



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 de Quiruvilca, 2023

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

AUTORA:

Aguilar Mendocilla, Greyci Yoselyn (orcid.org/0000-0003-2404-0448)

ASESORES:

Mg. Pajuelo Abanto, Miluska Jackeline Madelaine (orcid.org/0000-0002-9085-1145)

Mg. Pereda Guanilo, Victor Ivan (orcid.org/0000-0001-8964-9938)

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

Dios y la virgen de la puerta por ser mi guía y mi fortaleza, a mis padres, a mi hermano y a toda mi familia por siempre ser mi soporte fundamental en mi vida, de igual forma a mis docentes por todos sus conocimientos impartidos durante toda mi formación profesional.

AGRADECIMIENTO

Profundamente agradecido a Dios, a mis padres, amigos y a mis profesores; pues todos ellos me alentaron a seguir adelante a pesar de las limitaciones que he mostrado a lo largo del camino. De manera muy especial doy las gracias a mi asesora Miluska Pajuelo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAJUELO ABANTO MILUSKA JACKELINE MADELAINE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Habilidades blandas y el desempeño docente en una Institución Educativa de Quiruvilca, 2023", cuyo autor es AGUILAR MENDOCILLA GREYCI YOSELYN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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.

TRUJILLO, 13 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MILUSKA JACKELINE MADELAINE PAJUELO ABANTO DNI: 18086823 ORCID: 0000-0002-9085-1145	Firmado electrónicamente por: MJMPAJUELOA el 06-09-2023 10:49:18

Código documento Trilce: TRI - 0589738



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, AGUILAR MENDOCILLA GREYCI YOSELYN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO 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 de Quiruvilca, 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
GREYCI YOSELYN AGUILAR MENDOCILLA DNI: 71613400 ORCID: 0000-0003-2404-0448	Firmado electrónicamente por: GAGUILARME98 el 13- 07-2023 20:45:55

Código documento Trilce: TRI - 0589737

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad de los asesores.....	iv
Declaratoria de autenticidad del autor (a).....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de la investigación:.....	16
3.2. Variables y operacionalización:.....	16
3.3. Población y muestra:.....	20
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos:.....	21
3.5. Procedimiento:.....	23
3.6. Método de análisis de datos:.....	24
3.7. Aspectos éticos:.....	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	46
Anexos	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de las variables.....	20
Tabla 2: Niveles de medición de las habilidades blandas	24
Tabla 3: Niveles de medición del desempeño docente	24
Tabla 4: Alfa de Cronbach de las habilidades blandas	25
Tabla 5: Alfa de Cronbach del desempeño docente	25
Tabla 7: Prueba de normalidad aplicado a las puntuaciones de las variables habilidades blandas y el desempeño docente	29
Tabla 8: Variable habilidades blandas	30
Tabla 9: Variable desempeño docente.....	31
Tabla 10: Correlación de las variables habilidades blandas y el desempeño docente	32
Tabla 11: Correlación: dimensión empatía y variable desempeño docente	33
Tabla 12: Correlación: dimensión autoestima y la variable desempeño docente.....	34
Tabla 13: Correlación: dimensión habilidades comunicativas y variable desempeño docente	35
Tabla 14: Correlación: dimensión competencias pedagógicas y la variable habilidades blandas	36
Tabla 15: Correlación: dimensión relaciones interpersonales y la variable desempeño docente.....	37
Tabla 16: Correlación: dimensión responsabilidad laboral y la variable habilidades blandas	38

RESUMEN

El objetivo general del trabajo de investigación titulado “las habilidades blandas y el desempeño docente de una institución educativa de Quiruvilca, 2023” fue: Determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en una institución educativa de Quiruvilca, 2023. La investigación es de carácter Básico cuantitativo, con un diseño descriptivo, correlacional, no experimental, transversal. El resultado del análisis ha determinado que hay una relación perfecta y significativa entre las habilidades blandas y el desempeño docente; con grado de significancia $<0,01$ y una correlación de Pearson = 1.00; es decir, que se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general. Por lo que podemos decir al mejorar las habilidades blandas, el desempeño docente también mejora.

Palabras clave: Habilidades blandas, desempeño docente, empatía, autoestima y competencias pedagógicas.

ABSTRACT

The general objective of the research work titled “soft skills and teaching performance in an educational institution in Quiruvilca, 2023” was: Determine the relationship between soft skills and teaching performance in an educational institution in Quiruvilca, 2023. The research is of a basic quantitative nature, with a descriptive, correlational, non-experimental, cross-sectional design. The result of the analysis has determined that there is a perfect and significant relationship between soft skills and teaching performance; with a degree of significance <0.01 and a Pearson correlation = 1.00; That is, reject the null hypothesis and accept the general hypothesis. From what we can tell, by improving soft skills, teaching performance also improves.

Keywords: Soft skills, teacher performance, empathy, self-esteem, and pedagogical competencies

I. INTRODUCCIÓN

La nueva era en la cual vivimos está totalmente globalizada por la tecnología, las personas han dejado de lado muchas habilidades interpersonales y destrezas socioemocionales, una de ellas son las habilidades blandas, las mismas que son muy importantes al momento de relacionarnos con nuestro entorno, como se sabe en el ámbito de la educación estas habilidades son fundamentales para poder llegar a los estudiantes, siendo estas el pilar fundamental para afrontar, y transformar la sociedad en la cual vivimos en una sociedad equitativa y de igualdad de oportunidades. La misma que requiere docentes con una formación intelectual y sobre todo una formación en valores éticos y morales, con una capacidad de poder transmitir las enseñanzas a los estudiantes, conocimientos intelectuales y seguir fortaleciendo sus valores, para ellos los docentes deben de capacitarse y actualizarse constantemente tanto en el ámbito pedagógico y emocional, siendo este ámbito muy importante el cual le va a permitir relacionarse con sus pares. Mantener una comunicación y una relación socioemocional eficaz con los estudiantes, de tal manera que cabe resaltar que las habilidades blandas son muy importantes en la educación puesto a que nos ayudan a relacionarse con su entorno, se basa en la investigación sobre la inteligencia emocional de Goleman (1995) asegurando que las mismas ayudan al individuo a reconocer sus propias emociones, sentimientos, y de los demás, de esta forma poder optimizar la calidad de vida de sí mismos. Dichas habilidades fomentan en las personas el sentido de la colaboración y responsabilidad al momento de controlar sus emociones. Asimismo, ámbito socioemocional para poder hacer frente a los nuevos retos.

Zabalza (2004) afirma que las destrezas blandas se ponen de manifiesto en el educativo mediante la organización, la comunicación activa, el uso de nuevas TIC, acompañadas del progreso de nuevas estrategias al momento de interactuar con sus estudiantes, sin olvidar el proceso de mejoramiento en la labor de educativo mediante los dominios: disciplinar, didáctico y gestión de la clase y el referido a la estimulación, autoeficacia y compromiso. en tal sentido los docentes deben de seguir capacitándose en el que nos presenta la virtualidad.

Por lo tanto, era importante abordar esta problemática que era de interés internacional, tal como señalaba la Universidad de Harvard en una de sus

investigaciones realizadas en 2019. El estudio indicó que el 85% de los trabajos o empleos requerían que los postulantes tuvieran un buen dominio de habilidades blandas para poder acceder al empleo. En América Latina, la mayoría de las universidades e instituciones educativas se enfocaba principalmente en brindar formación teórica, dejando de lado las habilidades blandas que eran fundamentales para la inclusión en el mundo profesional. Sin embargo, los postulantes carecían de estas habilidades. Por lo tanto, era importante que las instituciones educativas implementaran talleres de capacitación para enseñar el manejo adecuado de las habilidades blandas.

En el Perú, se observaba una realidad problemática en la que el 47% de las empresas tenían puestos de trabajo difíciles de ocupar, según los resultados obtenidos en 2019, y el 76% de estas vacantes no habían sido cubiertas por completo debido a la falta de destrezas blandas en los postulantes. Estos últimos, no se sentían preparados para dirigir o guiar a sus equipos de trabajo, lo que les dificultaba mucho alcanzar las metas propuestas.

En ese sentido, Bless (2018) señaló que una de cada diez empresas empleadoras en el Perú requería el manejo de habilidades blandas, y medio millón de jóvenes no había estudiado ni trabajado en estas empresas. Por lo tanto, el 78% de los jóvenes trabajaba en el mercado voluble. Es por eso, que se hace hincapié en que los educadores deben guiar a sus estudiantes al enseñarles o dirigir su aprendizaje y manejo de destrezas básicas para controlar sus emociones y; sobre todo, fortalecerlas. Esto es fundamental porque cuando los estudiantes salgan a enfrentarse a un mercado laboral que exige estas habilidades blandas, deben conocerlas bien y ponerlas en práctica para dar lo mejor de sí, lo que les permitiría tener éxito en el mundo profesional.

En la institución educativa de la jurisdicción de Quiruvilca, distrito de Santiago de Chuco, se observaba una realidad muy similar en la que existía una deficiencia en la administración de las habilidades blandas en su actividad diaria, tanto en el ámbito laboral como personal. Había un déficit en las habilidades básicas para poder comunicarse con los demás, trabajar en equipo y enfrentar las dificultades que se presentaran en sus labores diarias. Como consecuencia, las competencias educativas presentaban graves dificultades en el buen desempeño educativo.

Habitualmente, ante determinadas emociones, nuestra reacción suele ser espontánea; es decir, una reacción ante un episodio conlleva al concepto de gestión de la respuesta a cualquier tipo de estímulos.

Por ello luego de observar la realidad es necesario estudiar ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño docente en una institución educativa de Quiruvilca, 2023?

También se presentan dificultades determinadas. ¿Cuál es la relación entre la autoestima y el desempeño docente en una institución educativa de Quiruvilca, 2023?, ¿Cuál es la relación entre la empatía y el desempeño docente en una institución educativa de Quiruvilca, 2023?, ¿Cuál es la relación entre las habilidades comunicativas y el desempeño docente?, ¿Cuál es la relación entre las habilidades comunicativas y el desempeño docente?

Dicha indagación se fundamentó en la teoría de Goleman (1995) la misma que posteriormente es empleada en sus lugares de trabajo, las mismas que son demostradas en la hipótesis de “las comprensiones compuestas”, en la misma se afirma que las habilidades blandas representan el 70% del logro del éxito laboral, del mismo modo, Mayer y Salaverry (1996) afirman dicha teoría considerando que las habilidades socioemocionales son esenciales para el perfeccionamiento óptimo de los estudiantes y del docente.

En este sentido, el aspecto teórico del estudio consiste en analizar y referir la correlación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño docente, con la finalidad de brindar diferentes conocimientos desde distintos puntos de vista de los autores, lo que permitiría mejorar la práctica docente. Se busca contemplar y brindar algunas soluciones para mejorar el rendimiento educativo, fortaleciendo de esta manera las habilidades blandas. Los resultados de este estudio podrían llevarse a la práctica y ubicar el desarrollo de la formación en el espacio educativo, lo que a su vez mejoraría el desempeño docente.

