facilitan la mejora continua del desempeño personal en distintos ámbitos de la vida diaria.

De acuerdo con Rodríguez et al. (2021) las dimensiones de los factores de habilidades blandas comprenden: liderazgo, comunicación, colaboración en grupo y manejo de desacuerdos. De acuerdo con Sadq (2019) y Oblitas (2020), el liderazgo educativo es la capacidad y habilidad del líder de influenciar a los miembros de su equipo para desarrollar acciones orientadas al logro de objetivos en la institución educativa, bien sea desde la perspectiva del directivo docente, como desde la del docente de aula. Según manifiestan Khan et al. (2017) y Karime y Braga (2016), la comunicación es relativa al instrumento facilitador de las relaciones dentro del ámbito educativo, el docente con una buena comunicación logrará el mejor desarrollo de su profesión desarrollando confianza y seguridad en sí mismo, con la consiguiente mejora del, autoestima, mejorará sus habilidades en la resolución de conflictos permitiendo el entendimiento y la negociación evitando situaciones estresantes. Para Chang y Zaldívar (2023), la comunicación representa las claves para desarrollar estas habilidades, además de que es fundamental para establecer relaciones armoniosas y una convivencia saludable en los diferentes entornos escolares.

Para Bashan y Holsblat (2017) y Pinargote (2023) el trabajo en equipo es la posición del docente relativa a facilitar los procesos cooperativos, buscando que

además los resultados alcanzados, prevalezca la colaboración efectiva entre todos; y según Valente y Lourenço (2020) la resolución de conflictos en el entorno educativo está relacionada con la valoración del personal de la institución educativa, crear un entorno más sólida entre los miembros de la sociedad educativa, teniendo en cuenta las relaciones interpersonales a favor de las dinámicas grupales que tiendan a encontrar una solución negociada pacíficamente a los desacuerdos que se presentan.

De acuerdo con López (2022), la resolución de conflictos en la actualidad implica el desarrollo de estrategias para abordar problemas como la desigualdad social, la segregación basada en la raza o el género y sus efectos violentos, la inversión de valores y otros fenómenos que afectan la vida escolar, por lo que amerita manejar diversas formas de comunicación desde el entorno escolar al extraescolar.

La variable desempeño docente se fundamenta en teorías que involucran la motivación y la potencialidad para el desempeño laboral, de acuerdo con Yong (2022), existe una nexos entre la teoría de autoeficacia y el desempeño docente, sugiriendo que los individuos tienen la creencia en su propia competencia para planificar e implementar las acciones necesarias para abordar diversas circunstancias posibles que se les presenten, es decir, hace referencia a la convicción de una persona en su aptitud para alcanzar el éxito en una situación específica; continuando con (Sinta, 2022)., que en el caso de desempeño docente, se aplica al sentimiento de autoeficacia del docente, que redundará en una mayor confianza y responsabilidad ante sus funciones pedagógicas, la disposición continua por orientar y ayudar a otros docentes y los estudiantes, la necesidad de perfeccionar lo que hacen y el poner en práctica innovaciones pedagógicas, respondiendo adecuadamente a las necesidades educativas de sus estudiantes.

Desde otra perspectiva Vizcaíno et al. (2018) indican que los profesores se sienten capaces de diseñar y utilizar estrategias de enseñanza en áreas clave de la docencia, como la estructuración del proceso educativo, la involucración activa

de los alumnos en el proceso, la creación y mantenimiento de un ambiente motivador y positivo en el aula, la evaluación del aprendizaje y la autoevaluación del desempeño docente.

De acuerdo con Van et al. (2022), el desempeño docente es la totalidad de la serie de actividades relacionadas al ejercicio docente, relacionadas con sus competencias específicas del actuar pedagógico abarcando conocimientos académicos, participativos, sociales, metodológicos y técnicos; que pueden ser actualizados en tiempos y situaciones particulares. También Tripathi (2021) define el desempeño docente como el comportamiento, experiencias y funciones de cada docente, que les permiten facilidades para interactuar con sus alumnos, colegas, directivos y la comunidad, utilizando en todo momento mecanismos y tácticas de adquisición de conocimientos en el marco de su contexto real; la definición del desempeño docente tiene otra perspectiva en la educación remota o virtual, manifiesta Menacho et al. (2021) que el desempeño docente en la educación remota implica el desarrollo de técnicas de aprendizaje que varían con el nivel educativo del estudiante, debido a las limitaciones que impone la tecnología y las capacidades de comunicación requeridas, por lo que implica otras competencias blandas relativas a la comunicación.

Para Lorenzo et al. (2020) al considerar la educación especial, el desempeño docente también incluye aspectos relacionados con la educación inclusiva, lo que implica la formulación de tácticas de adquisición de conocimiento personalizadas a través de la comunicación con los estudiantes y sus padres. Esto se basa en el enfoque de que los docentes consideran que los alumnos con discapacidad deben adquirir las mismas habilidades que sus compañeros. Finalmente, el MINEDU (2022) refiere que el desempeño docente, son aquellas acciones relacionadas con las atribuciones generales y particulares de un educador profesional que evidencian su competencia y pueden ser objeto de evaluación.

De acuerdo con Esquerre y Pérez (2021) de la variable desempeño docente incluyen: la disposición previa al proceso de adquisición de conocimiento de los

estudiantes, la enseñanza centrada a la obtención de conocimiento por parte de los alumnos, el aprendizaje de los educandos y la contribución a la gestión escolar en colaboración con la sociedad y el fomento del crecimiento profesional y la construcción de la identidad pedagógica. Preparación para la instrucción de los alumnos, la constituye toda la actividad docente de planificar su actuar pedagógico, incluye la planificación anual curricular, unidades didácticas, actividades de aprendizaje y experiencias, considerando la adaptación y adecuación a los diversos contextos e interculturalidad y la inclusión (Gálvez y Milla, 2018 y Karim et al., 2021). La instrucción orientada al proceso de adquisición de información por parte de los educandos incluye todo lo relacionado con el proceso de enseñanza. Se refiere a la actividad pedagógica llevada a cabo por el docente, relacionada con generar un espacio que favorezca al aprendizaje, con mantener la motivación frecuente de los estudiantes, conocimiento y manejo de la materia que dicta y sus contenidos, la aplicación efectiva de estrategias didácticas y metodológicas, utilización de criterios e instrumentos para identificar y autoevaluar los logros alcanzados y trazar metas de optimización en el proceso educativo (Desimone, 2023). Otro aspecto importante de esta dimensión de la variable desempeño docente es el promover la conciencia de los alumnos y una estrategia de aprendizaje adecuada puede mejorar el éxito con la tarea de aprendizaje; los diferentes tipos de estrategias como memoria, cognitiva, compensación, estrategias sociales y habilidades blandas brindan a los estudiantes la oportunidad de ejercer el progreso del aprendizaje a su manera (Priyadharshini, 2021).

La involucración en la administración de un centro educativo relacionada con la comunidad abarca la intervención que democráticamente se debe hacer dentro del ámbito de la planificación de una institución educativa y su comunidad (Adnan et al., 2021), generando una comunidad del conocimiento donde todos aprendemos, implica una relación comunicativa efectiva del docente con toda la comunidad educativa. El fomento de la competencia profesional y la construcción de identidad pedagógica incluye actividades relacionadas con el crecimiento de la profesión docente. Esto implica reflexionar sobre el trabajo pedagógico propio y el

de los compañeros, así como la capacitación continua. También involucra la investigación sobre el diseño y creación de estrategias educativas (Suarez y McGrath, 2022); actualmente el desarrollo de la profesionalidad del docente ha surgido como un dominio de estudio diferente en el área de enseñanza, la identidad profesional de los educadores enmarca la explicación de los educadores sobre sus funciones, cambios académicos y alteraciones en los programas, ejercicios de clase, utilización de enfoques y estrategias, y su conexión con otros problemas en el entorno académico (Zhao, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

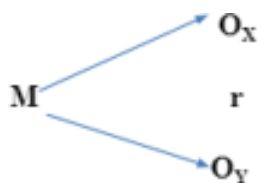
La investigación básica tiene como propósito principal ampliar el conocimiento teórico y comprender los fundamentos y principios subyacentes de un fenómeno o área de estudio (Reyes, 2022). En este sentido el estudio es de tipo básico ya que se busca explorar conceptos, teorías y relaciones fundamentales de las variables en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023. Por su enfoque fue una investigación cuantitativa, la recolección de datos e información mediante instrumentos, medición y análisis estadístico, la investigación cuantitativa utiliza métodos y herramientas de análisis matemático, estadístico, principalmente la estadística descriptiva y la inferencial para describir, explicar y predecir situaciones, escenarios y fenómenos mediante datos e información numéricas (Hernández, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

La estructuración del diseño es de carácter no experimental; debido a que se contemplaron los fenómenos o acontecimientos tal y como se presentaron en su ámbito natural y cotidiano, y posteriormente se realizó su análisis (Reyes, 2022). Por su alcance fue un estudio transversal y correlacional, porque estudió y explicó la interrelación entre las variables de investigación, el análisis correlacional identificó y revisó la interrelación de naturaleza estadística entre las variables, sin ser influenciadas por otra variable; igualmente la investigación fue transversal al analizar los valores de las variables en un transcurrir temporal establecido acerca la población y muestra especificada (Hernández, 2018).

La investigación realizada fue de nivel descriptivo, ya que se enfocó en examinar específicas características de la muestra sin adentrarse a las razones y efectos subyacentes. Solo identificó los elementos esenciales que intervienen en la relación de las variables de estudio correspondiente (Hernández, 2018).

Figura 1. Diseño Correlacional



Donde:

M : 30 docentes de una institución educativa de Rocchac

O_x : Habilidades blandas

O_y : Desempeño docente

r : Nivel de correlación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

V1: Habilidades Blandas.

Definición conceptual: Atributos, capacidades y características que habilita a individuos para laborar o progresar de forma eficaz, en un ambiente de comunicación asertiva, motivador enmarcado en un ambiente de colaboración. (Palaquibay, 2022).

Definición operacional: Operacionalmente para medir las dimensiones de las habilidades blandas, se utilizó una escala nominal. La metodología de la encuesta fue utilizada, y se administró un formulario de preguntas como instrumento de obtención de datos, fundamentado en la escala de Likert.

V2: Desempeño Docente.

Definición conceptual: Se refiere a las acciones relacionadas con las atribuciones generales y específicas de un profesional docente que demuestran su competencia y que pueden ser evaluadas (MINEDU, 2022).

Definición operacional: Operacionalmente para medir las dimensiones del

desempeño docente, se utilizará una escala nominal. Se utilizará la técnica de la encuesta y se aplicará un cuestionario como medio para recopilar datos, fundamentado en la escala de Likert.

El cuadro de definición operativa de las variables se detalla en el Anexo 2.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Reyes (2022), conjunto de individuos o datos que presentan las características y rasgos que se desean estudiar. La población en esta investigación estuvo compuesta por docentes de una Institución Educativa del distrito de Rocchac en el año 2023.

3.3.2. Muestra

De acuerdo con Reyes (2022), la muestra la compone un número determinado de individuos con suficientemente la información relacionada con el tema de investigación, la presente investigación como muestra estuvo compuesta por 30 docentes en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023.

3.3.3. Muestreo

La elección de la muestra en esta investigación se realizó mediante un enfoque no probabilístico, eligiendo participantes en función de su disponibilidad y accesibilidad para la captura de información. La muestra estuvo compuesta por 30 profesores de una Institución Educativa ubicada en el distrito de Rocchac durante el 2023.

Criterios de inclusión

- Docentes activos
- Docentes con un año o más en la institución educativa
- Diversidad de niveles
- Docentes con disponibilidad para el estudio

Criterios de exclusión

- Docentes en periodo de prueba
- Docentes con menos de un año en la institución educativa
- Docentes de otra institución educativa
- Docentes con antecedentes disciplinarios
- Docentes sin disponibilidad para el estudio

3.3.4. Unidad de análisis

Compuesta por los docentes en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recopilar información de las variables habilidades blandas y el desempeño docente, se empleó la encuesta como método de obtención de datos, conjunto de procedimiento e instrumentos usados para recolectar, mantener, organizar y comunicar los datos (Reyes (2022). La encuesta permitió registrar identificar percepciones, expectativas, necesidades, hábitos y preferencia, donde los resultados fueron proyectados al conjunto poblacional (Hernández, 2018).

Se empleó el cuestionario como herramienta de recopilación de datos para ambas variables, que fue diligenciado sobre 30 docentes en una Institución Educativa del distrito de Rocchac. Los cuestionarios utilizan la escala de Likert y presentaran como alternativas y valoración: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Las herramientas de obtención de información se muestran en el tercer Anexo 3.

La validez se relaciona con la extensión en la cual los instrumentos empleados para cuantificar las variables alcanzan el propósito de efectuar en medición de alta calidad, en línea con los objetivos, la esencia de la información y los resultados anticipados en el proceso de medición (Hernández, 2018). Para lograr esto, se utilizó el criterio de validación de expertos a través de un especialista metodológico y dos profesores en el campo de la administración y gestión

empresarial o educación. Para esta validación, se utilizará el formato estándar según el modelo de investigación de la Universidad César Vallejo.

Referente a la fiabilidad de los instrumentos se refiere a la seguridad y confiabilidad en la implementación de los cuestionarios para medir las variables de estudio. Para evaluar esto, se realizó un experimento piloto con un grupo de individuos que presentaban atributos similares a los de la muestra del estudio. A partir de esta prueba piloto, se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach para analizar esta propiedad. Por un lado, para el instrumento que mide las habilidades blandas se halló un Alfa de Cronbach igual a 0.928. Por otro lado, el instrumento acerca del desempeño docente alcanzó un coeficiente igual 0.973 (Anexo 4). En esta línea, tal como se aprecia, los valores hallados demuestran un grado elevado de confiabilidad ya que son mayores a 0.7, el cual es punto de cohorte estipulado para determinar la fiabilidad de un instrumento (Hernández et al., 2014).