La justificación práctica de este estudio se centra en mejorar la práctica docente referente a las destrezas blandas en toda la comunidad pedagógica. Es necesario determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente, así como los resultados que se generan en la experiencia educativa, con la finalidad de orientar el progreso de la formación en el sector pedagógico y mejorar

la practica educativo general.

En tal sentido, se ha decidido realizar el análisis de este estudio de las necesidades existentes de las variables empleadas, con el fin de proporcionar información y, simultáneamente, se presentarán nuevas investigaciones que se encuentren relacionadas con estas variables.

Es por ello que se plantea el objetivo General: Determinar relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en una institución educativa de Quiruvilca, 2023.

Hipótesis General: Existe relación significativa; entre las habilidades blandas y el desempeño docente en una institución educativa de Quiruvilca, 2023

También se han planteado como objetivos específicos e hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1: existe relación entre la dimensión empatía y el desempeño docente de una institución educativa de Quiruvilca, 2023.

Establecer la relación entre el desempeño docente y la dimensión autoestima de una institución educativa de Quiruvilca, 2023.

Hipótesis específica 2: existe relación entre la dimensión autoestima y el desempeño docente de una institución educativa de Quiruvilca, 2023.

Establecer la relación entre el desempeño docente y la dimensión empatía de una institución educativa de Quiruvilca, 2023.

Hipótesis específica 3: existe relación entre la dimensión habilidades comunicativas y el desempeño docente de una institución educativa de Quiruvilca, 2023.

Establecer la relación entre el desempeño docente y la dimensión habilidades comunicativas de una institución educativa de Quiruvilca, 2023.

Hipótesis específica 4: existe relación entre las competencias pedagógicas y las habilidades blandas de una institución educativa de Quiruvilca, 2023.

Establecer la relación entre dimensión autoestima y el desempeño docente de una institución educativa de Quiruvilca, 2023.

Hipótesis específica 5: existe relación entre las relaciones interpersonales y las habilidades blandas de una institución educativa de Quiruvilca, 2023

Establecer la relación entre dimensión empatía y el desempeño docente de una institución educativa de Quiruvilca, 2023.

Hipótesis específica 6: existe relación entre la responsabilidad laboral y las habilidades blandas de una institución educativa de Quiruvilca, 2023.

Establecer la relación entre dimensión habilidades comunicativas y el desempeño docente de una institución educativa de Quiruvilca, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Esta investigación se fundamenta en diversas bases teóricas, filosóficas y epistemológicas que abordan las expectativas de un docente en el siglo XXI. Se destaca la importancia de que los docentes fortalezcan diariamente estas bases para proporcionar un soporte socioemocional a sus estudiantes. En este contexto, se han llevado a cabo varios estudios a nivel nacional.

Huanaco (2019), en sus tesis las destrezas blandas y los cuatro dominios del buen desempeño educativo, el objetivo fue determinar la relación entre las destrezas blandas y los cuatro dominios del buen desempeño educativo, la investigación fue de tipo básica correlacional con un diseño descriptivo – cuantitativo, la unidad de estudio estuvo constituida por 48 maestros de nivel primario, para la pesquisa de datos se utilizó una entrevista, se concluye que sí existe relación entre las dos variables, y se obtuvo como resultados general una correlación significativa de 0,843 y un grado de significancia positivo de 0.01.

Cruz (2017), en su investigación las destrezas blandas y el desempeño docente, el objetivo fue identificar la correlación entre las dos variables de estudio, el tipo de estudio fue básica con un diseño correlacional, la unidad de análisis estuvo conformada por 68 educadores, para la recopilación de datos se utilizó una encuesta, concluyendo que, si existe relación entre las destrezas blandas y el desempeño docente, con un resultado general una correlación 0,653 y un grado de significancia de 0,000.

Según, Romero (2018), en su investigación la autoestima y el desempeño docente de un colegio público, tuvo como objetivo relacionar las dos variables de estudio, el tipo de estudio fue básica con un diseño cuantitativo – correlacional, la unidad de análisis estuvo conformada por 58 maestros de los tres niveles de educación básica regular, para la recolección de la información se utilizó un cuestionario, y concluye que existe una relación moderada entre la autoestima y el desempeño educativo, con un resultado de correlación 0.563 y un grado de significancia de 0.01.

Cabezas (2019), en su investigación las competencias blandas y el desempeño docente, tuvo como finalidad establecer la relación entre las dos

variables de estudio, el tipo de estudio fue básica – correlacional, la unidad de análisis estuvo conformada por 100 maestros, utilizando un cuestionario para la recopilación, los resultados demostraron que existe una relación baja entre las dos variables de estudio. Teniendo en cuenta que los resultados obtenidos mediante las pruebas estadísticas de $Rho = 0.005$.

Orellana (2019), en este estudio buscó identificar la relación entre la empatía y el desarrollo educativo, cuyo propósito es determinar la relación entre la empatía y el desarrollo educativo de un colegio privado, el estudio fue de tipo básica con un diseño correlacional, la población muestral estuvo conformada por 102 maestros, para el acopio de indagación se utilizó una encuesta, los resultados obtenidos demuestran que existe una relación alta entre la empatía y el desarrollo educativo; es decir, que si la empatía mejora el desarrollo educativo también mejorará considerablemente.

Palomino (2017), realizó un estudio sobre la empatía y el desempeño educativo, tuvo objetivo determinar la relación entre la empatía y el desempeño educativo de una institución pública, el tipo de estudio fue correlacional, la población estuvo compuesta por 77 docentes, para el recojo de los datos se utilizó una encuesta, los resultados obtenidos muestran una correspondencia moderada entre la empatía y el desempeño educativo; es decir, que si se mejorara la empatía en los profesores tendrán un mejor desempeño educativo.

Román (2021), en su investigación las habilidades comunicativas y el desempeño profesional, tuvo como objetivo determinar la correlación entre las dos variables de estudio, el estudio fue descriptivo – correlacional, la unidad de análisis estuvo conformada por 60 educativos, para el acopio de la investigación se manipuló una guía de observación, llegando a la conclusión que sí existe una correlación moderada entre las dos variables de investigación, el investigador recomienda al departamento de psicólogos ofrezcan charlas y actividades para mejorar las habilidades interpersonales y la comunicación entre los tres entes educativos, lo que contribuiría a mejorar la convivencia y las habilidades socioemocionales.

En este sentido, se han llevado a cabo indagaciones internacionales sobre la

problemática del estudio en cuestión. Para ello, se tomó como referencia a Díaz (2019), manifiesta que las destrezas interpersonales sirven para resolver conflictos de comunicación, adaptación y liderazgo, etc. Dado que los procesos de la información y las comunicaciones necesitan del manejo de las destrezas duras, las habilidades blandas ocupan un lugar muy importante en el desempeño de los maestros al momento de evaluar a sus alumnos; por eso es por lo que, las destrezas juegan el rol más significativo en nuestra excelencia en el perfeccionamiento competitivo.

Salazar (2022), en su estudio tuvo como objetivo de establecer la correlación entre las destrezas sociales y la práctica educativa de las escuelas públicas, la muestra de estudio estuvo conformada por 265 educativos, el estudio fue cuantitativo – correlacional, no experimental, para el acopio de los datos se manejó una encuesta, los resultados obtenidos muestran que coexiste una baja correspondencia entre las variables de estudio; por lo que, se propone capacitar a los educativos en la mejora de sus destrezas sociales y así mejorar su práctica educativa.

En su investigación, Promeet (2018), tuvo como finalidad comprender la correspondencia entre las destrezas blandas y el trabajo exitoso de los maestros del estado de Minnesota, el tipo de estudio fue cuantitativa, la unidad de análisis estuvo compuesta por 150 maestros de las diferentes áreas, para la colección de los datos se manejó una encuesta cualitativa, concluye que sí existe una correlación fuerte entre ambas variables de estudio; es decir, que todos los maestros tienen un buen manejo de las destrezas blandas y conocimientos pedagógicos.

En su investigación, Amaya (2021), tuvo como finalidad comprender la correlación de las destrezas blandas como estrategias para el desarrollo adecuado de la práctica educativa en un colegio público de El Salvador siendo la unidad de análisis 9091 educativos, para la selección de los datos se manejó una entrevista personalizada, concluyendo que si se emplea las habilidades blandas como estrategia de enseñanza se obtendrán resultados muy altos en referencia al buen desempeño docentes, ello se propone que los educativos sean preparados y capacitados en el buen manejo de sus emociones en el ámbito laboral como personal.

Putra (2020), en su tesis estableció la relación entre las destrezas duras y blandas en los maestros de los colegios públicos, el tipo de investigación fue correlacional, no experimental, la población estuvo constituida por 251 maestros, para el recojo de los datos se manejó una encuesta personalizada, los resultados logrados muestran que sí coexiste una correspondencia entre las dos variables de estudio; es decir, que si mejoran las destrezas blandas también mejorarán las destrezas duras considerablemente.

Al Houli (2020), en su estudio desarrollado en diferentes países como: Tailandia, Malasia, Irlanda, Canadá, India, Australia, Emiratos árabes, Portugal, entre otros, su finalidad fue indagar la correspondencia entre las destrezas blandas y el desempeño educativo, teniendo como muestra de estudio a 1083 maestros entre hombre y mujeres, los mismos que fueron seleccionados de manera aleatoria utilizando como instrumento de recojo un cuestionario. Concluyó que 1 de cada 10 maestros necesitan seguir fortaleciendo sus habilidades blandas, las mismas que han sido corroboradas por la universidad de Kuwait, la cual indica que todo individuo debe de tener bien fortalecidas estas destrezas para ser frente a la sociedad laboral.

Burns (2018), en su investigación dada en los colegios de Norte América, el propósito es calcular el impacto de las destrezas interpersonales en la destreza educativa y el amaestramiento de los alumnos de un colegio de Norte América, el estudio fue de tipo correlacional, no experimental, la muestra estuvo compuesta por 50 maestros, para la cogida de datos se manipuló una guía de investigación personalizada, concluyendo que las destrezas blandas son las que generan la solución a los problemas que se puedan generar entre alumnos; por ello, se recomienda poner a las habilidades blandas como el primer enfoque en referencia al aprendizaje de los estudiantes para generar un clima estudiantil sano.

De igual forma se han realizado desemejantes definiciones con relación a las dos variables de estudio y sus dimensiones de estas. Las destrezas blandas son las relaciones interpersonales que permiten el desarrollo socioemocional de la asociación educativa para mejorar el desempeño laboral y el éxito personal de los docentes, las mismas que se han visto reflejadas en la pandemia que nos tocó enfrentar durante la pandemia, en la misma que se pudo observar que tanto los

docentes como alumnos no estaban preparados para enfrentar dicha situación, puesto que no tenían control de sus emociones por lo mismo que muchos docentes terminaron con estrés por ello. Se sugiere que los educativos deben de ser capacitados en el manejo sus emociones y de esta manera poder brindar un soporte socioemocional a sus estudiantes mediante diferentes estrategias para poder guiar; sin embargo, es difícil tener un buen soporte comunicativo y empático frente a diferentes problemas que enfrentan los estudiantes los mismos que originan la deserción de los estudiantes, generando en los maestros desmotivación para ejercer sus labores cotidianas en la institución educativa; por eso, hablar de las destrezas blandas es que nos referimos al ámbito socioemocional de los docentes; porque se trabaja directamente con los seres humanos desde la primera infancia cuyo objetivo es formar un ser íntegro en todos los aspectos; por ello, es que las instituciones educativas promueven la capacitación a sus docentes en habilidades blandas para poder trabajar en grupo, dándole importancia a las emociones y atender la de los demás que nos hacen ser personas altruistas porque se ponen en el lugar de la otra persona, brindándole un soporte emocional adecuado en este caso a los alumnos que enfrentan diferentes problemas en su casa como en el colegio.

Goleman (1995), en su teoría de la inteligencia emocional, asegura que las destrezas blandas son fundamentales en los diferentes ámbitos del conocimiento puesto a que ayudan al individuo a relacionarse con el mundo que lo rodea; por ello, se dice que estas habilidades blandas son multidisciplinarias, puesto que cumplen el rol de solucionar diferentes conflictos que van desde el ámbito personal hasta llegar al ámbito profesional; es decir, que las habilidades socioemocionales en el ámbito de la formación académica es fundamental para un mejor desarrollo de las capacidades de los alumnos, maestros y todo el personal educativo, por lo que se sostiene la idea que la educación integradora debería de combinar los dos campos fundamentales de la educación emocional y lo intelectual en los docentes para lograr un desarrollo óptimo de los estudiantes.

Es por ello que Casanova (2020), nos dice que las destrezas blandas son un conjunto de aptitudes que todo ser humano debe de poseer de manera indispensable para poder relacionarse con su entorno; por ello, sugiere que las

instituciones educativas deben de implementar actividades, las que busquen desarrollar actividades de estimulación de los hemisferios del cerebro para lograr un mejor desarrollo de las destrezas blandas en los docentes.

Asimismo, Ortega (2017), manifiesta que las destrezas blandas son un ligado de competencia que debe poseer las personas para poder comunicarse y relacionarse de manera precisa en su entorno laboral y personal; por ello, los expertos coinciden que el ser humano debe de tener bien definida y desarrolladas estas destrezas para que le ayuden a negociar, interactuar y comunicarse con el resto.

Además, Pachauri & Yadav (2014), mostraron que las destrezas blandas ayudan a los maestros a tener una mejor fluidez al momento de relacionarse con sus estudiantes, esto quiere decir que las habilidades blandas buscan el perfeccionamiento de las destrezas duras que son requisitos indispensables para postular a un trabajo en el ámbito de la docencia en el cual vas a estar cara a cara con los estudiantes.

Según, Cabello (2009), nos dice que la sociedad para el siglo XXI requiere una escuela integradora, competente y feliz para lograr lo dicho, se necesita que los docentes estén actualizados y preparados en el ámbito socioemocional y pedagógico; innovando y adquiriendo nuevas estrategias en la que el alumno sea el que busque su aprendizaje y lo fortalezca día a día con ayuda del maestro; siendo este último, el guía del aprendizaje, dejando en el olvido las estrategias usadas en la escuela tradicional en la que el docente es el eje del aprendizaje dejando de lado al estudiante.

Asimismo, John Dewey (1859), el mismo que afirma que en el siglo XX la educación se basaba en una Educación progresiva tradicional donde no se le brindaba al alumno la oportunidad de construir su propio conocimiento, para Dewey el conocimiento llega mediante las experiencias, pero este aprendizaje no se da de manera concreta, Dewey nos dice que el aprendizaje está en una constante reorganización y reconstrucción de experiencias que se vive día con día; por ello, Dewey expuso los pilares del conocimiento, lo que después sería la pedagogía constructiva en la que se involucra a las personas como facilitadoras del aprendizaje; por ello, su teoría aún sigue en vigencia.

En tal sentido, Rocha (2018), precisa a las destrezas blandas como un ligado de destrezas que permiten entender a las personas por sus diferentes caracteres personales para diferenciarse del resto, aun siendo estas destrezas desemejantes y muy desiguales, siempre se toma en cuenta la práctica previa según su contexto social pedagógico, Perrault (2004), también define a las destrezas blandas como cualidades propias o destrezas interpersonales de convenio de estas características de acuerdo y de progreso de las mismas, en otras palabras cada individuo tiene una destreza interpersonal puesto a que esta misma se puede desarrollar en transcurso de la actividad profesional, para lo cual el educativo deberá de desarrollar las principales destrezas educativas las mismas que le van a permitir desarrollar un entorno seguro, sociable y sobre todo un ambiente sano, el mismo que va a contribuir a mejorar la convivencia en el ámbito educativo es decir, estas habilidades son adquiridas en la adolescencia, las mismas que son asociadas a un buen manejo de las relaciones entre pares presentado una preeminencia frente a otros en el contexto profesional, como se sabe actualmente las empresas necesitan que los postulantes o trabajadores tengan un buen dominio de las habilidades blandas y que puedan hacer frente a los distintos problemas presentados en su labor cotidiana.

Por su parte, Fernández (2018), en su tesis sobre las aptitudes blandas y el desempeño docente de Alabama, en su informe recopiló a 10 habilidades socioemocionales que todo individuo debe de poseer para triunfar en el ámbito laboral y personal destacando principalmente la integridad, responsabilidad y la ética laboral, por lo que la expectativa que se tiene es, que todos los educativos sean más autónomos en su labor diaria y poder tener la oportunidad de relacionarse entre pares cambiando la jerarquía tradicional, poniendo como base principal las habilidades blandas, las mismas que son fundamentales para el proceso de elección por parte de los psicólogos, utilizando estos indicadores para consolidar el progreso correcto de los alumnos así como el perfeccionamiento pedagógico de los maestros.

Por otro lado, Espinoza (2020), señala que en el campo de la docencia es necesario que los maestros formen a los estudiantes de manera intelectual como emocional, brindándoles los valores y los principios de ética profesional para que

cuando se enfrenten al mundo laboral de la docencia los pongan en práctica, demostrando que ellos tienen un buen liderazgo emocional al momento de manejar o solucionar conflictos que se le presenten en su actuar cotidiano, en tal sentido se sugiere que las universidades se enfoquen en los dos aspectos al momento de formar a los profesionales de la docencia, es por ello que tomamos en cuenta lo dicho por Luca (2019), quien afirma que no existe una lista de las destrezas blandas que los individuos deben de cumplir, sino que son un conjunto articulado las cuales van a ayudar a que el docente tenga un buen dominio de sus emociones cuando está dentro del aula y fuera de ella, puesto a que el docente es el ejemplo a seguir; por ello, si tiene un adecuado manejo y bien fortalecidas las destrezas para socializar con las personas, podrá brindar un buen soporte socioemocional a sus estudiantes y mantener un clima laboral de armonía con sus colegas de su centro de trabajo, lo mismo que se verá reflejado en su actuar diario.

En cuanto a las dimensiones de la variable, destrezas blandas; según Glenn (2008), quien indica que las extensiones principales de las destrezas blandas son: la empatía, la autoestima y las habilidades comunicativas, las mismas que son fundamentales para el perfeccionamiento de las destrezas blandas.

Finalmente, Freud (1900), define a la empatía como el reconocimiento del yo ajeno y del propio yo, para Freud la empatía permite llegar a los campos de la mentalidad permitiéndolos entender el valor y la experiencia relacionados con la persona intentando colaborar y una mejor relación del paciente psicológico, en algunas oportunidades la empatía suele convertirse una rutina del trabajo fortaleciendo las destrezas de liderazgo y empatía, estas dos destrezas ayudan a fortalecer las relaciones entre los individuos y sobre todo a tener una comunicación fluida y de calidad que nos ayudará a comprender y a ponernos en el lugar de la otra persona; por ello, es muy importante fortalecer estos lazos emocionales.

Giraldo (2017), define a la autoestima como el afecto que uno experimenta hacia sí mismo y como se acepta tal y como es; y lo hacen ser una persona única y valiosa, de forma significativa con las figuras familiares desde las primeras etapas iniciales de la formación personal.

La real academia española (2014), precisa a la autoestima como la evaluación efectiva y única de sí mismo, es la definición de los conocimientos para

la autoestima y la valoración por los concedores. En el mismo contexto, James (1890), define a la autoestima como el progreso y la evolución del individuo de manera positiva para que puedan tener una vida saludable a lo largo del tiempo; por otro lado, en el aspecto biológico determina que las personas tienen diferentes características de carácter.

Cooley (1922), define a la autovaloración; como, la apreciación directa de la forma de pensar de los demás con respecto al individuo; es decir, se manifiesta de formas conductuales de las demás personas ante diferentes situaciones o de diferentes formas afectivas en su propio contexto.

Según, Maslow (1962) nos dice que la autoestima es el camino principal que toda persona debe recorrer desde el inicio hasta alcanzar la cima, poniendo en práctica la autorrealización, el respeto, la confianza y el éxito. Estas cualidades son fundamentales para lograr relaciones intrínsecas con la sociedad y con todas las personas.

Finalmente, Cevallos (2016), define a las habilidades comunicativas como el medio para crear o establecer vínculos que permiten un buen desarrollo dentro de la sociedad, las relaciones con los demás y el intercambio de experiencias.

Monsalve (2009) define la comunicación como el conjunto de habilidades comunicativas que utiliza el ser humano para comunicarse y relacionarse con su entorno de forma oral y no oral. Esto incluye la agudeza de los mensajes escritos.

Montenegro (2017), conceptualiza al desempeño docente como un ligado de responsabilidades en su actuar pedagógico; es decir, que los docentes deben de estar preparados para cuando sean evaluados; cuando tengan que enfrentar diferentes retos que impone la virtualidad como fue el caso de la pandemia del COVID-19, en la cual muchos docentes ni estaban preparados para ser frente a esta adversidad; la misma que causó estrés no solo en los docentes sino también en los estudiantes; por ello, que se sugiere que el maestro esté en constante preparación tanto en el ámbito pedagógico como el ámbito socioemocional, con la finalidad de poder brindar un buen soporte académico y emocional a sus estudiantes.

Por otro lado, Carrasco (2017), señala que los docentes deben tener en cuenta diferentes aspectos al momento de ejercer su práctica pedagógica, según los niveles de estudio o su especialidad. Por tanto, las evaluaciones tienen un doble propósito, tanto para los estudiantes como para los docentes.

Murillo (2014), plantea que la práctica docente tiene como objetivo transformar y cambiar la mirada hacia una educación de calidad, fortaleciendo los valores que se adquieren a través del logro de competencias y capacidades al finalizar los estudios y cumplir con el perfil de término de la enseñanza primordial.

Según, Garrido y Fuentes (2016), ratifican que el cumplimiento de los aprendizajes educativos de los alumnos siempre está ligado a una buena práctica docente, por lo que el estado busca evaluar constantemente a los docentes para conocer su evolución profesional. Para ello, se ha creado la plataforma Perú Educa, con el fin de que los docentes continúen capacitándose de manera libre según sus horarios.