3.5. Procedimientos

En la investigación se realizó el proceso de recolección de datos de la siguiente manera: i) se elaboró y envió solicitud escrita al representante de la institución educativa para solicitar la colaboración de la organización en esta investigación; ii) a través de investigaciones previas, se identificaron elementos clave que se utilizaron como guía para llevar a cabo la investigación, permitiendo obtener información previa sobre las variables de interés del estudio; iii) los datos se recolectaron a través de los cuestionarios que fueron aplicados de manera presencial en las instalaciones del centro educativa, o de manera remota vía Google Forms, previo consentimiento firmado por los participantes, cada cuestionario tendrá un tiempo máximo de aplicación 30 minutos; iv) la información se guardó en una *data base* construida y estructurada en el programa de computadora MS-Excel; y v) a partir de la información y datos recopilados, se determinaron los grados de percepción de los docentes en relación a las habilidades blandas y el desempeño de los docentes en una institución educativa.

En el estudio se llevó a cabo el siguiente procedimiento para análisis de los datos: i) se utilizó MS-Excel para organizar los datos en una base de datos relacional, de modo que a partir de esta base de datos, se llevó a cabo un análisis estadístico descriptivo para presentar de manera ordenada la información de cada variable, permitiendo estudiar la evolución de los indicadores de cada variable; ii) se hizo uso de estadística inferencial para analizar los datos y determinar la correlación entre las variables, previamente se llevaron a cabo pruebas de normalidad con el propósito de garantizar la validez de los resultados; y iii) el análisis estadístico permitió demostrar la variación en los índices, lo que confirmó la validez de las hipótesis planteadas.

3.6. Método de análisis de datos

Estos fueron recopilados y guardados haciendo uso de una estructura de base de datos relacional empleando hojas de cálculo en Excel. Esta estructura permitió la ordenación de los datos obtenidos y simplificó su acceso para la generación de análisis estadísticos descriptivos, los cuales se representaron mediante gráficos y tablas con el propósito de una interpretación precisa.

Después de recolectar los datos, se realizó una prueba para verificar la normalidad de la muestra. Se aplicó el *test* de Shapiro-Wilk para identificar si los datos seguían una distribución gaussiana normal.

Se utilizó el Coeficiente de Correlación de Spearman para contrastar las hipótesis. La evaluación de la normalidad facilitó la elección de la correlación más apropiada entre las variables. Todos los procedimientos estadísticos fueron efectuados utilizando el entorno de software para análisis numérico y gráfico R.

3.7. Aspectos éticos

Referente a este punto, se dio atención a las atribuciones, señalando cada autor en los pasajes donde se obtuvieron los datos. Cabe destacar que los datos recolectados, por su carácter privado, no se han divulgado ni se divulgarán en el futuro. Se tomó la decisión de compartir una porción de estos con el personal

directivo de la institución educativa, de acuerdo con su conveniencia. Por lo tanto, el enfoque del estudio se centró de manera exclusiva en la determinación de la correlación entre las variables de estudio en el lugar del estudio. La preparación de esta investigación fue realizada siguiendo todas las directrices establecidas en la guía para la creación de trabajos de investigación de la UCV. A lo largo del proceso de indagación, se emplearon los siguientes principios: Adherencia a normativas, donde el estudio se construyó de manera autónoma bajo los lineamientos de APA, en conformidad con las regulaciones académicas y derechos de autor. Fomento de autonomía, se buscó que los participantes ejerzan su propia decisión al participar, obteniendo su consentimiento voluntario para colaborar en el estudio. Confidencialidad, se estableció de manera explícita que los datos se emplearán exclusivamente para fines de investigación. Asimismo, se garantizó el anonimato, permitiendo a los docentes expresarse libremente en sus respuestas.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Habilidades blandas y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac 2023.

4.1.1. Interpretación de variable: Habilidades blandas del docente en una Institución Educativa

Compuesto por las siguientes dimensiones: Liderazgo, Comunicación, Trabajo en equipo y Resolución de Conflictos

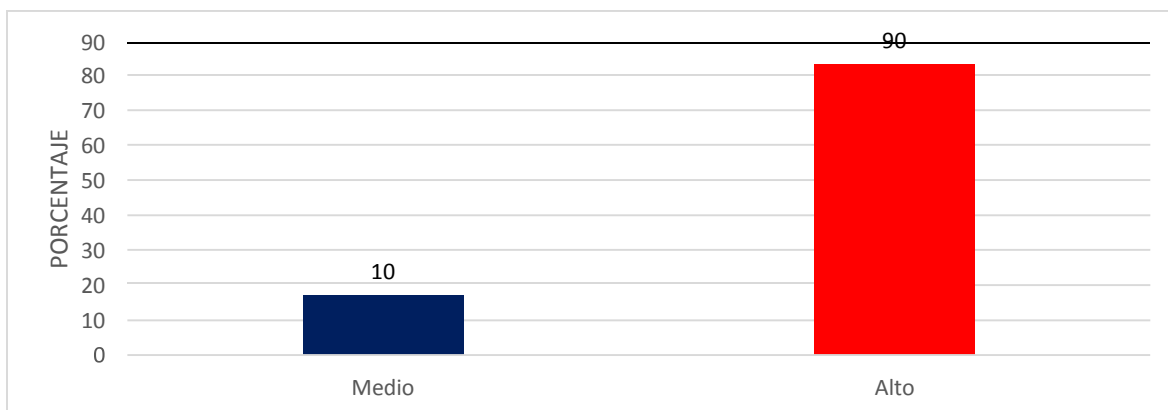
Tabla 1.

Habilidades blandas del docente

Niveles	ni	hi	hi*100%
Medio	3	0,1	10,0
Alto	27	0,9	90,0
Total	30	1	100,0

Fuente: Elaborado por la autora

Figura 2. Habilidades blandas del docente



Fuente: Tabla 1

Interpretación:

Referente a la variable “Habilidades Blandas”, la tabla 1 proporciona información sobre los resultados del cuestionario aplicado a docentes de una entidad educativa con el objetivo de medir su nivel de habilidades blandas.

Los resultados indican que la gran mayoría de los profesores sometidos a evaluación (90%) han demostrado un nivel "Alto" de habilidades interpersonales, lo cual sugiere que tienen un sólido dominio de estas capacidades. Por el contrario, una minoría de educadores (10%) se sitúa en el nivel "Medio", lo que podría señalar áreas susceptibles de mejora o posibilidades de crecimiento con relación a esta variable.

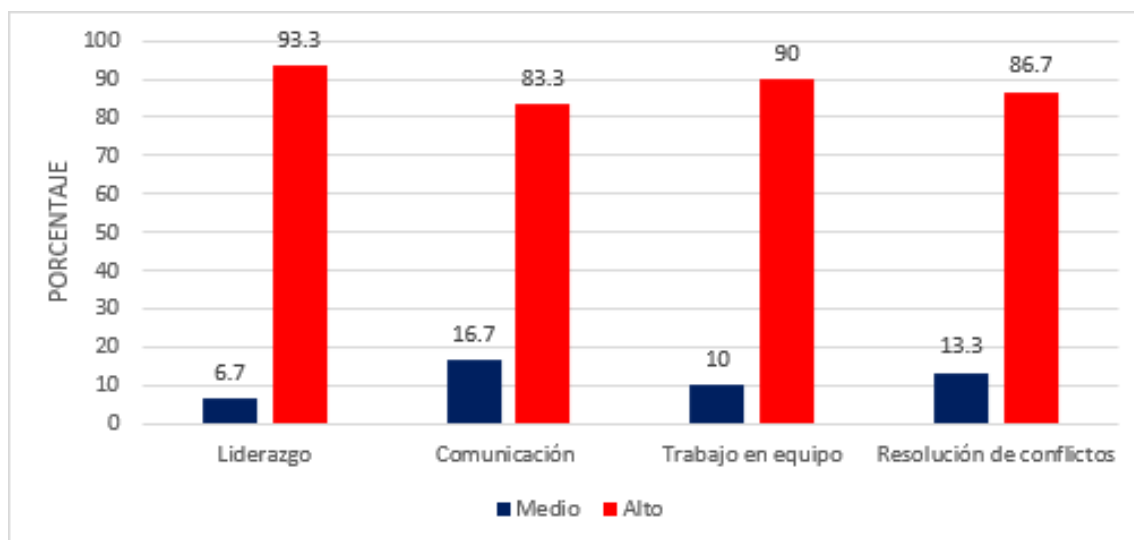
Tabla comparativa 2.

Dimensiones de “Habilidades Blandas”

Dimensiones	Liderazgo	Comunicación	Trabajo en equipo	Resolución de conflictos
Categorías	%	%	%	%
Medio	6,7	16,7	10,0	13,3
Alto	93,3	83,3	90,0	86,7
Total	100	100	100	100

Figura comparativa 3.

Dimensiones: Liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y resolución de conflictos



Interpretación:

Referente a las dimensiones de la tabla comparativa 2, los resultados muestran que en gran proporción presentan un nivel “Alto” de liderazgo (93.3%), comunicación (83.3%), trabajo en equipo (90%) y resolución de conflictos (86.7%). Lo cual es favorable y permite inferir que las habilidades blandas del docente permiten el adecuado desempeño hacia los estudiantes. Por otro lado, se podría llegar a niveles más altos en comunicación y resolución de conflictos.

4.1.2 Interpretación de la variable: Desempeño docente en una Institución Educativa

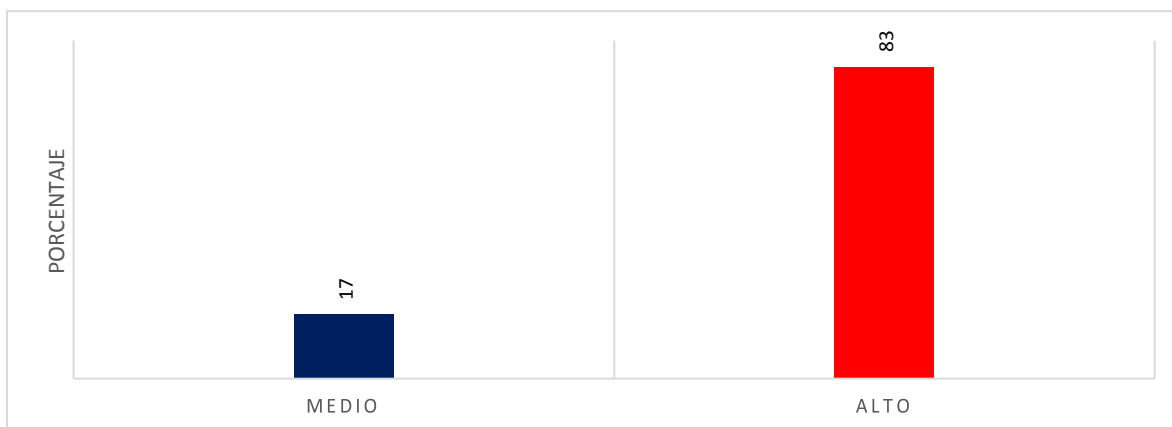
Compuesto por las siguientes dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Tabla 3.

Desempeño docente en una Institución Educativa

Niveles	ni	hi	hi*100%
Medio	5	0.17	17
Alto	25	0.83	83
Total	30	1.00	100

Figura 4. Desempeño docente en una Institución Educativa



Interpretación:

Referente a la variable “Desempeño docente”, la tabla 3 proporciona información sobre los resultados del cuestionario aplicado a los individuos de estudio con el objetivo de medir su nivel de desempeño docente.

Referente a los hallazgos indican que la mayoría de los docentes evaluados (83,3%) han demostrado un nivel "Alto" de desempeño docente. Esto sugiere que la gran mayoría de los docentes poseen un sólido nivel de desempeño en su labor educativa, de acuerdo con los resultados del cuestionario. Por otro lado, una minoría de docentes (16,7%) se encuentra en el nivel "Medio" de desempeño docente, lo que podría indicar posibles áreas de mejora o desarrollo adicional en términos de su desempeño en el aula.

Tabla comparativa 4.

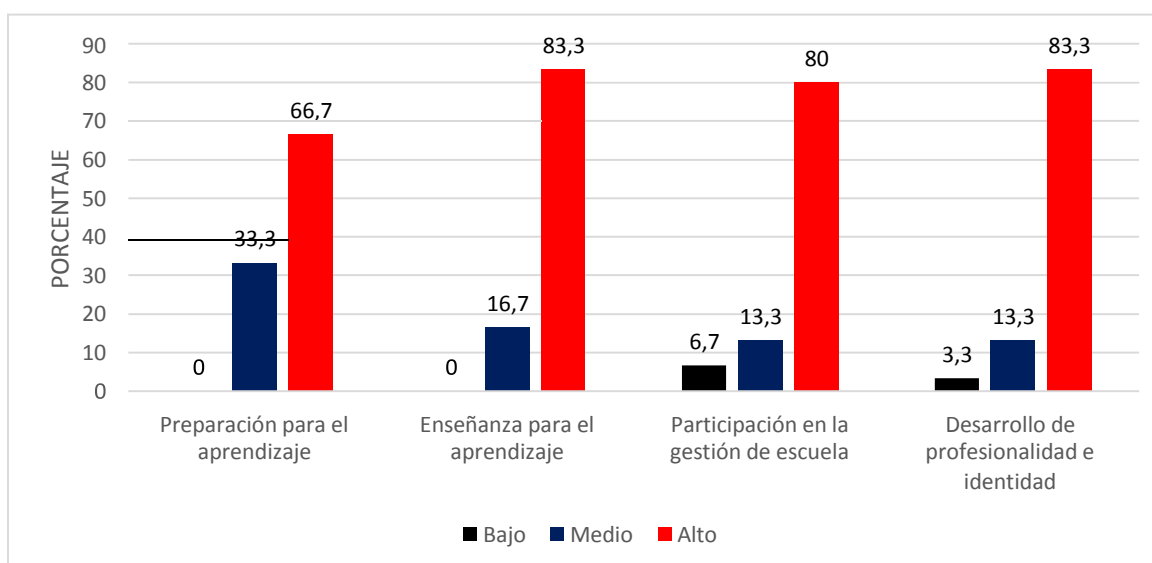
Dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Dimensiones de “Desempeño Docente”

Dimensiones Categorías	Preparación para el aprendizaje %	Enseñanza para el aprendizaje %	Participación en la gestión de escuela %	Desarrollo de profesionalidad e identidad %
Bajo	0	0	6,7	3,3
Medio	33,3	16,7	13,3	13,3
Alto	66,7	83,3	80,0	83,3
Total	100	100	100	100

Figura comparativa 5

Comparación Dimensiones de “Desempeño Docente”



Interpretación:

Las dimensiones de “Desempeño docente”, las cuales son “Preparación para el

aprendizaje de los estudiantes”, “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”, “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad”, “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”. Los hallazgos muestran que estas presentan niveles altos en su mayoría. Referente a la enseñanza, participación y desarrollo están por encima del 80%, lo cual es favorable para la institución educativa y para los estudiantes. Por otro lado, se evidencia que en la preparación y enseñanza no existe niveles bajos, sin embargo, los niveles medios están levemente altos, siendo esto los dos puntos para trabajar y mejorar los niveles.