Asimismo, Ampuero (2018), señala que para lograr un buen desarrollo docente debemos de cumplir con estrés aspectos fundamentales que son: competencias pedagógicas, relaciones interpersonales y la responsabilidad laboral; a través de estas mismas se busca que el docente esté en constante evolución para igualar los intereses de amaestramiento de los alumnos y las nuevas estrategias que el docente debe emplear para lograr el aprendizaje esperado, brindándoles el soporte emocional que necesitan para lograrlo una convivencia armoniosa en la etapa actual que nos ha tocado vivir, los docentes han tenido que utilizar nuevas estrategias y habilidades comunicativas para interactuar a través de medios virtuales y poder llegar a los estudiantes de manera afectiva y efectiva es decir, la responsabilidad laboral se relaciona con la mejor disposición para trabajar en equipo, respetar la opinión de sus compañeros y poner en práctica los valores éticos, se debe tener en cuenta los efectos que pueden generar sus decisiones y actividades en relación con los intereses y necesidades de las diversas partes interesadas directamente o indirectamente con su objetivo, desde perspectivas diversas, tales como la economía, la social, el medio ambiente o la cultura, en esta afirmación, los miembros de una escuela deben tener habilidades para comunicar y comunicar diferentes intereses que ayuden a la sociedad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo y diseño de investigación

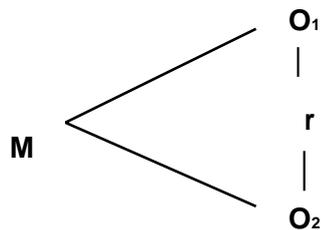
La investigación es de tipo Básica cuantitativa: encargada de explicar y conocer un principio básico para analizar una teoría (Carrasco, 2007).

3.1.2 Diseño

Descriptivo correlacional, no experimental, transversal: Es considerado como no experimental porque no hay manipulación en las variables. Es transversal debido a que se recopilaron los datos y son analizados para determinar o describir la relación entre las variables de estudio, lo cual lo clasifica como correlacional (Hernández, 2014).

Figura

Esquema de diseño correlacional



M: Docentes de una institución educativa.

O₁: Representa a la variable Habilidades Blandas.

O₂: Representa a la variable Desempeño docente.

R: Correlación entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización

La Variable 1 las habilidades blandas

- Definición conceptual: Según Goleman (1995), las habilidades blandas son un ligado de artes que posee el ser humano para interactuar de manera efectiva con las personas de su entorno.

Estas habilidades deben de ser desarrolladas y mejoradas constantemente a lo largo del tiempo.

- Definición operacional: La variable habilidades blandas fue medida utilizando un cuestionario que consta de 12 ítems, determinado en la escala de Likert. El cuestionario constó con ítems relacionados con tres dimensiones: empatía, autoestima y habilidades comunicativas. La dimensión de empatía midió el conjunto de habilidades para comprender las emociones de los demás. La dimensión de autoestima midió la capacidad de valorarse a uno mismo y aceptarse tal como es. La dimensión de habilidades comunicativas midió el conjunto de estrategias o procesos lingüísticos que una persona utiliza para relacionarse con sus pares. Más detalles en la operacionalización de la variable se puede encontrar en la (tabla 1).
- Indicadores: Los indicadores según las dimensiones son:
 - Dimensión empatía:
 - ✓ Capacidad de estar en el lugar del otro y entender sus emociones.
 - ✓ Escuchar activamente y poner interés a las necesidades de los demás.
 - ✓ Responder de manera comprensiva y considerada ante situaciones difíciles.
 - ✓ Mostrar empatía tanto en situaciones personales como profesionales.
 - Dimensión autoestima:
 - ✓ Tener una cualidad positiva hacia sí mismos y confianza en las propias habilidades.
 - ✓ Reconocer los logros y méritos personales.

- ✓ Afrontar los desafíos y fracasos con resiliencia y optimismo.
- ✓ Aceptar y aprender de los errores, sin que afecten negativamente la autoestima.
- Dimensión habilidades comunicativas:
 - Expresarse de manera clara y efectiva, tanto verbal como no verbalmente.
 - Escuchar activamente y comprender las necesidades y preocupaciones de los demás.
 - Transmitir ideas de forma persuasiva y convincente
 - Resolver conflictos y negociar de manera efectiva.
- Escala de medición: Es ordinal.
- Variable 2 desempeño docente.
- Definición conceptual: Según Rodríguez (2013), el desempeño educativo se refiere a las acciones que el docente debe llevar a cabo para lograr una enseñanza efectiva, donde los estudiantes puedan socializar, comunicarse y lograr un aprendizaje autónomo a través de la interacción con sus compañeros.
- Definición operacional: La variable “desempeño docente” fue medida utilizando una escala que consigna a 12 ítems, fundado en la escala de Likert. el cuestionario constó con ítems relacionados con las tres dimensiones: competencias pedagógicas, relaciones interpersonales y responsabilidad laboral. La dimensión de competencias pedagógicas midió el vinculado de estrategias y conocimientos que posee el docente para el desarrollo de su práctica pedagógica. La dimensión de relaciones interpersonales midió el grado de hermandad y conexión emocional entre los

individuos, involucrando los sentimientos y emociones en las relaciones entre el docente y los demás involucrados en el entorno educativo. La dimensión de responsabilidad laboral midió el conjunto de valores que los educativos poseen para asegurar el aprendizaje de los alumnos y preparar los materiales necesarios para sus clases. más detalles (anexo 1).

- Indicadores: Los indicadores según las dimensiones son:
 - Dimensión capacidades pedagógicas:
 - Dominar los conocimientos y contenidos propios de la materia o área de enseñanza.
 - Saber planificar y diseñar estrategias de enseñanza adecuadas al perfil de los estudiantes.
 - Ser capaz de explicar de forma clara y accesible los conceptos y temas abordados.
 - Evaluar de manera justa y objetiva el progreso y desempeño de los estudiantes.
 - Dimensión relaciones interpersonales:
 - Establecer y mantener relaciones positivas y respetuosas con los demás.
 - Mostrar la habilidad de relacionarse y trabajar con sus compañeros.
 - Resolver conflictos de manera constructiva y buscar soluciones en conjunto.
 - Adaptarse a diferentes personalidades y estilos de trabajo.
 - Dimensión responsabilidad laboral:
 - Cumplir con las tareas y responsabilidades asignadas de

manera puntual y eficiente.

- Demostrar compromiso y dedicación hacia el trabajo.
 - Ser proactivo y tomar la iniciativa para mejorar el desempeño laboral.
 - Cumplir con los estándares éticos y profesionales establecidos en el ámbito laboral.
- Escala de medición: Es ordinal (anexo 2).

3.3. Población, muestra:

La población muestra de esta investigación consistió en 35 docentes de la Institución Educativa N.º 81647 Ichal, quienes cumplieron con los juicios de inserción y eliminación determinados.

Los criterios de inclusión: consideraron a los docentes nombrados o contratados de los tres niveles que se encuentren laborando en la institución educativa.

Los criterios de exclusión: consideraron a los docentes de programas educativos, coordinadores directivos, educativos que no quieren participar y los que se encuentren de licencia.

3.3.1. Muestra:

se consideró a todos los educativos de la institución educativa N.º 81647 Ichal, para que formen parte del estudio. No se aplicó ningún tipo de muestreo, porque todos los docentes participaron de dicha investigación.

3.3.2. Muestreo:

No se utilizó ningún método de análisis de datos puesto que toda la población en el estudio.

3.3.3. Unidad de análisis:

estuvo compuesta por cada uno de los docentes del nivel inicial, primaria y secundaria del establecimiento formativo N.º 81647- Ichal Quiruvilca 2023.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos:

En el presente estudio, se utilizaron técnicas de recolección de datos, como la escala sobre habilidades blandas y el desempeño docente. Estas técnicas se implementaron a través de un cuestionario diseñado específicamente para abordar la problemática de estudio (ver anexo 3).

La escala sobre las habilidades blandas consta de 12 ítems y utiliza una escala de medición ordinal. Las opciones de respuesta van desde 1 (nunca) hasta 5 (siempre), y los baremos son alto, medio y bajo. Los niveles de medición para la variable de habilidades blandas se muestran en la (Tabla 2).

Tabla 2

Niveles de medición habilidades blandas

NIVEL	PUNTUACIONES
Alta	56– 60
Media	38 – 55
Baja	12 – 37

Por otro lado, la escala sobre el desempeño docente también se constituye de 12 ítems y utiliza la escala de medición ordinal con las mismas opciones de respuesta. los niveles de medición para la variable de desempeño docente se presentan en la (Tabla 3).

Tabla 3

Niveles de medición desempeño docente

NIVEL	PUNTUACIONES
Alta	57– 60
Media	34– 56
Baja	12 – 41

Los mismos fueron aprobados mediante la participación de 5 peritos y la prueba de Aiken. Los expertos evaluaron y certificaron la aplicabilidad de ambos instrumentos en términos de pertinencia, eficiencia y claridad necesarias para la aplicación. Los resultados de la validación se detallan en

el (Anexo 4).

Además, se manejó la prueba de Aiken para establecer la consistencia interna de los instrumentos de evaluación que se aplicarán a la población de estudio.

resultados logrados en la prueba de validez de Aiken superaron el coeficiente de 0.80, lo que indica que tanto la escala sobre habilidades blandas como la escala sobre el desempeño docente son aplicables (ver anexos 7 y 8).

Para evaluar la confianza de los instrumentos, se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach. En la etapa de la prueba piloto, se seleccionó una muestra de 12 docentes, que representó aproximadamente un tercio de la población total. Ambas variables fueron sometidas a este procedimiento del alfa de Cronbach manejando el software estadístico SPSS versión 23 para asegurar su confiabilidad.

En el caso del instrumento de habilidades blandas, se realizó la prueba piloto con 15 educadores de una institución educativa diferente a la considerada en el estudio.

Tabla 4.

Prueba de consistencia interna Alfa de Cronbach aplicada a habilidades blandas

Alfa de Cronbach	participantes	ítems
,873	15	12

El resultado del alfa de Cronbach fue de 0.873, ubicándose en la tabla de Confiabilidad de los Instrumentos de medición entre los valores de 0.72 y 0.99. Por lo tanto, se concluye que el instrumento de la escala sobre las habilidades blandas tiene una confiabilidad interna excelente (ver anexo 9, Tabla 4).

Asimismo, para el instrumento de desempeño docente, se llevó a cabo la prueba piloto con 15 educadores de una institución educativa diferente a la considerada en el estudio.

Tabla 5.

Prueba de consistencia interna Alfa de Cronbach aplicada al desempeño docente

Alfa de Cronbach	participantes	ítems
,899	15	12

El resultado del alfa de Cronbach fue de 0.899, ubicándose en la tabla de Confiabilidad de los Instrumentos de medición entre los valores de 0.72 y 0.99. Por lo tanto, se afirma que el instrumento de la escala sobre el desempeño docente tiene una confiabilidad interna excelente (ver anexo 10, Tabla 5).

3.5. Procedimiento

Se solicitó la autorización del director de la I.E. N.º 81647 Ichal para la entrega de los instrumentos de recolección de datos. Esta solicitud se ejecutó a través de una solicitud formal en la que se explicó la intención de la investigación y se enfatizó la importancia del anonimato de los educativos que participaron. Se solicitó que se brindaran las facilidades necesarias para la aplicación del instrumento, el cual había sido validado previamente por 5 expertos, quienes evaluaron su relevancia, eficacia y viabilidad (ver Anexo 4).

Posteriormente, se procedió a la aplicación de la escala de recolección de datos. El cuestionario se implementó utilizando formularios de Google, lo que permitió realizarlo de manera virtual. El enlace al cuestionario se envió a través de WhatsApp, facilitando así la participación de los docentes, se emplearon diferentes pruebas estadísticas para analizar los datos recopilados. Para valorar la regularidad de los datos, se utilizó la Prueba de Shapiro-Wilks. Por otro lado, se aplicó la Prueba de Spearman y Pearson para realizar pruebas de hipótesis. Estas pruebas permitieron examinar las relaciones y la relación de las variables en el estudio.

Los datos obtenidos fueron analizados mediante el programa estadístico SPSS versión 23. Serán presentados mediante gráficos y tablas estadísticas, para su pertinente comentario.

3.6. Método de análisis de datos:

Para el análisis de los datos recogidos, se siguió un enfoque metodológico preciso. Los resultados obtenidos se tabularon inicialmente en Excel para su organización. Posteriormente, se procedió a ingresar los datos al software estadístico SPSS versión 23. Para realizar el contraste de normalidad se utilizó la prueba de Shapiro-Wilks y la prueba de Pearson y Spearman para realizar la prueba de la hipótesis. Este estudio permitió evaluar si los datos se ajustaban a una distribución normal, la prueba se aplicó a los datos recopilados, obteniendo los valores de la prueba que consisten en la distancia máxima entre la función de distribución acumulada teórica y la labor de distribución acumulada empírica. Estos valores se compararon con un valor crítico establecido previamente. Si el valor obtenido en la prueba de normalidad es menor a 0, se refuta la hipótesis nula de que los datos siguen una distribución estándar. En cambio, si el valor obtenido es mayor a 1, no se puede refutar la hipótesis nula y se consume que los datos siguen una distribución estándar. Los resultados fueron presentados en tablas estadísticas, con su interpretación respectiva.

Según Cohen (1983), plantea que los coeficientes de correspondencia de Pearson fluctúan entre el 0 y 1 mientras más cerca de 1 mayor será la correspondencia y menor o más cerca al 0 no existe correlación.

Tabla 6

Coefficientes de correspondencia de Pearson

COEFICIENTES DE CORRESPONDENCIA	INTERPRETACIÓN
$r=1$	Correspondencia idónea
$0'8 < r < 1$	reciprocidad muy elevada
$0'6 < r < 0'8$	correspondencia elevada
$0'4 < r < 0'6$	correspondencia moderada
$0'2 < r < 0'4$	correspondencia simple
$0 < r < 0'2$	correspondencia muy simple
$r=0$	correspondencia nula

Nota: factor de correspondencia de Pearson según cohen.

3.7. Aspectos éticos:

La presente investigación ha tenido en cuenta todos los aspectos moralistas necesarios para la recolección y aplicación de la escala a los docentes, siguiendo los procedimientos establecidos por la universidad César Vallejo. Se han tomado las precauciones adecuadas para proteger y certificar la privacidad de los encuestados. Algunos de los compromisos éticos considerados son los siguientes:

Confidencialidad: Los resultados obtenidos en esta investigación se utilizan exclusivamente con fines de estudio y no se divulgan de forma identificable. Se han comunicado claramente las pautas y el propósito de la encuesta al director y a los docentes participantes.

Libre participación: La aplicación del instrumento se ha realizado de manera incógnita y no se han registrado los datos propios de los colaboradores. Se ha garantizado la voluntariedad y libertad de participación sin ninguna forma de presión o coacción.

Declaración jurada de originalidad: El autor de esta investigación ha emitido una declaración jurada que garantiza la originalidad y autenticidad del estudio realizado. Además, se han seguido las normas de citación y referenciación de las normativas APA 7ª edición, asegurando la correcta atribución de las fuentes consultadas.

Control de originalidad: El trabajo ha sido sometido a un control de originalidad mediante Turnitin, una herramienta que verifica la autenticidad del contenido y ayuda a prevenir el plagio.

El cumplimiento de estos aspectos éticos es fundamental para certificar la veracidad de la investigación y el respeto hacia los participantes. Todos los procedimientos han sido realizados de manera ética y responsable, siguiendo los principios éticos y normativas académicas establecidas (ver anexo 6 para más detalles).

VI. RESULTADOS

Resultados sobre la ejecución de la escala sobre habilidades blandas.

Para la variable habilidades blandas se muestran los siguientes resultados:

TABLA 7

Niveles alcanzados en las habilidades blandas y sus dimensiones

Variable	Niveles	Puntuaciones	Frecuencia	Porcentaje
Habilidades blandas	Alta	56-60	12	34.3 %
	Media	38-55	16	45.7 %
	Baja	12-37	7	20.0 %
D. Empatía	alta	18-20	27	77.1 %
	media	16-17	2	5.7 %
	baja	08 - 15	6	17.1 %
D. Autoestima	Alta	18-20	23	65.7 %
	Media	16-17	8	22.9 %
	Baja	08 - 15	4	11.4 %
D. Habilidades Blandas	Alta	18-20	16	45.7 %
	Media	16-17	8	22.9 %
	Baja	8-15	11	31.4 %

Nota: escala habilidades blandas.

En la tabla 7, se aprecia los siguientes resultados que del 100% de los docentes encuestados el 45.7% se encuentran en un nivel regular, mientras que el 34.3% se encuentran en un nivel alto y el 20.00% se ubican en un nivel bajo en referencia al desarrollo de sus habilidades blandas.

Para la dimensión empatía, se verificó que del 100% de los educativos encuestados el 79.4% se sitúan en un nivel alto, mientras que el 5.7% se hallan en un nivel regular y el 17.6% se ubican en un nivel bajo.

Para la dimensión autoestima, se comprueba que del 100% de los docentes encuestados, se aprecia que el 65.7% se ubican en un nivel alto, mientras que el 22.9% se encuentran en un nivel regular y el 11.4% se posicionan en un nivel bajo.

Para la dimensión habilidades comunicativas, se exponen que del 100% de los docentes encuestados el 45.7% se posicionan en un nivel alto, mientras que el 22.9% se sitúan en un nivel regular; y el 31.4% se instalan en un nivel bajo.

Resultados del desempeño docente, tenemos los siguientes resultados:

TABLA 08

Niveles alcanzados en el desempeño docente y sus dimensiones.

Variable	Niveles	Puntuaciones	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño docente	Alta	56-60	12	5.7 %
	Media	38-55	16	82.9 %
	Baja	12-37	7	11.4 %
D. Competencias pedagógicas	Alta	18-20	27	22.9 %
	Media	16-17	2	51.4 %
	Baja	8 - 15	6	25.7 %
D. Relaciones interpersonales	Alta	18-20	23	17.1 %
	Media	16-17	8	14.3 %
	Baja	8 - 15	4	68.6 %
D. Responsabilidad laboral	Alta	18-20	16	40.0 %
	Media	16-17	8	11.4 %
	Baja	8 - 15	11	48.6 %

Nota: escala sobre desempeño docente.

En la tabla 08, se muestran los resultados obtenidos y se observa que del 100% de docentes encuestados, se aprecia que el 5.7% de ellos se encuentran en un nivel alto, mientras que el 82.9% se posicionan en un nivel regular y el 11.4% se ubican en un nivel bajo con respecto a la dimensión.

Para la dimensión competencias pedagógicas, se verifica que del 100% de los docentes encuestados el 22.9% se ubican en un nivel alto, mientras que el 51.4% se posicionan en un nivel regular y el 25.7% se posicionan en un nivel bajo.

Para dimensión relaciones interpersonales, se constató que del 100% de los docentes encuestados el 17.1% se posicionan en un nivel alto, mientras que el 14.3% se ubican en un nivel regular y el 68.6% de encuentran en un nivel bajo.

Para la dimensión responsabilidad laboral, se comprueba que del 100% de los docentes encuestados 40.0% se ubican en un nivel alto, mientras que el 11.4% se posicionan en un nivel regular y el 48.6% se ubican en un nivel bajo.

Contrastación de las hipótesis de la investigación.

Prueba de normalidad aplicado a las variables y sus dimensiones.

Se aplica la prueba de normalidad a las variables habilidades blandas y el desempeño docente involucradas en la hipótesis general de la investigación, así como a las dimensiones de las variables, involucradas en las hipótesis específicas. Para este proceso se utilizó el Shapiro-Wilks, aplicado mediante el software SPSS versión 25, además se escogió ese estadígrafo por ser aplicable a muestras menores de 50 individuos, la población estuvo constituida por 35 individuos, fue ideal su aplicabilidad.

TABLA 09

La normalidad aplicada a las puntuaciones de la prueba piloto

	Shapiro-Wilks			
	Estadístico	gl	Sig.	Normalidad
Dimensión empatía	.783	35	.000	Si
Dimensión autoestima	.715	35	.000	Si
Dimensión habilidades comunicativas	.749	35	.000	Si
Habilidades blandas	.950	35	.115	Si
Dimensión capacidades pedagógicas	.783	35	.000	Si
Dimensión relaciones interpersonales	.715	35	.000	Si
Dimensiones responsabilidad laboral	.749	35	.000	Si
Desempeño docente	.950	35	.115	Si

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los valores de significancia según la prueba de normalidad aplicada a las variables habilidades blandas y el desempeño docente tienen valores mayores a 0.050, su comportamiento es de la forma de distribución normal.

Los valores de la significancia de la variable habilidades blandas y sus dimensiones empatía, autoestima y habilidades comunicativas tienen valores menores a 0.050, su comportamiento no es de la forma de distribución normal.

Los valores de la significancia de la variable desempeño docente y sus dimensiones capacidades pedagógicas, relaciones interpersonales, y responsabilidad laboral tienen valores menores a 0.050, su comportamiento no es de la forma de distribución normal.

TABLA 10*Coefficiente de relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente*

Correspondencias		Habilidades blandas	Desempeño docente
Habilidades blandas	Correspondencia de Pearson	1	1.000**
	Sig. (bilateralmente)		.000
	N	35	35
Desempeño docente	Correspondencia de Pearson	1.000**	1
	Sig. (bilateralmente)	.000	
	N	35	35

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

Nota: análisis estadístico SPSS versión 23.

Contrastación de la hipótesis general

En la tabla 10, se puede observar una correlación alta entre las variables cuyo valor es menor a 0.050, eso nos confirma que si existe una correlación estadísticamente significativa. El coeficiente de Pearson obtenido es de 1, evidencia que la relación alta y del tipo directa; es decir, que al mejorar las habilidades blandas el desempeño docente también aumentara, o viceversa.

Interpretación de los coeficientes de correlación

TABLA 11

Coeficiente de relación entre la dimensión empatía y la variable desempeño docente.