4.2. Contraste de hipótesis

4.2.1. Habilidades blandas y desempeño docente en una Institución Educativa de Rocchac

Objetivo general

Tabla 5.

Baremos de interpretación del coeficiente de correlación

Valor	Significado
+/-1.00	Correlación negativa y positiva perfecta
+/-0.80	Correlación negativa y positiva muy fuerte
+/-0.60	Correlación negativa y positiva fuerte
+/-0.40	Correlación negativa y positiva moderada
+/-0.20	Correlación negativa y positiva débil
+/-0.00	Probablemente no existe correlación

Tabla 6.

Relación entre habilidades blandas y desempeño docente

		Desempeño docente	
		Coef, Correlación	,588**
Spearman (Rho)	Habilidades blandas	Sig. (bilateral)	,000
		N	30

** . La correlación es significativa a un 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 6, se examina el valor p que arroja un resultado de 0,01, lo cual es menor que 0,05. Debido a esta circunstancia, se descarta la hipótesis nula a favor de la hipótesis de investigación. Por lo tanto, se establece una conexión entre las variables, con un coeficiente de correlación de $r_s = 0,588$, denotando una relación positiva fuerte. Esto lleva a la conclusión, con un nivel de confianza del 95%, de que efectivamente existe una relación significativa entre las habilidades interpersonales y el desempeño de los profesores en una institución educativa en el distrito de Rocchac.

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre las habilidades blandas y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023.

1. Formulación de la hipótesis:

$$H_0: r_s = 0$$

$$H_1: r_s \neq 0$$

2. Nivel de significancia $\alpha = 99\%$; Z crítica = 2.58

3. Cálculo del estadístico

Datos

$$Z_{\text{crítica}} = 2.58$$

$$r_s = 0.588^{**}$$

$$N = 30$$

Reemplazando

$$z = \frac{r}{\frac{1}{\sqrt{N-1}}} = 3.166$$

Figura 5. Análisis de Gauss para la hipótesis general



4. $Z_{\text{cal}} > Z_{\text{cr}} 3.166 > 2.58$; la relación ampara rechazar H_0 y se acepta H_a .
5. Toma de decisión

Existe relación significativa entre las habilidades blandas y el desempeño docente

Objetivo específico 1

Establecer la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023.

Tabla 7.**Relación entre liderazgo y desempeño docente**

		Variable	
		Desempeño docente	
		Coef. Correlación	,391**
Spearman (Rho)	Liderazgo	Sig. (bilateral)	,0033
		N	30

** . La correlación es significativa a un 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 7 se presenta el valor p como 0,033, el cual resulta ser menor que 0,05. Por esta razón, se descarta la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se establece una conexión entre el liderazgo y el rendimiento de los docentes, con un coeficiente de correlación $r_s = 0,391$, denotando una correlación positiva de magnitud baja. Esto lleva a la conclusión, con un nivel de confianza del 95%, de que efectivamente existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño docente en una institución educativa en el distrito de Rochacc.

Hipótesis específica 1:

Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023.

1. Formulación de la hipótesis:

$$H_0: r_s = 0$$

$$H_1: r_s \neq 0$$

2. Nivel de significancia $\alpha = 99\%$; Z crítica = 2.58**3. Cálculo del estadístico**

Datos

$$Z_{\text{crítica}} = 2.58$$

$$r_s = 0.391^{**}$$

$$N = 30$$

Reemplazando

$$z = \frac{r}{\frac{1}{\sqrt{N-1}}} = 2.59$$

Figura 6. Análisis de Gauss para la hipótesis específica N°1



4. $Z_{\text{cal}} > Z_{\text{cr}} 2.59 > 2.58$; la relación ampara rechazar H_0 y se aceptar H_a .
5. Toma de decisión

Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño docente

Objetivo específico 2.

Tabla 8.

Relación entre comunicación y desempeño docente

		Variable Desempeño docente	
		Coef. Correlación	,537**
Spearman (Rho)	Comunicación	Sig. (bilateral)	,002
		N	30

** . La correlación es significativa a un 0,01 (bilateral).

En la tabla número 8 que se presenta, se observa un valor p de 0,002, el cual es menor que 0,005. Debido a esta situación, se descarta la hipótesis nula a favor de la hipótesis de investigación. Por consiguiente, se establece una asociación entre las variables, con un coeficiente de correlación $r_s=0,537$, indicando una relación positiva de grado moderado. En consecuencia, se puede concluir con un nivel de confianza del 95% que existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño de los docentes en una institución educativa en el distrito de Rocchac.

Hipótesis específica 2:

Existe una relación significativa entre comunicación y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023.

1. Formulación de la hipótesis:

$$H_0: r_s = 0$$

$$H_1: r_s \neq 0$$

2. Nivel de significancia $\alpha = 99\%$; Z crítica = 2.58

3. Cálculo del estadístico

Datos

$$Z_{crítica} = 2.58$$

$$r_s = 0.537^{**}$$

$$N = 30$$

Reemplazando

$$z = \frac{r}{\frac{1}{\sqrt{N-1}}} = 2.89$$

Figura 7. Análisis de Gauss para la hipótesis específica N°2



4. $Z_{cal} > Z_{cr}$ $2.89 > 2.58$; la relación ampara rechazar H_0 y se aceptar H_a .
5. Toma de decisión

Existe una relación significativa entre comunicación y el desempeño docente

Objetivo específico 3

Tabla 9.

Relación entre trabajo en equipo y desempeño docente

		Variable Desempeño docente	
		Coef. Correlación	,450**
Spearman (Rho)	Trabajo en equipo	Sig. (bilateral)	,013
		N	30

** . La correlación es significativa a un 0,01 (bilateral).

La tabla número 9 exhibe un valor p de 0,013, el cual es menor que 0,05. Esto conlleva al rechazo de la hipótesis nula ya la aceptación de la hipótesis alternativa. Como resultado, se establece una conexión entre las variables, tomando en cuenta un coeficiente de correlación $r_s = 0,450$, que señala una correlación positiva moderada. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación significativa entre la colaboración en equipo y el rendimiento de los docentes en una institución educativa ubicada en el distrito de Rocchac.

Hipótesis específica 3

Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023.

1. Formulación de la hipótesis:

$$H_0: r_s = 0$$

$$H_1: r_s \neq 0$$

2. Nivel de significancia $\alpha = 99\%$; Z crítica = 2.58

3. Cálculo del estadístico

Datos

$$Z_{\text{crítica}} = 2.58$$

$$r_s = 0.450^{**}$$

$$N = 30$$

Reemplazando

$$z = \frac{r}{\frac{1}{\sqrt{N-1}}} = 2.89$$

Figura 8. Análisis de Gauss para la hipótesis N°3



4. $Z_{\text{cal}} > Z_{\text{cr}} 2.62 > 2.58$; la relación ampara rechazar H_0 y se acepta H_a .

5. Toma de decisión

Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño docente

Objetivo específico 4

Establecer la relación que existe entre la resolución de conflictos y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023.

Tabla10.

Relación entre resolución de conflictos y desempeño docente

		Variable
		Desempeño docente
Spearman (Rho)	Resolución de conflictos	Coef. Correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		,706**
		,000
		30

En la tabla 10, se nota que el valor p es 0,000, el cual resulta ser menor que 0,05. Esto lleva a rechazar la hipótesis nula ya aceptar la hipótesis de investigación. En consecuencia, se establece una correlación entre las variables, considerando un coeficiente de correlación $r=0,706$, lo cual indica una relación positiva con un nivel alto de magnitud. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación significativa entre la capacidad de resolver conflictos y el desempeño de los docentes en una institución educativa en el distrito de Rocchac.

Hipótesis específica 4

Existe una relación significativa entre la resolución de conflictos y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023.

1. Formulación de la hipótesis:

$$H_0: r_s = 0$$

$$H_1: r_s \neq 0$$

2. Nivel de significancia $\alpha = 99\%$; Z crítica = 2.58

3. Cálculo del estadístico

Datos

$$Z_{\text{crítica}} = 2.58$$

$$r_s = 0.706^{**}$$

$$N = 30$$

Reemplazando

$$z = \frac{r_s}{\frac{1}{\sqrt{N-1}}} = 3.801$$

Figura 9. Análisis de Gauss para la hipótesis N°4



4. $Z_{\text{cal}} > Z_{\text{cr}} 3.801 > 2.58$; la relación ampara rechazar H_0 y se aceptar H_a .

5. Toma de decisión

Existe una relación significativa entre resolución de conflictos y el desempeño docente

V. DISCUSIÓN

El estudio teniendo como objetivo principal establecer la relación que existe entre “las habilidades blandas y el desempeño docente” en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023. Ante esto, los hallazgos evidencian que existe dicha relación positiva entre las mencionadas variables dado que, a mejores habilidades blandas, mejor desempeño docente; estos hallazgos pueden compararse con lo hallado por Da Silva et al. (2021) quien encontró que las capacidades más destacadas en los docentes son la resiliencia, flexibilidad, empatía, trabajo en equipo, autoeficacia y comunicación efectiva. Además, identificó las brechas en las habilidades requeridas para los educadores de educación especial, asimismo, sugiere que estas capacidades son indispensables para el desempeño docente y que su desarrollo es relevante tanto en contextos generales como en educación especial.

Asimismo, Novitasari et al. (2020) y Purwanto et al. (2020) también respaldan la relevancia de las competencias interpersonales en el rendimiento de los educadores. En ambas investigaciones, se concluye que las habilidades blandas surgen positivamente en la innovación y, por ende, el desempeño docente. Mientras que las habilidades duras pueden estar relacionadas con la capacidad de innovar, no tienen una influencia directa en el desempeño del maestro. Ambos autores respaldan la idea de que las capacidades interpersonales son predictores cruciales del desempeño docente.

Por su parte, Tang (2020) resalta que, para los estudiantes, las habilidades de trabajo en equipo y el enfoque en el aprendizaje continuo son las competencias interpersonales más significativas. Mientras que Tang (2019) muestra cómo los docentes abandonaron estas habilidades blandas a los estudiantes a través de diversas actividades pedagógicas. Estos resultados indican que las habilidades blandas no solo surgen directamente al desempeño docente, sino que también son fundamentales para el fomento de aptitudes en los estudiantes.

Según la investigación de Vásquez et al. (2021) acerca de la integración de programas de competencias sociales en un entorno educativo, se evidencia que el progreso de estas habilidades puede generar efectos positivos tanto en el ambiente

laboral como en el rendimiento de los docentes. Asimismo, el autor destaca que promover habilidades interpersonales en los educadores mejora la dinámica y el clima laboral en el centro educativo.

Finalmente, el estudio de Rodríguez (2020) en un posgrado de una universidad demuestra la conexión directa y significativa entre los constructos. El hallazgo positivo de esta relación respalda la noción de que el mejoramiento de habilidades blandas puede efectivamente mejorar el rendimiento educativo de los docentes.

El presente trabajo también presentó diversos objetivos específicos; el primero de ellos cita “Establecer la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño docente en una Institución Educativa del nivel secundario del distrito de Rocchac, 2023”; al respecto, los hallazgos indicaron que hay una relación entre estos constructos, lo que esto implica es que, a medida que el liderazgo mejora, también se observa un mejor rendimiento docente. Este resultado puede compararse con lo hallado por Tirado et al. (2022) quien destaca la relevancia del liderazgo pedagógico y su efecto directo y positivo en el desempeño docente. Además, menciona que un liderazgo gerencial adecuado garantiza el buen desempeño docente en las organizaciones educativas, por lo que destaca que el liderazgo en las Instituciones debe estar enfocado en promover y apoyar el fortalecimiento de habilidades y la capacidad de innovación en los docentes, lo que puede mejorar significativamente su desempeño en la enseñanza.

Asimismo, Ángeles et al. (2022) también resaltan la importancia de las habilidades de comunicación de los educadores, incluso en contextos educativos virtuales. El autor considera que un liderazgo que fomente mejorar la comunicación entre educadores puede tener un impacto positivo en su desempeño en el salón y en la efectividad de las enseñanzas virtuales.

Además, Vásquez et al. (2021) proporcionó evidencia sobre cómo el desarrollo de habilidades sociales, una forma de habilidades blandas puede perfeccionar el clima organizacional en un centro educativo, ya que, el liderazgo pedagógico que promueve un ambiente de trabajo agradable y productivo incide fuertemente en la satisfacción laboral de los docentes y, por ende, en su rendimiento en el aula.

Por otro lado, Novitasari et al. (2020) señalan que las habilidades duras contribuyen positivamente a la capacidad de innovación de los educadores, pero no surgen directamente su desempeño, lo que sugiere que el liderazgo en las Instituciones debe priorizar el crecimiento de habilidades blandas en los docentes, ya que estas sí tienen un impacto directo en su desempeño y en su capacidad para innovar en la enseñanza.

Respecto al segundo objetivo específico, esta cita: “Establecer la relación que existe entre la comunicación y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023”; al respecto, los hallazgos revelan una conexión positiva entre ambas variables, lo que revela que a medida que mejora la comunicación, también se incrementa el rendimiento del educador. Este resultado puede compararse con el de Da Silva et al. (2021), quienes destacan la importancia de la comunicación efectiva como una de las habilidades blandas más relevantes para los docentes, asimismo, menciona que, esta habilidad es fundamental para establecer relaciones empáticas con los estudiantes, fomentar un ambiente de trabajo en equipo y desarrollar la autoeficacia necesaria para enfrentar los desafíos educativos.

De la misma forma, Novitasari et al. (2020) y Purwanto et al. (2020) coinciden en señalar que las habilidades blandas ejercen un impacto positivo en las capacidades de innovar y en el rendimiento de los educadores. Específicamente, la habilidad de comunicación se muestra como un elemento clave para facilitar la transferencia de conocimientos, el trabajo colaborativo y adaptar a las necesidades de los estudiantes.

Ángeles et al. (2022) resaltan la relevancia de la comunicación en el ámbito de la virtualidad, donde la habilidad blanda de comunicarse de manera efectiva se convierte en un pilar para el resultado de la educación y proceso de adquisición de conocimiento en contextos virtuales. Por su parte la investigación de Rodríguez (2020) también respalda la relevancia de la comunicación en el desempeño del educador. La confirmación positiva encontrada entre las habilidades blandas, incluida la comunicación, y el rendimiento docente demuestra que mejorar la competencia comunicativa puede tener un impacto significativo en la labor

educativa.

Finalmente, el trabajo de Tang (2020) aporta una perspectiva interesante al investigar el desarrollo de competencias interpersonales en docentes. La comunicación y las habilidades de trabajo en equipo fueron identificadas como las más importantes para los estudiantes, lo que sugiere que los futuros docentes consideran esenciales estas habilidades para su futura profesión.

Referente al tercer objetivo específico “Establecer la relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023”, los hallazgos evidencian que existe correlación positiva, lo cual se traduce a que mayor trabajo en equipo, mejor desempeño docente. Los resultados se asemejan a lo encontrado por Da Silva et al. (2021) que señalaron que el trabajo en equipo es una de las habilidades más destacadas en los docentes de educación especial. Esta habilidad puede ser esencial en un contexto inclusivo, ya que permite a los docentes colaborar con otros profesionales y compartir conocimientos y estrategias para brindar atención a las necesidades particulares de los alumnos con discapacidades.

Novitasari et al. (2020) también encontró que las habilidades blandas, incluido el trabajo colaborativo, confirmó positivamente las capacidades de innovación y el desempeño docente en Indonesia, asimismo, destaca que esta relación podría ser similar en cualquier otro contexto, ya que el trabajo en equipo puede fomentar la colaboración entre docentes, permitiéndoles compartir buenas prácticas y enriquecer sus enfoques de enseñanza.

Purwanto et al. (2020) amplían esta perspectiva al demostrar que las habilidades blandas y duras, el aprendizaje institucional, el trabajo en equipo y la capacidad de innovar, impactan directa y positivamente el desempeño docente en universidades islámicas en Indonesia. Además, el autor énfasis en el trabajo en equipo ya que mejora la dinámica dentro del personal docente y promover la cooperación en la creación e implementación de estrategias pedagógicas efectivas. Tang (2020) y Tang (2019) resaltan la importancia del trabajo en equipo comouna

habilidad blanda relevante para los docentes, tanto para mejorar sus propios desempeños como para enseñar estas habilidades a los estudiantes. En un contexto educativo, el trabajo colaborativo puede fomentar un ambiente de aprendizaje colaborativo, donde los estudiantes pueden desarrollar habilidades sociales y de comunicación esenciales para su futuro.

Por su parte, Ángeles et al. (2022) encontró que la comunicación, una habilidad blanda relacionada con el trabajo en equipo, es esencial en la enseñanza y aprendizaje en el ambiente educacional. Esta conexión entre la comunicación y el trabajo en equipo puede tener implicaciones para mejorar la dinámica entre los docentes y fortalecer su colaboración para ofrecer una educación de calidad.

Finalmente, Vásquez et al. (2021) demuestra que la implantación de planes de habilidad social genera un impacto positivo en el clima organizacional de un centro educativo, además menciona que, si los educadores en el centro educativo desarrollan habilidades sociales, incluido el trabajo en equipo, esto podría mejorar la relación entre los miembros del equipo docente y, en última instancia, contribuir a un ambiente de aprendizaje más positivo y efectivo.

Finalmente, respecto al cuarto objetivo específico “Establecer la relación que existe entre la resolución de conflictos y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023”; se encontró que existe relación positiva lo cual significa que, a mejor resolución de conflictos, mayor desempeño docente. Este hallazgo se relaciona con el de Da Silva et al. (2021) quienes realizaron una revisión de la producción científica sobre habilidades blandas necesarias por los docentes de educación especial en un ambiente de educación inclusiva. Aunque su enfoque no fue específico en resolver conflictos, sus resultados enfatizaron la relevancia de habilidades blandas como la empatía y el trabajo en equipo, que están estrechamente relacionadas con la capacidad de resolver conflictos de manera efectiva.

Por otro lado, Novitasari et al. (2020) encontraron que las competencias blandas tienen influye positivamente en la capacidad de innovación y en el rendimiento docente. Asimismo, mencionan que la resolución de conflictos es lógica inferir que las capacidades interpersonales, como la comunicación efectiva y la

empatía, también influyen en la forma en que los docentes afrontan y manejan los conflictos en el entorno educativo.

En cuanto a Purwanto et al. (2020) evidenciaron que tanto las habilidades duras como las blandas reprodujeron positivamente el desempeño docente. El autor menciona que, la capacidad de resolver conflictos es una habilidad blanda crucial para que los docentes interactúen de manera efectiva con sus estudiantes y colegas.

Finalmente, Rodríguez (2020) identificó una conexión directa y relevante entre “las habilidades blandas y el rendimiento de los educadores” en Posgrado de una Universidad. Siendo la resolución de conflictos una habilidad blanda relevante, se puede deducir que los docentes que manejan eficazmente los conflictos en el aula pueden tener un mejor rendimiento en su rol de maestro.

VI.CONCLUSIONES

1. En conclusión, los hallazgos demuestran una correlación positiva entre los constructos. Esto indica que los educadores que cuentan con un buen dominio de capacidades como la empatía, la comunicación efectiva y el trabajo colaborativo, tienen un mejor rendimiento en su labor pedagógica. Lo que resalta la relevancia de integrar el incremento de estas habilidades en la formación y capacitación de educadores, dado que esta relación podría tener un efecto positivo en la calidad respecto de la enseñanza y en el aprendizaje.
2. Existe una conexión entre el liderazgo y el rendimiento docente, lo que significa que aquellos educadores que demuestran habilidades de liderazgo efectivo pueden impactar positivamente en el ambiente escolar, además, podría influir en el logro exitoso de los objetivos educativos.
3. Se evidencia un nexo positivo entre la comunicación y el desempeño docente, es decir, una comunicación efectiva con los alumnos, colegas y apoderados se asocia con un mejor desempeño en la enseñanza. Lo que resalta la necesidad de promover estrategias y programas que fortalezcan las habilidades de comunicación de los docentes, con el mejorar de la relación con los alumnos y fomentar un contexto de aprendizaje más inclusivo y participativo.
4. En conclusión, se halla una relación fuerte entre el trabajo colaborativo y el desempeño del educador, lo que significa que los docentes que colaboran y trabajan de manera conjunta pueden lograr un mejor rendimiento en su labor educativa, destacando la importancia de promover espacios de colaboración y cohesión entre el personal docente, facilitando la comunicación de ideas, la planificación colaborativa y la implementación de estrategias pedagógicas innovadoras.
5. Los resultados reflejan una confirmación positiva entre resolver conflictos y el desempeño docente, es decir, los docentes que muestran habilidades efectivas para manejar situaciones conflictivas pueden desarrollar un ambiente de aula

más armonioso y propicio para el aprendizaje. Lo que subraya la relevancia de formar a los maestros en técnicas para resolver conflictos y manejo de situaciones adversas, lo que podría contribuir a reducir la incidencia de problemas de disciplina y favorecer un entorno educativo más positivo y productivo.

VII.RECOMENDACIONES

- Se recomienda a las instituciones educativas que de manera consistente integren en sus programas la instrucción y desarrollo profesional para maestros la enseñanza sistemática de habilidades tales como la empatía, la comunicación eficiente, el liderazgo y la colaboración en equipo. Esto podría impactar positivamente en el nivel de la enseñanza y el aprendizaje, mejorando las relaciones entre educadores, estudiantes y padres de familia.
- Se sugiere a la Institución Educativa que promueva el incremento de habilidades de liderazgo en los educadores. Esto puede incluir oportunidades para asumir roles de liderazgo en el ámbito escolar, participación en programas de capacitación en liderazgo educativo, e incentivar la participación para tomar decisiones dentro de la administración escolar.
- Se recomienda implementar estrategias y programas que fortalezcan las habilidades de comunicación de los docentes. Esto puede incluir talleres de comunicación efectiva, capacitación en técnicas de escucha activa, y promoción de un ambiente de aprendizaje más inclusivo y participativo, donde la comunicación sea fluida entre docentes, estudiantes y padres de familia.
- Se le sugiere al director de la Institución Educativa que es esencial promover espacios de colaboración y cohesión entre el personal docente. Esto puede lograrse mediante la creación de grupos de trabajo, reuniones periódicas para intercambiar ideas y planificar de manera conjunta, y la implementación de estrategias pedagógicas innovadoras que involucren el trabajo en equipo.
- Así mismo se exhorta al director de dicho centro educativo a proporcionar capacitación a los docentes en técnicas efectivas para manejar situaciones conflictivas en el aula. Esto podría contribuir a crear un ambiente de aula más armonioso y propicio para el aprendizaje, reducir la incidencia de problemas de disciplina y favorecer un entorno educativo más positivo y productivo

REFERENCIAS

- Adnan, A., Sujarto, H., Iriantara, Y., & Mulianai, Y. (2022). Management of Academic Supervision to Improve Teacher Performance at MTsN 3 and MTsN 4 Banjarmasin City. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 3(3), 1297-1306. <https://ijersc.org/index.php/go/article/view/404>
- Ángeles-Salazar, C., Pautrat, C. R. C., Fernández, J. N. C., Coa-Mamani, R. E., & Urbano, V. A. C. (2022). Importance of the communication of university teachers in Peru, in virtual education: Systematic review. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 41(10), 734-741. <https://www.proquest.com/openview/83e29c5c76280fbb54d532b87b914ce9/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1216408>
- Bances Ugaz, J. A. (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
- Bashan, B., & Holsblat, R. (2017). Reflective journals as a research tool: The case of student teachers' development of teamwork. *Cogent Education*, 4(1), 1374234. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/2331186X.2017.1374234>
- Benavidez, V., y Flores, R. (2019). La importancia de las emociones para la neurodidáctica. *Wimb lu*, 14(1), 25-53. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6794283>
- Chang Chi, G. I., y Zaldívar Acosta, M. D. S. (2023). Factores que influyen en el desarrollo de habilidades blandas en la formación inicial de profesores. *Revista Publicando*, 10(38), 54-65.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8903581>

Da Silva Fernandes, P. R., Jardim, J., & De Souza Lopes, M. C. (2021). The soft skills of special education teachers: Evidence from the literature. *Education Sciences*, 11(3), 125. <https://www.mdpi.com/2227-7102/11/3/125>

De La Ossa, J. (2022). Habilidades blandas y ciencia. *Revista colombiana de ciencia animal* *recia*, 14(1), 1-8. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2027-42972022000100001

Desimone, L. M. (2023). Rethinking teacher PD: a focus on how to improve student learning. *Professional Development in Education*, 49(1), 1-3. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/19415257.2023.2162746>

Espinoza Escobedo, R. B. (2021). *Las habilidades blandas en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática "Andrés de los Reyes"-Huaral 2020*. [Tesis de maestría, Universidad, César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62080/Espinoza_ERB-SD.pdf?sequence=1

Esquerre Ramos, L. A., & Pérez Azahuanche, M. Á. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2), 1-21. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v45n2/2215-2644-edu-45-02-00628.pdf>

Gálvez, E. & Milla, R. (2018). Teaching Performance Evaluation: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452. www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/en_a09v6n2.pdf

- Hernández-Sampieri, R. (2018) *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. McGraw Hill México. 2018. ISBN ISBN: 978-1-4562-6096-5.
- Herrero Rico, S. (2022). Educar para la Paz desde las habilidades blandas. *Cuadernos de pedagogía*, (535), 3. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8591387>
- Karime Rodríguez, E. D. O, & Braga, E. M. (2016). The development of communication skills and the teacher's performance in the nursing student's perspective. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 50, 32-38. <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/g9bdPhRCS69pZBNSYBst9Qt/abstract/?lang=en>
- Karim, A., Kartiko, A., Daulay, D. & Kumalasari, I. (2021). The Effect of The Supervision of The Principal and The Professional Competency of Teachers on Teacher Performance in Private MI in Pacet District. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 497-512. <https://www.e-journal.ikhac.ac.id/index.php/nidhomulhaq/article/view/1686>
- Khan, A., Khan, S. Alamgir, Zia-Ul-Islam, S. & Khan, M. (2017) Communication Skills of a Teacher and Its Role in the Development of the Students' Academic Success. *Journal of Education and Practice* 8(1), 18-21. https://www.researchgate.net/publication/315836040_Communication_Skills_of_a_Teacher_and_Its_Role_in_the_Development_of_the_Students'_Academic_Success
- López Delgado, L. M. (2022). La Filosofía en los alumnos; Estrategia en la resolución de conflicto y violencia de género escolar. *Revista Construyendo Paz Latinoamericana*, (15), 33-42. <http://www.revistacopala.net/index.php/ojs/article/view/161>

- López López, L. y Lozano C. (2021). Las habilidades blandas y su influencia en la construcción del aprendizaje significativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 10828-10837.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1129/1523>
- López Vilca, C. S. (2021). *Habilidades blandas en los estudiantes universitarios*. [Tesis de grado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas] <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2346>
- Lorenzo Lledó, A., Lorenzo, L., Lledó, A., & Perez Vázquez, E. (2020). Inclusive methodologies from the teaching perspective for improving performance in university students with disabilities. *JOTSE*, 10(1), 127-141.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7643885>
- Menacho-Vargas, I., del Socorro Raggio-Ramírez, G., Ibarguen-Cueva, F. E., & Grados-Zavala, E. (2021). Strategic educational management and teaching performance in remote education. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*, 1565-1579.
<https://www.redalyc.org/journal/6377/637769829002/>
- Mendoza Egúsquiza, C. L. (2021). Development of Soft Skills from Out-of-School Experiences in Peru. Learnings from Non-Profit Organizations' Activities in Public Schools in Lima. *Contratexto*, (036), 87-117.
<https://www.redalyc.org/journal/5706/570671147004/html/>
- MINEDU (2022) Marco de buen desempeño docente, Publicación 2016
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>
- Moreno Jiménez, R. M. (2021). El coaching y las habilidades blandas de los docentes de primaria de una institución educativa pública, Miraflores, Lima, 2021. [Tesis de maestría, Universidad, César Vallejo]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68957/Moreno>