Correspondencias			Dimensión empatía	Desempeño docente
Rho de Spearman	Dimensión empatía	Factor de correlación	1.000	.825**
		Sig. (bilateralmente)	.	.000
		N	35	35
	Desempeño docente	Factor de correlación	.825**	1.000
		Sig. (bilateralmente)	.000	.
		N	35	35

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

Nota: análisis estadístico SPSS versión 23.

Tabla 11, se puede apreciar que de los datos obtenidos entre la variable desempeño docente y la dimensión empatía, existe un grado de significancia de correlación de Spearman, de 0.825 esto evidencia una relación muy elevada, del tipo directa; es decir, que al mejorar el desempeño docente la dimensión empatía aumenta en gran medida.

La significancia alcanzada en la correlación fue de 0.00 es menor a 0.050 que evidencia la relación entre las variables.

TABLA 12*Coefficiente de relación entre la dimensión autoestima y la variable desempeño docente.*

Correspondencias			Dimensión autoestima	Desempeño docente
Rho de Spearman	Dimensión autoestima	Factor de correlación	1.000	.831**
		Sig. (bilateralmente)	.	.000
		N	35	35
	Desempeño docente	Factor de correlación	.831**	1.000
		Sig. (bilateralmente)	.000	.
		N	35	35

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

Nota: análisis estadístico SPSS versión 23.

En tabla 12, se puede apreciar que de los datos obtenidos entre la variable desempeño docente y la dimensión empatía, existe un grado de significancia de correlación de Spearman, de 0.831 esto evidencia una relación muy elevada, del tipo directa; es decir, que al mejorar del desempeño docente la dimensión empatía aumenta en gran medida.

La significancia alcanzada en la correlación fue de 0.00 es menor a 0.050 que evidencia la relación entre las variables.

TABLA 13

Coefficiente de relación entre la dimensión habilidades comunicativas y la variable desempeño docente.

Correspondencias			Habilidades Comunicativas	Desempeño docente
Rho de Spearman	Habilidades comunicativas	Factor de correlación	1.000	.863**
		Sig. (bilateralmente)	.	.000
		N	35	35
	Desempeño docente	Factor de correlación	.863**	1.000
		Sig. (bilateralmente)	.000	.
		N	35	35

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

Nota: análisis estadístico SPSS versión 23.

En tabla 13, se puede apreciar que de los datos obtenidos entre la variable desempeño docente y la dimensión empatía, existe un grado de significancia de correlación de Spearman, de 0.863 esto evidencia una relación muy elevada, del tipo directa; es decir, que al mejorar del desempeño docente la dimensión empatía aumenta en gran medida.

La significancia alcanzada en la correlación fue de 0.00 es menor a 0.050 que evidencia la relación entre las variables.

TABLA 14

Coefficiente de relación entre la dimensión capacidades pedagógicas y las habilidades blandas.

Correspondencias			Capacidades Pedagógicas	Habilidades blandas
Rho de Spearman	Capacidades pedagógicas	Factor de correlación	1.000	.825**
		Sig. (bilateralmente)	.	.000
		N	35	35
	Habilidades blandas	Factor de correlación	.825**	1.000
		Sig. (bilateralmente)	.000	.
		N	35	35

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

Nota: análisis estadístico SPSS versión 23.

En tabla 14, se puede apreciar que de los datos obtenidos entre la variable desempeño docente y la dimensión empatía, existe un grado de significancia de correlación de Spearman, de 0.825 esto evidencia una relación muy elevada, del tipo directa; es decir, que al mejorar del desempeño docente la dimensión empatía aumenta en gran medida.

La significancia alcanzada en la correlación fue de 0.00 es menor a 0.050 que evidencia la relación entre las variables.

TABLA 15

Coefficiente de relación entre la dimensión relaciones interpersonales y las habilidades blandas.

Correspondencias			Relaciones interpersonales	Habilidades blandas
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Factor de correlación	1.000	.831**
		Sig. (bilateralmente)	.	.000
		N	35	35
	Habilidades blandas	Factor de correlación	.831**	1.000
		Sig. (bilateralmente)	.000	.
		N	35	35

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

Nota: análisis estadístico SPSS versión 23.

En tabla 15, se puede apreciar que de los datos obtenidos entre la variable desempeño docente y la dimensión empatía, existe un grado de significancia de correlación de Spearman, de 0.831 esto evidencia una relación muy elevada, del tipo directa; es decir, que al mejorar del desempeño docente la dimensión empatía aumenta en gran medida.

La significancia alcanzada en la correlación fue de 0.00 es menor a 0.050 que evidencia la relación entre las variables.

TABLA 16*Coefficiente de relación entre la dimensión responsabilidad laboral y las habilidades blandas.*

Correspondencias			Responsabilidad laboral	Habilidades blandas
Rho de Spearman	Responsabilidad laboral	Factor de correlación	1.000	.863**
		Sig. (bilateralmente)	.	.000
		N	35	35
	Habilidades blandas	Factor de correlación	.863**	1.000
		Sig. (bilateralmente)	.000	.
		N	35	35

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

Nota: análisis estadístico SPSS versión 23.

En tabla 16, se puede apreciar que de los datos obtenidos entre la variable desempeño docente y la dimensión empatía, existe un grado de significancia de correlación de Spearman, de 0.863 esto evidencia una relación muy elevada, del tipo directa; es decir, que al mejorar del desempeño docente la dimensión empatía aumenta en gran medida.

La significancia alcanzada en la correlación fue de 0.00 es menor a 0.050 que evidencia la relación entre las variables.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación examina la correlación entre las habilidades blandas y el desempeño docente, utilizando las respuestas de 35 docentes entrevistados. Encontramos una correlación muy elevada en la tabla 10, con un coeficiente de Pearson de 1.0. Además, el valor de significancia es de 0.001, lo que nos lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general.

Nuestros resultados concuerdan con las investigaciones previas. Huanaco (2019) analizó la relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en un estudio correlacional con 48 educadores. Amaya (2021), investigó el uso de habilidades blandas como estrategia educativa en un colegio de El Salvador, con una muestra de 9091 educadores. Cruz (2017), en su investigación las destrezas blandas y el desempeño docente, el objetivo fue identificar la correlación entre las dos variables de estudio, el tipo de estudio fue básica con un diseño correlacional, la unidad de análisis estuvo conformada por 68 educadores, para la recopilación de datos se utilizó una encuesta, concluyendo que, si existe relación entre las destrezas blandas y el desempeño docente, con un resultado general una correlación 0,653 y un grado de significancia de 0,000. Romero (2018), en su investigación la autoestima y el desempeño docente de un colegio público, tuvo como objetivo relacionar las dos variables de estudio, el tipo de estudio fue básica con un diseño cuantitativo – correlacional, la unidad de análisis estuvo conformada por 58 maestros de los tres niveles de educación básica regular, para la recolección de la información se utilizó un cuestionario, y concluye que existe una relación moderada entre la autoestima y el desempeño educativo, con un resultado de correlación 0.563 y un grado de significancia de 0.01.

Cabezas (2019), en su investigación las competencias blandas y el desempeño docente, tuvo como finalidad establecer la relación entre las dos variables de estudio, el tipo de estudio fue básica – correlacional, la unidad de análisis estuvo conformada por 100 maestros, utilizando un cuestionario para la recopilación, los resultados demostraron que existe una relación baja entre las dos variables de estudio. Teniendo en cuenta que los resultados obtenidos mediante las pruebas estadísticas de $Rho = 0.005$.

Salazar (2022), evaluó la correspondencia entre las habilidades sociales y la práctica educativa en 265 educadores en Chile. Hutagalung (2020), examinó las habilidades blandas y el desempeño educativo de 327 educadores en Yakata. Todos estos estudios respaldan nuestra investigación y resaltan la importancia de las habilidades blandas en el desempeño docente.

Nuestra primera hipótesis investiga la relación entre la empatía y el desempeño docente. Encontramos una correlación muy elevada con un coeficiente de Pearson de 0.825 en la tabla 11, esto se alinea con el estudio de Orellana (2019), que encontró una correlación baja entre la empatía y el desempeño docente. Sugerimos que los docentes adopten estrategias para controlar sus impulsos y mejorar su relación con los estudiantes. Por su parte, Fernández (2018), en su tesis sobre las aptitudes blandas y el desempeño docente de Alabama, en su informe recopiló a 10 habilidades socioemocionales que todo individuo debe de poseer para triunfar en el ámbito laboral y personal destacando principalmente la integridad, responsabilidad y la ética laboral, por lo que la expectativa que se tiene es, que todos los educativos sean más autónomos en su labor diaria y poder tener la oportunidad de relacionarse entre pares cambiando la jerarquía tradicional, poniendo como base principal las habilidades blandas, las mismas que son fundamentales para el proceso de elección por parte de los psicólogos, utilizando estos indicadores para consolidar el progreso correcto de los alumnos así como el perfeccionamiento pedagógico de los maestros. Por otro lado, Espinoza (2020), señala que en el campo de la docencia es necesario que los maestros formen a los estudiantes de manera intelectual como emocional, brindándoles los valores y los principios de ética profesional para que cuando se enfrenten al mundo laboral de la docencia los pongan en práctica, demostrando que ellos tienen un buen liderazgo emocional al momento de manejar o solucionar conflictos que se le presenten en su actuar cotidiano, en tal sentido se sugiere que las universidades se enfoquen en los dos aspectos al momento de formar a los profesionales de la docencia, es por ello que tomamos en cuenta lo dicho por Luca (2019), quien afirma que no existe una lista de las destrezas blandas que los individuos deben de cumplir, sino que son un conjunto articulado las cuales van a ayudar a que el docente tenga un buen dominio de sus emociones cuando está dentro del aula y fuera de ella, puesto a que el docente es el ejemplo a seguir; por

ello, si tiene un adecuado manejo y bien fortalecidas las destrezas para socializar con las personas, podrá brindar un buen soporte socioemocional a sus estudiantes y mantener un clima laboral de armonía con sus colegas de su centro de trabajo, lo mismo que se verá reflejado en su actuar diario

Además, coincidimos con la teoría de Freud (1900), que define la empatía como el reconocimiento del yo ajeno y propio, y su importancia en el campo de la psicología para una mejor relación con el paciente. Fortalecer las habilidades de liderazgo y empatía ayuda a mejorar las relaciones interpersonales y la comunicación efectiva en el entorno educativo.

Nuestra segunda hipótesis investiga la relación entre la autoestima y el desempeño docente. Encontramos una correlación muy elevada con un coeficiente de Pearson de 0.831 en la tabla 12, esto coincide con el estudio de Romero (2018), que encontró una alta correspondencia entre la autoestima y el desempeño educativo en un colegio público. La autoestima fortalece la seguridad y libertad del docente al guiar el proceso de instrucción.

La tercera hipótesis investiga la relación entre las habilidades comunicativas y el desempeño docente. Encontramos una correlación muy elevada con un coeficiente de Pearson de 0.863 en la tabla 13. Esto coincide con las teorías de Cevallos (2016) y Monsalve (2009), que destacan la importancia de las habilidades comunicativas para establecer relaciones socioemocionales y mejorar la interacción con el entorno. Nuestra cuarta hipótesis investiga la relación entre las competencias pedagógicas y el desempeño docente. Encontramos una correlación muy elevada con un coeficiente de Pearson de 0.825 en la tabla 14, Esto se alinea con las teorías del MINEDU (2012) y Martínez (2001), que enfatizan la importancia de las competencias pedagógicas y la evaluación constante para mejorar la calidad educativa.