_JRM-SD.pdf?sequence=1

Musicco, G. (2018). Las soft skills & coaching: motor de la Universidad en Europa. *Revista Universitaria Europea*, 29, 115-132.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6564358>

Novitasari, D., Yuwono, T., Cahyono, Y., Asbari, M., Sajudin, M., Radita, F. R., & Asnaini, S. W. (2020). Effect of Hard Skills, Soft Skills, Organizational Learning and Innovation Capability on Indonesian Teachers' Performance during Covid-19 Pandemic. *Solid State Technology*, 63(6), 2927-2952.
www.researchgate.net/profile/Masduki-Asbari/publication/348927663_Effect_of_Hard_Skills_Soft_Skills_Organizational_Learning_and_Innovation_Capability_on_Indonesian_Teachers'_Performance_during_Covid-19_Pandemic/links/60175a85a6fdcc071ba913c3/Effect-of-Hard-Skills-Soft-Skills-Organizational-Learning-and-Innovation-Capability-on-Indonesian-Teachers-Performance-during-Covid-19-Pandemic.pdf

Oblitas, G. I. A. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión en el tercer milenio*, 23(46), 89-98.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/19157>

Palaquibay Tapia, M. C. (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/handle/20.500.12692/106039>

Pinargote Saldarriaga, M. G. (2023). *Habilidades blandas para fortalecer el trabajo en equipo en una institución educativa de Tosagua, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/109104>

- Priyadharshini, C. (2021). Objectives of Teaching and Interactive Learning. *The Creative launcher*, 6(4), 125-129.
<https://www.redalyc.org/busquedaArticuloFiltros.oa?q=teaching%20for%20student%20learning>
- Purwanto, A., Wibowo, T., S., Qonita Badi'ati, A., Asna Annisa A., Abdul Wahab, M. K., Rifa Jamaludin M., Ozikan, M., Mufid, A., Fahmi K, y Muhaini, A. (2020). Effect of hard skills, soft skills, organizational learning and innovation capability on Islamic University lecturers' performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*. 11(7):556-569
https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN_ID3986845_code4970078.pdf?abstractid=3986845&mirid=1
- Reyes, E. (2022) *Metodología de la Investigación Científica*. Primera edición. Editorial Page Publishing, Inc.
- Rodríguez Siu, J. L., Rodríguez Salazar, R. E., y Fuerte Montaña, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8111824>
- Rodríguez Siu, J. L. (2020) Las habilidades blandas como base del buen desempeño del docente universitario. *Innova research journal* 5(2), 186-199
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7475508>
- Sadq, Z. M. (2019). The role of leadership soft skills in promoting the learning entrepreneurship. *Journal of process management and new technologies*, 7(1).
https://www.researchgate.net/publication/331294944_The_role_of_leadership_soft_skills_in_promoting_the_learning_entrepreneurship
- Sinta, D. (2022). School Organizational Culture and Achievement Motivation with Teacher Performance at MA Miftahul'Ulum Tuyau School. *Indonesian Journal*

of *Education (INJOE)*, 2(2), 150-158.
<http://injoe.org/index.php/INJOE/article/view/20>

Suarez, V., & McGrath, J. (2022). Teacher professional identity: How to develop and support it in times of change. *OECD Education Working Papers, No. 267*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b19f5af7-en>.

https://www.oecd-ilibrary.org/education/teacher-professional-identity_b19f5af7-en

Tang, K. N. (2020). The importance of soft skills acquisition by teachers in higher education institutions. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 41(1), 22-27. https://www.researchgate.net/publication/323169567_The_importance_of_soft_skills_acquisition_by_teachers_in_higher_education_institutions

Tirado-Calderón, M., Merino-Salazar, T., Tirado-Calderón, C., Tirado-Calderón, Y. & Tirado-Calderón, A. (2022). Pedagogical and managerial leadership in teaching performance: a systematic review. *ASEAN Journal of Psychiatry*, 22(10). <https://www.aseanjournalofpsychiatry.org/articles/pedagogical-and-managerial-leadership-in-teaching-performance-a-systematic-review-84290.html>

Tripathi, S. (2021). Teacher Competency and the Needs of the Learner. *The Creative launcher*, 5(6), 204-210. <https://www.redalyc.org/journal/7038/703873514028/>

UNESCO (2022). *Teachers have their say: motivation, skills and opportunities to teach education for sustainable development and global citizenship*. ISBN-978-92-3-300181-7 <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379914>

Valente, S., & Lourenço, A. A. (2020). Conflict in the classroom: How teachers' emotional intelligence influences conflict management. *In Frontiers in education (Vol. 5, p. 5)*. Frontiers Media SA.

https://www.researchgate.net/publication/348167973_Emotional_intelligence_makes_a_difference_The_impact_of_teachers'_emotional_intelligence_abilities_on_conflict_management_strategies_in_the_classroom

Van Waeyenberg, T., Peccei, R. & Decramer, A. (2022). Performance management and teacher performance: The role of affective organizational commitment and exhaustion. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(4), 623-646.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2020.1754881>

Vásquez-Panduro, I., López-Novoa, I., Padilla-Guzmán, M., & Gallarday-Morales, S. (2021). Effect of a social skills program on the improvement of the organizational climate of educational institutions for schools. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*, 1589-1604.
<https://www.redalyc.org/journal/6377/637769829004/html/>

Vizcaíno Escobar, A. E., López Morales, K. y Klimenko, O. (2018). Creencias de autoeficacia y desempeño docente de profesores universitarios. *Katharsis: Revista de Ciencias Sociales*, (25), 75-93.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6259836>

Yong Marchena, D. M. (2022). *Autoeficacia y desempeño docente en profesores de las instituciones educativas del nivel inicial, Santa-2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81680>

Zhao, Q. (2022). On the Role of Teachers' Professional Identity and Well-Being in Their Professional Development. *Frontiers in Psychology*, 13.
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.913708/full>

Zumba Hidalgo, S. N., Quinde Tenemea, J. L., Lata Tigre, S. C., & Espinoza Alvarez, C. A. (2021). La importancia del fomento de las habilidades blandas en la
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8267144>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Habilidades blandas y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac 2023

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables – Dimensiones e indicadores	Metodología
¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023?	Establecer la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023.	Existe una relación significativa entre las habilidades blandas y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023.	V1: Habilidades Blandas D1: Liderazgo I1: Comunicativo I2: Calidad humana I3: Visionario I4: Estratega D2: Comunicación I2,1: Asertividad I2,2: Escucha activa I2,3: Empatía	Tipo de investigación: Aplicada Diseño de investigación: Descriptiva, correlacional Esquema: Dónde: M = 30
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas		
¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023?	Establecer la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023.	Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023.		
¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023?	Establecer la relación que existe entre la comunicación y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023.	Existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023.		

<p>¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023.</p>	<p>Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023.</p>	<p>D3: Trabajo en equipo</p> <p>I3,1: Colaborativo</p> <p>I3,2: Cooperativo</p> <p>I3,3: Adaptativo</p> <p>I3,4: Sentido de responsabilidad</p>	<p>V1 = Habilidades blandas</p> <p>V2 = Desempeño docente</p> <p>Población y muestra (cuantificada)</p> <p>Docentes en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023.</p> <p>Muestra</p> <p>30 docentes de una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023</p>
<p>¿Qué relación existe entre la resolución de conflictos y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre la resolución de conflictos y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la resolución de conflictos y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Rocchac, 2023.</p>	<p>D4: Resolución de Conflictos</p> <p>I4,1: Interacción en conflictos</p> <p>I4,2: Autocontrol personal</p> <p>I4,3: Relación interpersonal</p> <p>I4,4: Estrategias de resolución de conflictos.</p> <p>V2: Desempeño Docente</p>	<p>Técnicas e Instrumentos de recolección de datos</p> <p>Encuesta - Cuestionario</p> <p>Procedimientos</p> <p>Se encuestará a cada uno de los docentes para posteriormente elaborar un cuadro en Excel.</p>

			<p>D5: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>I5,1: Conocimiento de las características de los estudiantes</p> <p>I5,2: Dominio de la planificación curricular</p> <p>I5,3: Diseño de evaluación</p> <p>I5,4: Clima propicio para el aprendizaje</p> <p>D6: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>I6,1: Desarrollo de estrategias pedagógicas</p> <p>I6,2: Uso de recursos y tecnologías pertinentes</p> <p>D7: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>I7,1: Participación activa en la gestión de la escuela</p>	<p>Método de análisis de datos</p> <p>Estadística descriptiva e inferencial</p>
--	--	--	--	--

			<p>I7,2: Relaciones colaborativas con la familia y la comunidad</p> <p>D8: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p> <p>I8,1: Desarrollo de la identidad docente</p> <p>I8,2: Ética profesional</p>	
--	--	--	---	--

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Habilidades blandas	Atributos, características y capacidades que le permite a las personas trabajar o desarrollarse de manera efectiva, en un ambiente de comunicación asertiva, motivador enmarcado en un ambiente de colaboración. Palaquibay (2022)	Operacionalmente se aplicó una escala nominal para medir las dimensiones de las habilidades blandas, empleando la técnica de la encuesta, aplicando el cuestionario como instrumento de recolección de datos con base a la escala de Likert.	D1 Liderazgo	I1 Comunicativo I2 Calidad humana I3 Visionario I4 Estratega	Cuestionario Nominal de Escala de Likert
			D2 Comunicación	I2,1 Asertividad I2,2 escucha activa I2,3 Empatía	
			D3 Trabajo en Equipo	I 3,1: Colaborativo I 3,2: Cooperativo I 3,3: Adaptativo I 4,4: Sentido de responsabilidad	
			D4 Resolución de Conflictos	I 4,1: Interacción en conflictos I 4,2: Autocontrol personal I 4,3: Relación interpersonal I 4,4: Estrategias de resolución de conflictos.	

Desempeño docente	Las acciones asociadas a las atribuciones generales y específicas propias de un profesional docente que manifiestan su competencia y que pueden ser puestas a evaluación MINEDU (2022)	Operacionalmente se aplicará una escala nominal para medir las dimensiones del desempeño docente, empleando la técnica de la encuesta, aplicando el cuestionario como instrumento de recolección de datos con base a la escala de Likert.	D5 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	I 5,1: Conocimiento de las características de los estudiantes I 5, 2: Dominio de la planificación curricular I 5,3: Diseño de evaluación I 5,3: Clima propicio para el Aprendizaje	Cuestionario Nominal Escala de Likert
			D6 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	I 6, 1: Desarrollo de estrategias pedagógicas I6,2: Uso de recursos y tecnologías pertinentes	
			D7 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	I 7, 1: Participación activa en la gestión de la escuela I 7, 2: Relaciones colaborativas con la familia y la comunidad	
			D8 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	I 8,1: Desarrollo de la identidad docente I 8,2: Ética profesional	

ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO

Título del instrumento: Cuestionario sobre habilidades Blandas (cuestionario nominal escala de Likert)

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
Habilidades Blandas	LIDERAZGO	Comunicativo Calidad humana Visionario Estratega	1. ¿El docente muestra una comunicación horizontal de manera permanente con los demás docentes y los estudiantes? 2. ¿El docente promueve el desarrollo de la calidad humana entre los miembros de la comunidad educativa? 3. ¿El docente involucra a los miembros de la comunidad educativa en el logro de metas y objetivos a largo plazo de la Institución Educativa?? 4. ¿El docente se muestra líder promoviendo estrategias de mejora en los aprendizajes de los estudiantes? 5. ¿El docente demuestra liderazgo establecer la orientación que deben tener mejoras en los aprendizajes de los estudiantes?	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
	COMUNICACIÓN	Asertividad Escucha activa Empático	6. ¿El docente muestra asertividad en el trato hacia los demás? 7. ¿El docente muestra una escucha activa en el desarrollo de su trabajo educativo? 8. ¿El docente promueve la empatía en las relaciones con los demás? 9. ¿El docente inspira confianza en las relaciones con los demás? 10. ¿El docente promueve las relaciones afectivas con los demás?	
	TRABAJO EN EQUIPO	Colaborativo Cooperativo Adaptativo Sentido de responsabilidad	11. ¿El docente es colaborativo al participar en equipos de trabajo en la Institución educativa. 12. ¿El docente muestra espíritu de cooperación en situaciones diversas? 13. ¿El docente muestra su capacidad de adaptación al participar en los diferentes equipos de trabajo de trabajo educativo? 14. ¿El docente asume responsablemente las labores encomendadas en los equipos de trabajo? 15. ¿El docente establece con claridad que el trabajo en equipo demanda	

			el cumplimiento de las responsabilidades individuales?	
	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Interacción en conflictos Autocontrol personal Relación interpersonal Estrategias de resolución de conflictos	<p>16. ¿El docente entiende el conflicto como parte consustancial del proceso educativo?</p> <p>17. ¿El docente muestra capacidad para diferenciar conceptos como conflicto, agresividad, agresión y violencia?</p> <p>18. ¿El docente es competente en el desarrollo de estrategias de solución de conflictos a nivel de Institución educativa?</p> <p>19. ¿El docente muestra capacidad en la regulación de sus propios sentimientos?</p> <p>20. ¿La capacidad de reconocer los sentimientos de los demás se aprecia a nivel de los docentes?</p>	

Título del instrumento: Cuestionario sobre Desempeño Docente (cuestionario nominal escala de Likert)

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
Desempeño Docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento de las características de los estudiantes Dominio de la planificación curricular Diseño de evaluación	1. ¿Sus colegas organizan sus actividades de acuerdo con los estilos de aprendizaje y a las necesidades de los estudiantes? 2. ¿Sus pares demuestran dominio de la didáctica y conocimientos de la disciplina en cada área que enseñan? 3. ¿Programan de forma colegiada documentos curriculares como la programación anual y la unidad de aprendizaje, en función del currículo nacional? 4. ¿Sus colegas organizan sus ambientes educativos con recursos y materiales que generan aprendizajes significativos? 5. ¿Diseñan en colaboración con sus pares, instrumentos para evaluar el avance y logro de sus estudiantes?	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima propicio para el Aprendizaje Desarrollo de estrategias pedagógica Uso de recursos y tecnologías pertinentes	6. ¿Sus colegas fomentan espacios acogedores donde los estudiantes expresan libremente sus emociones, ideas y afecto de forma respetuosa? 7. ¿Sus pares tratan de conseguir logros en todos sus estudiantes y buscan el momento oportuno para plantearles nuevos retos y oportunidades de aprendizaje? 8. ¿Sus pares promueven relaciones de respeto y cooperación entre sus estudiantes, reflexionando sobre la diversidad en todas sus expresiones? 9. ¿Ante un conflicto en el aula, sus colegas promueven el diálogo y la reflexión con sus estudiantes buscando acciones reparadoras? 10. ¿Sus pares desarrollan estrategias y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo?	

	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación activa en la gestión de la escuela Relaciones colaborativas con la familia y la comunidad	<p>11. ¿Sus colegas promueven espacios de reflexión e intercambio de información sobre los estudiantes, buscando solucionar problemas y construir un clima escolar favorable?</p> <p>12. ¿Sus pares se involucran activamente en equipos de trabajo para la elaboración de los documentos de gestión?</p> <p>13. ¿Los docentes trabajan colaborativamente con los padres de familia, reconociendo sus aportes en el aprendizaje de los estudiantes?</p> <p>14. ¿Sus colegas diseñan y ejecutan individual o colectivamente proyectos de innovación pedagógica y de intervención en la comunidad?</p> <p>15. ¿Los docentes participan activamente en el “día del logro” mostrando a la comunidad los aprendizajes alcanzados por los estudiantes?</p>	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Desarrollo de la identidad docente Ética profesional	<p>16. ¿Sus colegas participan en cursos donde reflexionan y se actualizan para mejorar su práctica pedagógica?</p> <p>17. ¿Sus pares participan en Guías, para generar la reflexión y el apoyo pedagógico de manera colectiva?</p> <p>18. ¿Ante los continuos cambios de las políticas educativas nacionales, sus colegas demuestran conocimiento actualizado?</p> <p>19. ¿Los docentes de su institución educativa ejercen su profesión desde una ética de respeto a los derechos y de compromiso con su función social?</p> <p>20. ¿Los docentes de su institución educativa ejercen su profesión desde una perspectiva de responsabilidad social?</p>	



ANEXO 4: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario habilidades blandas

ESCALA DE VALORACIÓN				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5
N	CN	AV	CS	S

No.	Ítems	N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
1	¿El docente muestra una comunicación horizontal de manera permanente con los demás docentes y los estudiantes?					
2	¿El docente promueve el desarrollo de la calidad humana entre los miembros de la comunidad educativa?					
3	¿El docente involucra a los miembros de la comunidad educativa en el logro de metas y objetivos a largo plazo de la Institución Educativa?					
4	¿El docente se muestra líder promoviendo estrategias de mejora en los aprendizajes de los estudiantes?					
5	¿El docente demuestra liderazgo establecer la orientación que deben tener mejoras en los aprendizajes de los estudiantes?					
6	¿El docente muestra asertividad en el trato hacia los demás?					
7	¿El docente muestra una escucha activa en el desarrollo de su trabajo educativo?					
8	¿El docente promueve la empatía en las relaciones con los demás?					
9	¿El docente inspira confianza en las relaciones con los demás?					
10	¿El docente promueve las relaciones afectivas con los demás?					



No.	Ítems	N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
11	¿El docente es colaborativo al participar en equipos de trabajo en la Institución educativa?					
12	¿El docente muestra espíritu de cooperación en situaciones diversas?					
13	¿El docente muestra su capacidad de adaptación al participar en los diferentes equipos de trabajo de trabajo educativo?					
14	¿El docente asume responsablemente las labores encomendadas en los equipos de trabajo?					
15	¿El docente establece con claridad que el trabajo en equipo demanda el cumplimiento de las responsabilidades individuales?					
16	¿El docente entiende el conflicto como parte consustancial del proceso educativo?					
17	¿El docente muestra capacidad para diferenciar conceptos como conflicto, agresividad, agresión y violencia?					
18	¿El docente es competente en el desarrollo de estrategias de solución de conflictos a nivel de Institución educativa?					
19	¿El docente muestra capacidad en la regulación de sus propios sentimientos?					
20	¿La capacidad de reconocer los sentimientos de los demás se aprecia a nivel de los docentes?					

Ficha técnica del instrumento habilidades blandas

Criterios	Descripción
Adaptado de	El instrumento fue adaptado de la investigación de Bances (2022).
Objetivo	Evaluar el nivel de la habilidades blandas
Aplicación	Presencial o vía digital (Google Forms)
Unidad de análisis	Docentes en la Institución Educativa Ramón Castilla del nivel secundario del distrito de Rocchac
Tiempo de respuesta	20 minutos
Número de interrogantes	20 preguntas
Confiabilidad	Alfa de Cronbach de 0.9966
Dimensiones de la encuesta	Liderazgo, Comunicación, Trabajo en equipo, Resolución de conflictos
Baremo	Bajo (20-47), Medio (48-74), Alto (75-100)



Cuestionario desempeño docente

ESCALA DE VALORACIÓN

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5
N	CN	AV	CS	S

No.	Ítems	N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
1	¿Sus colegas organizan sus actividades de acuerdo a los estilos de aprendizaje y a las necesidades de los estudiantes?					
2	¿Sus pares demuestran dominio de la didáctica y conocimientos de la disciplina en cada área que enseñan?					
3	¿Programan de forma colegiada documentos curriculares como la programación anual y la unidad de aprendizaje, en función del currículo nacional?					
4	¿Sus colegas organizan sus ambientes educativos con recursos y materiales que generan aprendizajes significativos?					
5	¿Diseñan en colaboración con sus pares, instrumentos para evaluar el avance y logro de sus estudiantes?					
6	¿Sus colegas fomentan espacios acogedores donde los estudiantes expresan libremente sus emociones, ideas y afecto de forma respetuosa?					
7	¿Sus pares tratan de conseguir logros en todos sus estudiantes y buscan el momento oportuno para plantearles nuevos retos y oportunidades de aprendizaje?					
8	¿Sus pares promueven relaciones de respeto y cooperación entre sus estudiantes, reflexionando sobre la diversidad en todas sus expresiones?					
9	¿Ante un conflicto en el aula, sus colegas promueven el diálogo y la reflexión con sus estudiantes buscando acciones reparadoras?					
10	¿Sus pares desarrollan estrategias y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo?					
11	¿Sus colegas promueven espacios de reflexión e intercambio de información sobre los estudiantes, buscando solucionar problemas y construir un clima escolar favorable?					
12	¿Sus pares se involucran activamente en equipos de trabajo para la elaboración de los documentos de gestión?					
13	¿Los docentes trabajan colaborativamente con los padres de familia, reconociendo sus aportes en el aprendizaje de los estudiantes?					



No.	Ítems	N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
14	¿Sus colegas diseñan y ejecutan individual o colectivamente proyectos de innovación pedagógica y de intervención en la comunidad?					
15	¿Los docentes participan activamente en el “día del logro” mostrando a la comunidad los aprendizajes alcanzados por los estudiantes?					
16	¿Sus colegas participan en cursos donde reflexionan y se actualizan para mejorar su práctica pedagógica?					
17	¿Sus pares participan en Guías, para generar la reflexión y el apoyo pedagógico de manera colectiva?					
18	¿Ante los continuos cambios de las políticas educativas nacionales, sus colegas demuestran conocimiento actualizado?					
19	¿Los docentes de su institución educativa ejercen su profesión desde una ética de respeto a los derechos y de compromiso con su función social?					
20	¿Los docentes de su institución educativa ejercen su profesión desde una perspectiva de responsabilidad social?					

Ficha técnica del instrumento desempeño docente

Criterios	Descripción
Adaptado de	El instrumento fue adaptado de la investigación de Espinoza (2021).
Objetivo	Evaluar el nivel de desempeño docente
Aplicación	Presencial o vía digital (Google Forms)
Unidad de análisis	Docentes en una Institución Educativa del distrito de Rocchac
Tiempo de respuesta	30 minutos
Número de interrogantes	20 preguntas
Confiabilidad	Alfa de Cronbach de 0.9927
Dimensiones de la encuesta	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Baremo	Bajo (20-47), Medio (48-74), Alto (75-100)



ANEXO 5: PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Cuestionario de habilidades blandas

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	20

Cuestionario de desempeño docente

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	20



ANEXO 6: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN

Solicita: Autorización para desarrollar trabajo de investigación

Señor (a): Carlos Elvis, CHAMORRO ACOSTA Director de la Institución Educativa del nivel secundario Ramón Castilla

Presente.

Yo, Hellen Jhovana, TORRES AGUIRRE, identificado con DNI 41569386, en mi calidad de tesista, Es de nuestro interés realizar la investigación cuyo título es: HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA DEL DISTRITO DE ROCCHAC HUANCVELICA 2023.

El objetivo de esta petición, es solicitar su autorización para llevar a cabo un trabajo de investigación, así mismo comprometiéndonos, que una vez terminado el proceso de análisis de los datos, se entregara un ejemplar a su representada.

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para su institución y/o empresa y que se tomarán los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la institución. De igual manera, se entregará a los colaboradores un consentimiento informado donde se les invita a participar del proyecto y se les explica en qué consistirá el trabajo de investigación.

Sin otro particular y esperando una buena acogida, se despide atte.

Lugar y fecha: Rocchac 19 de junio del 2023

Apellidos y nombres: Torres Aguirre, Hellen Jhovana

DNI: 41569386





Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de la I.E Ramón Castilla
Significación:	Tiene como objetivo medir el nivel de las habilidades, consta de 20 ítems

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño docente
Autora:	Hellen Jhovana Torres Aguirre
Procedencia:	Huancayo
Administración:	Virtual google forms
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Docente de la I.E Ramón Castilla
Significación:	Tiene como objetivo medir el nivel de desempeño docente y consta de 20 ítems



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Habilidades blandas	Liderazgo	1. es la capacidad y habilidad del líder de influenciar a los miembros de su equipo para desarrollar acciones orientadas al logro de objetivos en la institución educativa, bien sea desde la perspectiva del directivo docente, como desde la del docente de aula.
	Comunicación	2. la comunicación es relativa al instrumento facilitador de las relaciones dentro del ámbito educativo, el docente con una buena comunicación logrará el mejor desarrollo de su profesión desarrollando confianza y seguridad en sí mismo, con la consiguiente mejora del, autoestima, mejorará sus habilidades en la resolución de conflictos permitiendo el entendimiento y la negociación evitando situaciones estresantes.
	Trabajo en equipo	3. es la posición del docente relativa a facilitar los procesos cooperativos, buscando que además los resultados alcanzados, prevalezca la colaboración efectiva entre todos
	Resolución de Conflictos	4. en el ambiente educativa está asociado a la valoración del recurso humano dentro de la institución educativa, generando entre los miembros de la comunidad educativa un clima de mayor confianza, considerando las relaciones interpersonales a favor de las dinámicas grupales que tiendan a encontrar una solución negociada pacíficamente a los desacuerdos que se presentan.



Desempeño docente	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y identidad docente</p>	<p>1 constituye toda la actividad docente de planificar su actuar pedagógico, incluye la planificación curricular anual, unidades didácticas y experiencias y actividades de aprendizaje, considerando la adaptación y adecuación a los diversos contextos e interculturalidad y la inclusión.</p> <p>2 se refiere a la actividad pedagógica docente, relacionada con generar un espacio que favorezca al aprendizaje, con mantener la motivación constante de los estudiantes, conocimiento y manejo de la materia que dicta y sus contenidos, la aplicación efectiva de estrategias didácticas y metodológicas, utilización de criterios e instrumentos para identificar y autoevaluar los logros alcanzados y trazar metas de mejora en el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>3 la intervención que democráticamente se debe hacer dentro del ámbito de la gestión de una institución educativa y su comunidad, generando una comunidad del conocimiento donde todos aprendemos, implica una relación comunicativa efectiva del docente con toda la comunidad educativa.</p> <p>4 considera las actividades distintivas del desarrollo de la profesión docente, reflexiona sobre trabajo pedagógico que realiza, el de sus compañeros y su capacitación continua, e involucra la investigación acerca del diseño y creación de estrategias educativas</p>
-------------------	---	--



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

A continuación, a usted le presento el cuestionario: De habilidades blandas elaborado por:

Torres Aguirre, Hellen Jhovana en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es 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.
COHERENCIA 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)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.



RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2.. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: variable 1: habilidades blandas

- Primera dimensión: Liderazgo.
- Objetivos de la Dimensión: evaluar la capacidad y habilidad del líder de influenciar a los miembros de su equipo para desarrollar acciones orientadas al logro de objetivos en la institución educativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicativo	¿El docente muestra una comunicación horizontal de manera permanente con los demás docentes y los estudiantes?	4	4	3	
Calidad humana	¿El docente promueve el desarrollo de la calidad humana entre los miembros de la comunidad educativa?	3	3	4	
Visionario	¿El docente involucra a los miembros de la comunidad educativa en el logro de metas y objetivos a largo plazo de la Institución Educativa??	3	3	3	
Estratega	¿El docente se muestra líder promoviendo estrategias de mejora en los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	3	
	¿El docente demuestra liderazgo establecer la orientación que deben tener mejoras en los aprendizajes de los estudiantes?	3	3	4	

- Segunda dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: evaluar si la comunicación es relativa al instrumento facilitador de las relaciones dentro del ámbito educativo, el docente con una buena comunicación logrará el mejor desarrollo de su profesión desarrollando confianza y seguridad en sí mismo, con la consiguiente mejora del, autoestima, mejorará sus habilidades en la resolución de conflictos.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asertividad	¿El docente muestra asertividad en el trato hacia los demás?	3	4	3	
Escucha activa	¿El docente muestra una escucha activa en el desarrollo de su trabajo educativo?	4	3	4	
Empático	¿El docente promueve la empatía en las relaciones con los demás?	4	3	3	
	¿El docente inspira confianza en las relaciones con los demás?	4	4	3	
	¿El docente promueve las relaciones afectivas con los demás?	3	3	3	

- Tercera dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar si la posición del docente es relativa a facilitar los procesos cooperativos, buscando que además los resultados alcanzados, prevalezca la colaboración efectiva entre todos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Colaborativo	¿El docente es colaborativo al participar en equipos de trabajo en la Institución educativa.	4	4	4	
Cooperativo	¿El docente muestra espíritu de cooperación en situaciones diversas?	3	3	3	
Adaptativo	¿El docente muestra su capacidad de adaptación al participar en los diferentes equipos de trabajo de trabajo educativo?	4	3	3	
Sentido de responsabilidad	¿El docente asume responsablemente las labores encomendadas en los equipos de	3	4	4	



	trabajo?				
	¿El docente establece con claridad que el trabajo en equipo demanda el cumplimiento de las responsabilidades individuales?	4	4	3	

- Cuarta dimensión: Resolución de conflicto
- Objetivos de la Dimensión: evaluar si existe la valoración del recurso humano dentro de la institución educativa, generando entre los miembros de la comunidad educativa un clima de mayor confianza, considerando las relaciones interpersonales a favor de las dinámicas grupales que tiendan a encontrar una solución negociada pacíficamente a los desacuerdos que se presentan.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interacción en conflictos	¿El docente entiende el conflicto como parte consustancial del proceso educativo?	4	3	3	
Autocontrol personal	¿El docente muestra capacidad en la regulación de sus propios sentimientos?	4	4	3	
Relación interpersonal	¿El docente muestra capacidad para diferenciar conceptos como conflicto, agresividad, agresión y violencia?	3	3	3	
	¿La capacidad de reconocer los sentimientos de los demás se aprecia a nivel de los docentes?	3	3	4	
Estrategias de resolución de conflictos	¿El docente es competente en el desarrollo de estrategias de solución de conflictos a nivel de Institución educativa?	4	4	3	



Dimensiones del instrumento: variable 2: Desempeño docente.

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: evaluar si la actividad docente de planificar su actuar pedagógico, incluye la planificación curricular anual, unidades didácticas y experiencias y actividades de aprendizaje, considerando la adaptación y adecuación a los diversos contextos e interculturalidad y la inclusión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de las características de los estudiantes	¿Sus padres demuestran dominio de la didáctica y conocimientos de la disciplina en cada área que enseñan?	4	4	3	
	¿Sus colegas organizan sus actividades de acuerdo a los estilos de aprendizaje y a las necesidades de los estudiantes?	4	4	3	
Dominio de la planificación curricular	¿Programan de forma colegiada documentos curriculares como la programación anual y la unidad de aprendizaje, en función del currículo nacional?	3	4	4	
Diseño de evaluación	¿Sus colegas organizan sus actividades de acuerdo a los estilos de aprendizaje y a las necesidades de los estudiantes?	4	3	3	
	¿Sus colegas organizan sus ambientes educativos con recursos y materiales que generan aprendizajes significativos?	3	4	3	
	¿Diseñan en colaboración con sus padres, instrumentos para evaluar el avance y logro de sus estudiantes?	4	3	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

- Objetivos de la Dimensión: Evaluar si la actividad pedagógica docente está relacionada con generar un espacio que favorezca al aprendizaje, con mantener la motivación constante de los estudiantes, conocimiento y manejo de la materia que dicta y sus contenidos, la aplicación efectiva de estrategias didácticas y metodológicas, utilización de criterios e instrumentos para identificar y autoevaluar los logros alcanzados y trazar metas de mejora en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima propicio para el Aprendizaje	¿Sus colegas fomentan espacios acogedores donde los estudiantes expresan libremente sus emociones, ideas y afecto de forma respetuosa?	3	3	3	
	¿Sus padres promueven relaciones de respeto y cooperación entre sus estudiantes, reflexionando sobre la diversidad en todas sus expresiones?	4	4	4	
Desarrollo de estrategias pedagógicas	¿Sus padres tratan de conseguir logros en todos sus estudiantes y buscan el momento oportuno para plantearles nuevos retos y oportunidades de aprendizaje?	3	4	4	
	¿Ante un conflicto en el aula, sus colegas promueven el diálogo y la reflexión con sus estudiantes buscando acciones reparadoras?	4	3	3	
Uso de recursos y tecnologías pertinentes	¿Sus padres desarrollan estrategias y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo?	4	4	3	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar si la intervención que democráticamente se debe hacer dentro del ámbito de la gestión de una institución educativa y su comunidad, genera una comunidad del conocimiento donde todos aprendemos, implica una relación comunicativa efectiva del docente con toda la comunidad educativa.

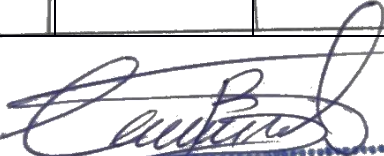


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación activa en la gestión de la escuela	¿Sus colegas promueven espacios de reflexión e intercambio de información sobre los estudiantes, buscando solucionar problemas y construir un clima escolar favorable?	4	3	3	
	Sus padres se involucran activamente en equipos de trabajo para la elaboración de los documentos de gestión?	3	4	4	
	Los docentes participan activamente en el “día del logro” mostrando a la comunidad los aprendizajes alcanzados por los estudiantes?	3	3	3	
Relaciones colaborativas con la familia y la comunidad	¿Los docentes trabajan colaborativamente con los padres de familia, reconociendo sus aportes en el aprendizaje de los estudiantes?	3	3	4	
	¿Sus colegas diseñan y ejecutan individual o colectivamente proyectos de innovación pedagógica y de intervención en la comunidad?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
- Objetivos de la Dimensión: evaluar si se consideran las actividades distintivas del desarrollo de la profesión docente, reflexiona sobre trabajo pedagógico que realiza, el de sus compañeros y su capacitación continua, e involucra la investigación acerca del diseño y creación de estrategias educativas



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de identidad docente	¿Sus colegas participan en cursos donde reflexionan y se actualizan para mejorar su práctica pedagógica?	4	3	4	
	¿Sus padres participan en Guías, para generar la reflexión y el apoyo pedagógico de manera colectiva?	4	3	4	
	¿Ante los continuos cambios de las políticas educativas nacionales, sus colegas demuestran conocimiento actualizado?	4	4	3	
Ética profesional	¿Los docentes de su institución educativa ejercen su profesión desde una ética de respeto a los derechos y de compromiso con su función social?	3	3	4	
	¿Los docentes de su institución educativa ejercen su profesión desde una perspectiva de responsabilidad social?	4	4	4	


Dr. Carlos Borja Acevedo
C.M. 1045463540



Significación:	Tiene como objetivo medir el nivel de las habilidades, consta de 20 ítems
----------------	---

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño docente
Autora:	Hellen Jhovana Torres Aguirre
Procedencia:	Huancayo
Administración:	Virtual google forms
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Docente de la I.E Ramón Castilla
Significación:	Tiene como objetivo medir el nivel de desempeño docente y consta de 20 ítems



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Habilidades blandas	Liderazgo Comunicación Trabajo en equipo Resolución de Conflictos	1. es la capacidad y habilidad del líder de influenciar a los miembros de su equipo para desarrollar acciones orientadas al logro de objetivos en la institución educativa, bien sea desde la perspectiva del directivo docente, como desde la del docente de aula. 2. la comunicación es relativa al instrumento facilitador de las relaciones dentro del ámbito educativo, el docente con una buena comunicación logrará el mejor desarrollo de su profesión desarrollando confianza y seguridad en sí mismo, con la consiguiente mejora del, autoestima, mejorará sus habilidades en la resolución de conflictos permitiendo el entendimiento y la negociación evitando situaciones estresantes. 3. es la posición del docente relativa a facilitar los procesos cooperativos, buscando que además los resultados alcanzados, prevalezca la colaboración efectiva entre todos 4. en el ambiente educativa está asociado a la valoración del recurso humano dentro de la institución educativa, generando entre los miembros de la comunidad educativa un clima de mayor confianza, considerando las relaciones interpersonales a favor de las dinámicas grupales que tiendan a encontrar una solución negociada pacíficamente a los desacuerdos que se presentan.



Desempeño docente	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>Desarrollo de profesionalidad y identidad docente</p>	<p>1 constituye toda la actividad docente de planificar su actuar pedagógico, incluye la planificación curricular anual, unidades didácticas y experiencias y actividades de aprendizaje, considerando la adaptación y adecuación a los diversos contextos e interculturalidad y la inclusión.</p> <p>2 se refiere a la actividad pedagógica docente, relacionada con generar un espacio que favorezca al aprendizaje, con mantener la motivación constante de los estudiantes, conocimiento y manejo de la materia que dicta y sus contenidos, la aplicación efectiva de estrategias didácticas y metodológicas, utilización de criterios e instrumentos para identificar y autoevaluar los logros alcanzados y trazar metas de mejora en el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>3 la intervención que democráticamente se debe hacer dentro del ámbito de la gestión de una institución educativa y su comunidad, generando una comunidad del conocimiento donde todos aprendemos, implica una relación comunicativa efectiva del docente con toda la comunidad educativa.</p> <p>4 considera las actividades distintivas del desarrollo de la profesión docente, reflexiona sobre trabajo pedagógico que realiza, el de sus compañeros y su capacitación continua, e involucra la investigación acerca del diseño y creación de estrategias educativas</p>
-------------------	--	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: De habilidades blandas elaborado por:

Torres Aguirre, Hellen Jhovana en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es 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.
COHERENCIA 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)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.



RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2.. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: variable 1: habilidades blandas

- Primera dimensión: Liderazgo.
- Objetivos de la Dimensión: evaluar la capacidad y habilidad del líder de influenciar a los miembros de su equipo para desarrollar acciones orientadas al logro de objetivos en la institución educativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicativo	¿El docente muestra una comunicación horizontal de manera permanente con los demás docentes y los estudiantes?	4	4	4	
Calidad humana	¿El docente promueve el desarrollo de la calidad humana entre los miembros de la comunidad educativa?	4	4	4	
Visionario	¿El docente involucra a los miembros de la comunidad educativa en el logro de metas y objetivos a largo plazo de la Institución Educativa??	4	3	3	
Estratega	¿El docente se muestra líder promoviendo estrategias de mejora en los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	3	
	¿El docente demuestra liderazgo establecer la orientación que deben tener mejoras en los aprendizajes de los estudiantes?	4	3	4	

- Segunda dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: evaluar si la comunicación es relativa al instrumento facilitador de las relaciones dentro del ámbito educativo, el docente con una buena comunicación logrará el mejor desarrollo de su profesión desarrollando confianza y seguridad en sí mismo, con la consiguiente mejora del, autoestima, mejorará sus habilidades en la resolución de conflictos.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asertividad	¿El docente muestra asertividad en el trato hacia los demás?	4	4	4	
Escucha activa	¿El docente muestra una escucha activa en el desarrollo de su trabajo educativo?	4	4	4	
Empático	¿El docente promueve la empatía en las relaciones con los demás?	4	4	3	
	¿El docente inspira confianza en las relaciones con los demás?	4	4	3	
	¿El docente promueve las relaciones afectivas con los demás?	4	3	4	

- Tercera dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar si la posición del docente es relativa a facilitar los procesos cooperativos, buscando que además los resultados alcanzados, prevalezca la colaboración efectiva entre todos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Colaborativo	¿El docente es colaborativo al participar en equipos de trabajo en la Institución educativa.	4	4	4	
Cooperativo	¿El docente muestra espíritu de cooperación en situaciones diversas?	4	3	4	
Adaptativo	¿El docente muestra su capacidad de adaptación al participar en los diferentes equipos de trabajo de trabajo educativo?	4	4	3	
Sentido de responsabilidad	¿El docente asume responsablemente las labores encomendadas en los equipos de	4	4	4	



	trabajo?				
	¿El docente establece con claridad que el trabajo en equipo demanda el cumplimiento de las responsabilidades individuales?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Resolución de conflicto
- Objetivos de la Dimensión: evaluar si existe la valoración del recurso humano dentro de la institución educativa, generando entre los miembros de la comunidad educativa un clima de mayor confianza, considerando las relaciones interpersonales a favor de las dinámicas grupales que tiendan a encontrar una solución negociada pacíficamente a los desacuerdos que se presentan.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interacción en conflictos	¿El docente entiende el conflicto como parte consustancial del proceso educativo?	4	4	3	
Autocontrol personal	¿El docente muestra capacidad en la regulación de sus propios sentimientos?	4	4	3	
Relación interpersonal	¿El docente muestra capacidad para diferenciar conceptos como conflicto, agresividad, agresión y violencia?	3	4	4	
	¿La capacidad de reconocer los sentimientos de los demás se aprecia a nivel de los docentes?	4	4	4	
Estrategias de resolución de conflictos	¿El docente es competente en el desarrollo de estrategias de solución de conflictos a nivel de Institución educativa?	4	4	3	

Dimensiones del instrumento: variable 2: Desempeño docente.

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: evaluar si la actividad docente de planificar su actuar pedagógico, incluye la planificación curricular anual, unidades didácticas y experiencias y actividades de aprendizaje, considerando la adaptación y adecuación a los diversos contextos e interculturalidad y la inclusión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de las características de los estudiantes	¿Sus padres demuestran dominio de la didáctica y conocimientos de la disciplina en cada área que enseñan?	4	4	4	
	¿Sus colegas organizan sus actividades de acuerdo a los estilos de aprendizaje y a las necesidades de los estudiantes?	4	4	3	
Dominio de la planificación curricular	¿Programan de forma colegiada documentos curriculares como la programación anual y la unidad de aprendizaje, en función del currículo nacional?	4	4	4	
Diseño de evaluación	¿Sus colegas organizan sus actividades de acuerdo a los estilos de aprendizaje y a las necesidades de los estudiantes?	4	4	3	
	¿Sus colegas organizan sus ambientes educativos con recursos y materiales que generan aprendizajes significativos?	4	4	3	
	¿Diseñan en colaboración con sus padres, instrumentos para evaluar el avance y logro de sus estudiantes?	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

- Objetivos de la Dimensión: Evaluar si la actividad pedagógica docente está relacionada con generar un espacio que favorezca al aprendizaje, con mantener la motivación constante de los estudiantes, conocimiento y manejo de la materia que dicta y sus contenidos, la aplicación efectiva de estrategias didácticas y metodológicas, utilización de criterios e instrumentos para identificar y autoevaluar los logros alcanzados y trazar metas de mejora en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima propicio para el Aprendizaje	¿Sus colegas fomentan espacios acogedores donde los estudiantes expresan libremente sus emociones, ideas y afecto de forma respetuosa?	4	4	4	
	¿Sus padres promueven relaciones de respeto y cooperación entre sus estudiantes, reflexionando sobre la diversidad en todas sus expresiones?	4	4	4	
Desarrollo de estrategias pedagógicas	¿Sus padres tratan de conseguir logros en todos sus estudiantes y buscan el momento oportuno para plantearles nuevos retos y oportunidades de aprendizaje?	3	4	4	
	¿Ante un conflicto en el aula, sus colegas promueven el diálogo y la reflexión con sus estudiantes buscando acciones reparadoras?	4	3	3	
Uso de recursos y tecnologías pertinentes	¿Sus padres desarrollan estrategias y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo?	4	4	3	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar si la intervención que democráticamente se debe hacer dentro del ámbito de la gestión de una institución educativa y su comunidad, genera una comunidad del conocimiento donde todos aprendemos, implica una relación comunicativa efectiva del docente con toda la comunidad educativa.