La quinta hipótesis investiga la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente. Encontramos una correlación muy elevada con un coeficiente de Pearson de 0.831 en la tabla 15, esto concuerda con las teorías de Ampuero (2011) y MINEDU (2012), que subrayan la importancia de las relaciones interpersonales en el entorno educativo para fortalecer los lazos socioemocionales y crear un ambiente armonioso.

Monsalve (2009) define la comunicación como el conjunto de habilidades comunicativas que utiliza el ser humano para comunicarse y relacionarse con su entorno de forma oral y no oral. Esto incluye la agudeza de los mensajes escritos.

Asimismo, Carmen (2005) nos dice que las habilidades comunicativas permiten entablar relaciones socioemocionales de manera natural con las personas del entorno en el cual nos desenvolvemos. Esto implica que la competencia comunicativa que tienen todos los docentes y que ejercen en su labor diaria es muy necesaria para relacionarse con sus estudiantes y establecer vínculos; es decir, el docente debe estar preparado tanto psicológica como pedagógicamente para confrontar todos los desafíos que se le muestren en su labor educativa.

Por último, la sexta hipótesis investiga la relación entre la responsabilidad laboral y el desempeño docente. Encontramos una correlación muy elevada con un coeficiente de Pearson de 0.863 en la tabla 16, esto respalda la teoría de Abraham (2008), que destaca la importancia de la responsabilidad laboral en la toma de decisiones y la gestión efectiva del establecimiento educativo. Asimismo, Ampuero (2018), señala que para lograr un buen desarrollo docente debemos de cumplir con estrés aspectos fundamentales que son: competencias pedagógicas, relaciones interpersonales y la responsabilidad laboral; a través de estas mismas se busca que el docente esté en constante evolución para igualar los intereses de amaestramiento de los alumnos y las nuevas estrategias que el docente debe emplear para lograr el aprendizaje esperado, brindándoles el soporte emocional que necesitan para lograrlo una convivencia armoniosa en la etapa actual que nos ha tocado vivir, los docentes han tenido que utilizar nuevas estrategias y habilidades comunicativas para interactuar a través de medios virtuales y poder llegar a los estudiantes de manera afectiva y efectiva.

Por otro lado MINEDU (2012), el docente debe tener bien fortalecidos los dominios docentes, los cuales buscan la preparación de la práctica didáctica involucrando a los tres entes educativos en su labor diaria, con el objetivo de fortalecer los lazos socioemocionales; de esta manera, el ambiente educativo promoverá un ambiente de armonía y logrará el perfeccionamiento de todas las capacidades de los educativos, de acuerdo con el buen marco del desempeño docente, además se

tienen la expectativa de que los educativos empiecen a practicar sus habilidades blandas al interactuar con sus colegas o estudiantes, promoviendo el aprendizaje de calidad, trabajar con sus pares y la socialización de manera adecuada y eficaz.

Abraham (2008), refiere que, la responsabilidad laboral centra su atención en los directivos y docentes con la finalidad de tomar disposiciones en beneficio del centro educativo; por ende, estas decisiones deben de ser ejecutas dentro y externamente del centro educativo con la finalidad de cumplir todos los objetivos y metas trazadas recordemos que para lograr una educación de calidad todos debemos de trabajar en la misma dirección; es decir, la responsabilidad laboral se relaciona con la mejor disposición para trabajar en equipo, respetar la opinión de sus compañeros y poner en práctica los valores éticos, se debe tener en cuenta los efectos que pueden generar sus decisiones y actividades en relación con los intereses y necesidades de las diversas partes interesadas directamente o indirectamente con su objetivo, desde perspectivas diversas, tales como la economía, la social, el medio ambiente o la cultura, en esta afirmación, los miembros de una escuela deben tener habilidades para comunicar y comunicar diferentes intereses que ayuden a la sociedades

En resumen, nuestros hallazgos muestran correlaciones significativas entre las habilidades blandas y el desempeño docente en una institución educativa de Quiruvilca. Estos resultados respaldan investigaciones anteriores y destacan la importancia de fortalecer las destrezas blandas para mejorar la calidad de la educación y las relaciones interpersonales en el entorno educativo."

En cuanto a la metodología utilizada, es importante destacar las fortalezas y debilidades. Entre las fortalezas se encuentra el uso de una muestra de docentes entrevistados, lo cual permite obtener información directa de los profesionales; sin embargo, una restricción de esta metodología es el tamaño reducido de la muestra, lo que podría afectar la generalización de los resultados.

En relación con la relevancia de la investigación en el contexto científico y social, es importante destacar que el estudio contribuye al entendimiento de la importancia de las habilidades blandas en el desempeño docente. Estas destrezas son esenciales para establecer relaciones positivas y efectivas con los alumnos, promoviendo un entorno favorable para el aprendizaje. Al demostrar la correspondencia entre las habilidades blandas y el desempeño docente, esta investigación proporciona una

base teórica y práctica para el desarrollo de programas de capacitación y formación destinados a fortalecer estas habilidades en los educadores.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se ha determinado que existe relación perfecta y significativa entre las habilidades blandas; y el desempeño docente con grado de significancia $<0,01$ y una correlación de Pearson = 1.00; es decir, que cuando hay una mejora en las habilidades blandas, el desempeño docente también mejora.

Segundo: Se comprobó que existe relación muy elevada entre la dimensión empatía y la variable desempeño docente con una correspondencia de $Rho = 0,825^{**}$; $p= 0.01$; es decir, que al mejorar la dimensión empatía la variable desempeño docente también mejora o viceversa.

Tercero: Se constató que existe relación entre la dimensión autoestima y la variable desempeño docente con una dependencia moderada $Rho = 0,831^{**}$; $p= 0.01$; es decir, que si mejoramos la dimensión autoestima la variable desempeño docente también va a mejorar o viceversa.

Cuarto: Se verificó que existe relación entre la dimensión habilidades comunicativas y la variable desempeño docente con una correspondencia moderada $Rho = 0,863^{**}$; $p= 0.01$; es decir, que a mayor mejora en la dimensión habilidades comunicativas la variable desempeño docente también mejorará o viceversa.

Quinto: Se evidenció que existe relación moderada entre la dimensión capacidades pedagógicas y la variable habilidades blandas con una correspondencia de $Rho = 0,825^{**}$; $p= 0.01$; es decir, que al mejorar la dimensión capacidades pedagógicas la variable habilidades blandas también mejora o viceversa.

Sexto: Se confirmó que existe relación entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable habilidades blandas con una dependencia moderada $Rho = 0,831^{**}$; $p= 0.01$; es decir, que si mejoramos la dimensión relaciones interpersonales la variable habilidades blandas también va a mejorar o viceversa.

Séptimo: Se confirmó que existe relación entre la dimensión responsabilidad laboral y la variable habilidades blandas con una correspondencia moderada $Rho = 0,863^{**}$; $p= 0.01$; es decir, que a mayor mejora en la dimensión

responsabilidad laboral la variable habilidades blandas también mejorará o viceversa.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Dado que se ha determinado una relación perfecta y significativa entre las habilidades blandas y el desempeño docente, se recomienda que los centros educativos implementen programas de desarrollo de habilidades blandas para sus docentes. Estas capacitaciones pueden mejorar el desempeño docente y, a su vez, impactar efectivamente en el aprendizaje de los alumnos.

Segundo: Ante la comprobación de una relación muy elevada entre la dimensión empatía y el desempeño docente, se sugiere que las instituciones promuevan la empatía como una competencia clave para los docentes. Fomentar la empatía en el aula puede mejorar la relación con los estudiantes y crear un ambiente de aprendizaje más positivo y comprensivo.

Tercero: Dado que se constató una relación entre la dimensión autoestima y el desempeño docente, se recomienda que los maestros participen en actividades de desarrollo personal y autoestima. Mejorar la autoestima puede fortalecer la confianza en sí mismos y reflejarse en un mejor desempeño en el aula.

Cuarto: Ante la verificación de una relación entre la dimensión habilidades comunicativas y el desempeño docente, se sugiere que los docentes participen en programas de desarrollo de habilidades de comunicación. Mejorar la comunicación efectiva puede aumentar la eficacia de la enseñanza y la interacción con los estudiantes.

Quinto: Dado que se evidenció una relación moderada entre la dimensión capacidades pedagógicas y las habilidades blandas, se recomienda que los docentes reciban formación pedagógica continua para complementar su desarrollo de habilidades blandas. Un enfoque pedagógico sólido puede desarrollar las destrezas de los maestros en el aula.

Sexto: Ante la confirmación de una relación entre la dimensión relaciones interpersonales y las habilidades blandas, se sugiere que los docentes trabajen en mejorar sus habilidades de relaciones interpersonales. Esto puede contribuir a un ambiente de aprendizaje más armonioso y propicio para el progreso de destrezas blandas en los alumnos.

séptimo: Dado que se ha confirmado una relación entre la dimensión responsabilidad laboral y las habilidades blandas, se recomienda que los maestros sean consecuentes de la importancia de la responsabilidad en su trabajo. Una mayor responsabilidad puede traducirse en un mejor desarrollo de habilidades blandas y un impacto positivo en el desempeño general.

REFERENCIAS

- Arroyo, A. (2018). Estudio de Harvard sobre Habilidades blandas para profesionales. Recuperado de: <http://blog.lasleyesdelexito.com/estudio-de-harvardhabilidades-blandas-profesionales/>.
- Araujo, C. (2017). Habilidades sociales y desempeño docente en los institutos de educación superior tecnológicos de la Selva Central Universidad Nacional del Centro del Perú. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4241>.
- Aguilar. (2016). Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos. Recuperado de: <https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-derecoleccion-de-datos/>.
- Abraham, (2008) la responsabilidad laboral y el desempeño docente. Recuperado de: <file:///D:/DESCARGAS/80-Texto%20del%20art%C3%ADculo-764-386-10-20181128.pdf>.
- Barco. (2021) habilidades blandas y el desempeño docente recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69740/Barco_BVESD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Bless, K. (2018). Habilidades blandas: ¿qué necesitan los jóvenes para tener éxito dentro de las empresas? Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/habilidadesblandas-necesitan-jovenes-exito-empresas-224917>.
- Barrio del Campo, J. A. D., & Barrio Fernández, Á. D. (2018). Análisis de la habilidad comunicativa docente y pautas de actuación. Atraer la atención hablando: un reto para la enseñanza universitaria. <https://dehesa.unex.es/handle/10662/10721>.
- Cárdenas, R. (2017). Habilidades sociales y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria del Distrito de Colcabamba de Tayacaja – Huancavelica. (Tesis de Maestra). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.
- Carpna, A. (2016). La empatía es posible. Editorial Desclée de Brouwer. <file:///D:/DESCARGAS/9788433028228.pdf>.
- Caballo, V. (1998). Habilidades Sociales: Teoría, investigación e intervención. Madrid: Síntesis S.A.