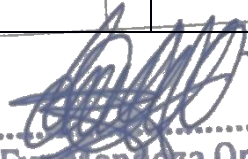


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación activa en la gestión de la escuela	¿Sus colegas promueven espacios de reflexión e intercambio de información sobre los estudiantes, buscando solucionar problemas y construir un clima escolar favorable?	4	4	4	
	Sus padres se involucran activamente en equipos de trabajo para la elaboración de los documentos de gestión?	3	4	4	
	Los docentes participan activamente en el “día del logro” mostrando a la comunidad los aprendizajes alcanzados por los estudiantes?	4	4	3	
Relaciones colaborativas con la familia y la comunidad	¿Los docentes trabajan colaborativamente con los padres de familia, reconociendo sus aportes en el aprendizaje de los estudiantes?	4	3	4	
	¿Sus colegas diseñan y ejecutan individual o colectivamente proyectos de innovación pedagógica y de intervención en la comunidad?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
- Objetivos de la Dimensión: evaluar si se consideran las actividades distintivas del desarrollo de la profesión docente, reflexiona sobre trabajo pedagógico que realiza, el de sus compañeros y su capacitación continua, e involucra la investigación acerca del diseño y creación de estrategias educativas



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de identidad docente	¿Sus colegas participan en cursos donde reflexionan y se actualizan para mejorar su práctica pedagógica?	4	3	4	
	¿Sus padres participan en Guías, para generar la reflexión y el apoyo pedagógico de manera colectiva?	4	4	4	
	¿Ante los continuos cambios de las políticas educativas nacionales, sus colegas demuestran conocimiento actualizado?	4	4	4	
Ética profesional	¿Los docentes de su institución educativa ejercen su profesión desde una ética de respeto a los derechos y de compromiso con su función social?	4	3	4	
	¿Los docentes de su institución educativa ejercen su profesión desde una perspectiva de responsabilidad social?	4	4	4	


.....
Dra. Eva Mendoza Orellana
C.M. 1020058816



Evaluación por juicio de expertos

Respetada jueza: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Habilidades Blandas y Cuestionario de Desempeño Docente”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MG. HAYDEE AMIRA ARANA AGUIRRE
Grado profesional:	Maestría (X) Doctora ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACION
Institución donde labora:	I.E.N° 31005 QUINTAOJO – Ugel TAYACAJA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No tiene

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Habilidades Blandas
Autora:	Hellen Jhovana Torres Aguirre
Procedencia:	Huancayo
Administración:	Virtual google forms
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de la I.E Ramón Castilla



Significación:	Tiene como objetivo medir el nivel de las habilidades, consta de 20 ítems
----------------	---

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño docente
Autora:	Hellen Jhovana Torres Aguirre
Procedencia:	Huancayo
Administración:	Virtual google forms
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Docente de la I.E Ramón Castilla
Significación:	Tiene como objetivo medir el nivel de desempeño docente y consta de 20 ítems



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Habilidades blandas	Liderazgo Comunicación Trabajo en equipo Resolución de Conflictos	<p>1. es la capacidad y habilidad del líder de influenciar a los miembros de su equipo para desarrollar acciones orientadas al logro de objetivos en la institución educativa, bien sea desde la perspectiva del directivo docente, como desde la del docente de aula.</p> <p>2. la comunicación es relativa al instrumento facilitador de las relaciones dentro del ámbito educativo, el docente con una buena comunicación logrará el mejor desarrollo de su profesión desarrollando confianza y seguridad en sí mismo, con la consiguiente mejora del, autoestima, mejorará sus habilidades en la resolución de conflictos permitiendo el entendimiento y la negociación evitando situaciones estresantes.</p> <p>3. es la posición del docente relativa a facilitar los procesos cooperativos, buscando que además los resultados alcanzados, prevalezca la colaboración efectiva entre todos</p> <p>4. en el ambiente educativa está asociado a la valoración del recurso humano dentro de la institución educativa, generando entre los miembros de la comunidad educativa un clima de mayor confianza, considerando las relaciones interpersonales a favor de las dinámicas grupales que tiendan a encontrar una solución negociada pacíficamente a los desacuerdos que se presentan.</p>



Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	1 constituye toda la actividad docente de planificar su actuar pedagógico, incluye la planificación curricular anual, unidades didácticas y experiencias y actividades de aprendizaje, considerando la adaptación y adecuación a los diversos contextos e interculturalidad y la inclusión.
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	2 se refiere a la actividad pedagógica docente, relacionada con generar un espacio que favorezca al aprendizaje, con mantener la motivación constante de los estudiantes, conocimiento y manejo de la materia que dicta y sus contenidos, la aplicación efectiva de estrategias didácticas y metodológicas, utilización de criterios e instrumentos para identificar y autoevaluar los logros alcanzados y trazar metas de mejora en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	3 la intervención que democráticamente se debe hacer dentro del ámbito de la gestión de una institución educativa y su comunidad, generando una comunidad del conocimiento donde todos aprendemos, implica una relación comunicativa efectiva del docente con toda la comunidad educativa.
	Desarrollo de profesionalidad y identidad docente	4 considera las actividades distintivas del desarrollo de la profesión docente, reflexiona sobre trabajo pedagógico que realiza, el de sus compañeros y su capacitación continua, e involucra la investigación acerca del diseño y creación de estrategias educativas



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: De habilidades blandas elaborado por:

Torres Aguirre, Hellen Jhovana en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es 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.
COHERENCIA 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)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.



RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2.. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: variable 1: habilidades blandas

- Primera dimensión: Liderazgo.
- Objetivos de la Dimensión: evaluar la capacidad y habilidad del líder de influenciar a los miembros de su equipo para desarrollar acciones orientadas al logro de objetivos en la institución educativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicativo	¿El docente muestra una comunicación horizontal de manera permanente con los demás docentes y los estudiantes?	4	4	4	
Calidad humana	¿El docente promueve el desarrollo de la calidad humana entre los miembros de la comunidad educativa?	4	4	4	
Visionario	¿El docente involucra a los miembros de la comunidad educativa en el logro de metas y objetivos a largo plazo de la Institución Educativa??	4	4	4	
Estratega	¿El docente se muestra líder promoviendo estrategias de mejora en los aprendizajes de los estudiantes?	3	4	3	
	¿El docente demuestra liderazgo establecer la orientación que deben tener mejoras en los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: evaluar si la comunicación es relativa al instrumento facilitador de las relaciones dentro del ámbito educativo, el docente con una buena comunicación logrará el mejor desarrollo de su profesión desarrollando confianza y seguridad en sí mismo, con la consiguiente mejora del, autoestima, mejorará sus habilidades en la resolución de conflictos.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asertividad	¿El docente muestra asertividad en el trato hacia los demás?	4	4	4	
Escucha activa	¿El docente muestra una escucha activa en el desarrollo de su trabajo educativo?	4	4	4	
Empático	¿El docente promueve la empatía en las relaciones con los demás?	4	4	4	
	¿El docente inspira confianza en las relaciones con los demás?	3	4	3	
	¿El docente promueve las relaciones afectivas con los demás?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar si la posición del docente es relativa a facilitar los procesos cooperativos, buscando que además los resultados alcanzados, prevalezca la colaboración efectiva entre todos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Colaborativo	¿El docente es colaborativo al participar en equipos de trabajo en la Institución educativa.	4	4	4	
Cooperativo	¿El docente muestra espíritu de cooperación en situaciones diversas?	4	4	4	
Adaptativo	¿El docente muestra su capacidad de adaptación al participar en los diferentes equipos de trabajo de trabajo educativo?	4	4	4	
Sentido de responsabilidad	¿El docente asume responsablemente las labores encomendadas en los equipos de	4	4	4	



	trabajo?				
	¿El docente establece con claridad que el trabajo en equipo demanda el cumplimiento de las responsabilidades individuales?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Resolución de conflicto
- Objetivos de la Dimensión: evaluar si existe la valoración del recurso humano dentro de la institución educativa, generando entre los miembros de la comunidad educativa un clima de mayor confianza, considerando las relaciones interpersonales a favor de las dinámicas grupales que tiendan a encontrar una solución negociada pacíficamente a los desacuerdos que se presentan.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interacción en conflictos	¿El docente entiende el conflicto como parte consustancial del proceso educativo?	4	4	3	
Autocontrol personal	¿El docente muestra capacidad en la regulación de sus propios sentimientos?	4	4	3	
Relación interpersonal	¿El docente muestra capacidad para diferenciar conceptos como conflicto, agresividad, agresión y violencia?	4	3	4	
	¿La capacidad de reconocer los sentimientos de los demás se aprecia a nivel de los docentes?	4	3	4	
Estrategias de resolución de conflictos	¿El docente es competente en el desarrollo de estrategias de solución de conflictos a nivel de Institución educativa?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: variable 2: Desempeño docente.

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: evaluar si la actividad docente de planificar su actuar pedagógico, incluye la planificación curricular anual, unidades didácticas y experiencias y actividades de aprendizaje, considerando la adaptación y adecuación a los diversos contextos e interculturalidad y la inclusión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de las características de los estudiantes	¿Sus padres demuestran dominio de la didáctica y conocimientos de la disciplina en cada área que enseñan?	4	4	4	
	¿Sus colegas organizan sus actividades de acuerdo a los estilos de aprendizaje y a las necesidades de los estudiantes?	4	4	3	
Dominio de la planificación curricular	¿Programan de forma colegiada documentos curriculares como la programación anual y la unidad de aprendizaje, en función del currículo nacional?	4	3	4	
Diseño de evaluación	¿Sus colegas organizan sus actividades de acuerdo a los estilos de aprendizaje y a las necesidades de los estudiantes?	4	4	4	
	¿Sus colegas organizan sus ambientes educativos con recursos y materiales que generan aprendizajes significativos?	4	4	4	
	¿Diseñan en colaboración con sus padres, instrumentos para evaluar el avance y logro de sus estudiantes?	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

- Objetivos de la Dimensión: Evaluar si la actividad pedagógica docente está relacionada con generar un espacio que favorezca al aprendizaje, con mantener la motivación constante de los estudiantes, conocimiento y manejo de la materia que dicta y sus contenidos, la aplicación efectiva de estrategias didácticas y metodológicas, utilización de criterios e instrumentos para identificar y autoevaluar los logros alcanzados y trazar metas de mejora en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima propicio para el Aprendizaje	¿Sus colegas fomentan espacios acogedores donde los estudiantes expresan libremente sus emociones, ideas y afecto de forma respetuosa?	4	4	4	
	¿Sus padres promueven relaciones de respeto y cooperación entre sus estudiantes, reflexionando sobre la diversidad en todas sus expresiones?	4	4	4	
Desarrollo de estrategias pedagógicas	¿Sus padres tratan de conseguir logros en todos sus estudiantes y buscan el momento oportuno para plantearles nuevos retos y oportunidades de aprendizaje?	4	4	4	
	¿Ante un conflicto en el aula, sus colegas promueven el diálogo y la reflexión con sus estudiantes buscando acciones reparadoras?	4	3	4	
Uso de recursos y tecnologías pertinentes	¿Sus padres desarrollan estrategias y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar si la intervención que democráticamente se debe hacer dentro del ámbito de la gestión de una institución educativa y su comunidad, genera una comunidad del conocimiento donde todos aprendemos, implica una relación comunicativa efectiva del docente con toda la comunidad educativa.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación activa en la gestión de la escuela	¿Sus colegas promueven espacios de reflexión e intercambio de información sobre los estudiantes, buscando solucionar problemas y construir un clima escolar favorable?	4	3	4	
	Sus padres se involucran activamente en equipos de trabajo para la elaboración de los documentos de gestión?	4	4	4	
	Los docentes participan activamente en el “día del logro” mostrando a la comunidad los aprendizajes alcanzados por los estudiantes?	4	4	4	
Relaciones colaborativas con la familia y la comunidad	¿Los docentes trabajan colaborativamente con los padres de familia, reconociendo sus aportes en el aprendizaje de los estudiantes?	4	4	4	
	¿Sus colegas diseñan y ejecutan individual o colectivamente proyectos de innovación pedagógica y de intervención en la comunidad?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
- Objetivos de la Dimensión: evaluar si se consideran las actividades distintivas del desarrollo de la profesión docente, reflexiona sobre trabajo pedagógico que realiza, el de sus compañeros y su capacitación continua, e involucra la investigación acerca del diseño y creación de estrategias educativas



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de la identidad docente	¿Sus colegas participan en cursos donde reflexionan y se actualizan para mejorar su práctica pedagógica?	4	4	4	
	¿Sus padres participan en Guías, para generar la reflexión y el apoyo pedagógico de manera colectiva?	4	4	4	
	¿Ante los continuos cambios de las políticas educativas nacionales, sus colegas demuestran conocimiento actualizado?	4	4	4	
Ética profesional	¿Los docentes de su institución educativa ejercen su profesión desde una ética de respeto a los derechos y de compromiso con su función social?	4	4	3	
	¿Los docentes de su institución educativa ejercen su profesión desde una perspectiva de responsabilidad social?	4	3	4	


Mg. Haydee Almira Arana Aguirre
C.M. 1043379475