- Cruzado, W. (2019). Habilidades blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada Del Norte-Sede Los Olivos, año 2018 tesis maestría, universidad Nacional Federico Villareal. <https://cutt.ly/EyFBXpn>.
- Ceratto, F. (2000). Reseña de " La inteligencia emocional en la empresa" de Goleman, Daniel. *Invenio*, 3(4-5), 176-177.
- Chairez, G. I. M., Araiza, A. G., & Ornelas, M. M. V. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai: revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible*, 12(6),123-134 recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7933112>.
- Cohen, J., & Cohen, P. (1983). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. Recuperado de: <https://personal.us.es/vararey/adatos2/correlacion.pdf>.
- De Aguilar. (2016). Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos. Recuperado de <https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-derecoleccion-de-datos/>.
- Díaz. (2019). Habilidades "blandas". Estados Unidos. Obtenido de <https://www.proquest.com/newspapers/habilidadesblandas/docview/2322348918/se-2?accountid=37408>
- Espinoza Mina, M. A., & Gallegos Barzola, D. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático. *Revista Científica UISRAEL*, 7(2), 39-56.
- Estrada. (2016). Fundamentación teórico-metodológica de una estrategia para desarrollar habilidades blandas desde la enseñanza inicial. *Revista Científica ecociencia*, 17. Recuperado de <https://www.proquest.com/scholarlyjournals/fundamentación-teórico-metodológica-deuna/docview/1826744654/se-2>
- Febles Rodríguez, J., Ortega Santos, C. E., & Estrada Sentí, V. (2016). Fundamentación Tteórico-Metodológica de una Estrategia para Desarrollar Habilidades Blandas desde la Enseñanza Inicial. *Revista Científica ECOCIENCIA*. Obtenido de <https://www.proquest.com/openview/bc74b2d32c557a2c3b6616bc5428d33e/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2043236>

- El Comercio. (2019). Habilidades blandas: así influyen en tu carrera. Recuperado del Comercio: <https://elcomercio.pe/suplementos/comercial/carreras-gente-trabaja/que-sonhabilidades-blandas-y-como-influyen-tu-carrera-1003756>.
- Espinoza, (2020). Habilidades blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral: perspectiva de alumnos de una universidad privada en Ecuador. *Revista Espacios*, 41(23).
- Echevarría y Geovani (2020). Habilidades blandas y desempeño de los docentes de la Universidad César Vallejo, año 2020 Tesis De Maestría, Universidad Cesar Vallejo. <https://n9.cl/zwu04>.
- Escobar, P. (2012). Trabajo en equipo. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/6547>
- Gestion, R. (2020). The 10 soft skills that the labor market will demand in the future. *Management & Gestion*. Goleman, D. (1998). Inteligencia emocional. Ensayo (Vol.27a). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Engel, C. (2017). Generation Y healthcare students' expectations: hard skills but also soft Skills. *Rech Soins Infirm.*, 131(4), 41 - 51. doi:10.3917/rsi.131.0041.
- Fernández-Pinto, I., López-Pérez, B., & Márquez, M. (2008). Empatía: Medidas, teorías y aplicaciones en revisión. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 24(2), 284-298. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/42831>.
- Gardner, H. (2012). *Inteligencias Múltiples: La teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós.
- Gast, I et al. (2017). Team-Based Professional Development Interventions in Higher Education: A Systematic Review. *Review of Educational Research*, 87(4), 736 - 767. doi: 10.3102/0034654317704306.
- Goleman, D. (2008). *La inteligencia emocional: porque es más importante que el cociente intelectual*. Buenos Aires: Vergara.
- Gómez, M. F. R. (2017). Unidades didácticas y desarrollo de habilidades comunicativas en el aula. *Revista interamericana de investigación, educación y pedagogía*, 10(2), 209-231. <https://www.redalyc.org/journal/5610/561059354013/561059354013.pdf>.
- Goleman, D. (1995). *La inteligencia emocional*. Mac Graw Hill.

- Goleman, D. (1998). Working with emotional intelligence. New York Time and Wall Street Journal Bestseller.
- Goleman, D. (2010). La práctica de la inteligencia emocional. Editorial Kairós. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87730515.pdf>.
- Huanaco, K. (2019). Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación.
- MINEDU. (2014). Aprendiendo a resolver conflictos en las instituciones educativas. Ministerio de Educación.
- MINEDU. (2016). Manual del comité de evaluación. Ministerio de Educación.
- MINEDU. (2021). Mas del 32% de alumnos en 17 regiones no habría obtenido resultados satisfactorios en 2020. La Contraloría General de la República: <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/483177-masdel-32-de-alumnos-en-17-regiones-no-habria-obtenido-resultadossatisfactorios-en-2020>.
- Muñoz, C et al. (2011). Habilidades Sociales. Madrid: Paraninfo, SA.
- Montenegro, I. A. (2017). Evaluación del desempeño docente. Coop. Editorial Magisterio. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=8mH8ozUEIL4C&oi=fnd&pg=PA31&dq=desempe%C3%B1o+docente&ots=3doK34ddYm&sig=nZiyX9oVkhpgf-uAtCSkPGJu2Go#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20docente&f=false>.
- Ortega, T. (2016). Desenredando la conversación sobre habilidades blandas. Recuperado el 20 de junio de 2019, de El diálogo: <http://repositorio.MINEDU.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4844/Desenredando%20la%20conversaci%C3%B3n%20sobre%20habilidades%20blandas.pdf?sequence=1&isAllowed>.
- Ochoa, S. (2018). Marco del buen desempeño docente y gestión de cambio en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Ortega, C. E. (2017). El desarrollo de las habilidades blandas desde edades

- tempranas. Guayaquil: Universidad Ecotec.
- Perú 21. (2019). 76% de los puestos laborales no se cubren debido a la falta de habilidades blandas entre los candidatos. Recuperado de, de Perú21: <https://perú21.pe/economía/76-puestos-laborales-cubren-debido-falta-habilidadesblandas-candidatos-486529>.
- Rodríguez, J. (2020). Las habilidades blandas como base del buen desempeño del docente universitario. *INNOVA Re-search Journal*, 5(2), 186-199. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1321>.
- Rodriguez Siu, J. L., Rodríguez Salazar, R. E., & Fuerte Montaña, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1). <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=s-ybDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=habilidades+blandas+goleman&ots=4fm1QN2qcR&sig=RQy596IFDP8KV4nrc3GbM0b6Olk#v=onepage&q=habilidades%20blandas%20goleman&f=false>.
- UNESCO (2020) Un nuevo Informe de la UNESCO resalta la magnitud de las desigualdades mundiales en la educación y hace un llamado a una mayor inclusión tras la reapertura de las escuelas. Recuperado de: <https://es.unesco.org/news/GEM-Report-2020>.
- Upegui, M. E. M., Velásquez, M. A. F., Ríos, M. A. M., Trujillo, V. L. B., & Salazar, D. A. R. (2009). Desarrollo de las habilidades comunicativas en la escuela nueva. *Revista educación y pedagogía*, (55), 189-210. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/revistaeyp/article/view/9766>.
- Vera, M, F. (2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *REVISTA AKADEMEIA*. Vol. 15, Núm. 1. <http://revistas.ugm.cl/index.php/rakad/article/view/137>.
- Vallejos Carrasco, A. M. (2019). Habilidades blandas y su influencia en el desempeño del personal post venta Interamericana Norte SAC filial Chiclayo. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20500.12423/2082>.
- Zabalza Beraza, M. Á. (2011). Metodología docente. *REDU: revista de docencia universitaria*. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/94586>.

Zul, J. D., & David, J. (2015). Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango: SE.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/09/Bolanos-Jose.pdf>.

<p>Desempeño docente</p>	<p>Según Rodríguez (2013), el desempeño docente se refiere a las acciones que el docente debe llevar a cabo para lograr una enseñanza efectiva, donde los estudiantes puedan socializar, comunicarse y lograr un aprendizaje autónomo a través de la interacción con sus compañeros.</p>	<p>La variable “desempeño docente” fue medida utilizando un cuestionario basado en la escala de Likert. el cuestionario constó de ítems relacionados con las tres dimensiones: competencias pedagógicas, relaciones interpersonales y responsabilidad laboral. Cada ítem presentó una afirmación y los docentes indicaron su grado de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación en una escala de Likert de 1 a 5, donde 1 representaba un nivel bajo de desempeño y 5 representaba un nivel alto de desempeño. La dimensión de competencias pedagógicas midió el conjunto de estrategias y conocimientos que posee el docente para el desarrollo de su práctica pedagógica. La dimensión de relaciones interpersonales midió el grado de hermandad y conexión emocional entre las personas, involucrando los sentimientos y emociones en las relaciones entre el docente y los demás involucrados en el entorno educativo. La dimensión de responsabilidad laboral midió el conjunto de valores que los docentes poseen para asegurar el aprendizaje de los estudiantes y preparar los materiales necesarios para sus clases. El cuestionario fue aplicado a los docentes participantes en la investigación para recopilar sus respuestas y obtener datos cuantitativos sobre su nivel de desempeño docente en cada dimensión.</p>	<p>Capacidades pedagógicas</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Responsabilidad laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Dominar los conocimientos y contenidos propios de la materia o área de enseñanza. •Saber planificar y diseñar estrategias de enseñanza adecuadas al perfil de los estudiantes. •Ser capaz de explicar de forma clara y accesible los conceptos y temas abordados. •Evaluar de manera justa y objetiva el progreso y desempeño de los estudiantes •Establecer y mantener relaciones positivas y respetuosas con los demás. •Mostrar capacidad para trabajar en equipo y colaborar con otros. •Resolver conflictos de manera constructiva y buscar soluciones en conjunto. •Adaptarse a diferentes personalidades y estilos de trabajo. •Cumplir con las tareas y responsabilidades asignadas de manera puntual y eficiente. •Demostrar compromiso y dedicación hacia el trabajo. •Ser proactivo y tomar la iniciativa para mejorar el desempeño laboral. •Cumplir con los estándares éticos y profesionales establecidos en el ámbito laboral 	<p>(1) Nunca</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(3) A veces</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(5) Siempre</p>
--------------------------	--	---	---	--	--

ANEXO 2

Instrumento de recolección de datos ESCALA SOBRE LAS HABILIDADES BLANDAS

INSTRUCCIONES: estimado colega a continuación te presentamos una escala sobre las habilidades blanda, misma que cuenta con 12 ítems, en la que debes de marcar la opción que creas más conveniente.

Edad: **Sexo:**

Escala de valoración		Siempre 5	Casi siempre 4	A veces 3	Casi nunca 2	nunca 1
Ítems	Pregunta	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
DIMENSIÓN EMPATÍA						
1	Entiendes y te pones en el lugar de los demás					
2	Practicas la escucha activa y la atención hacia las necesidades de los demás					
3	Respondes de manera comprensiva y considerada en situaciones difíciles					
4	Has mostrado empatía en situaciones personales o profesionales					
DIMENSIÓN AUTOESTIMA						
5	Te motivas a ti mismo/a con palabras de motivación					
6	reconoces tus logros y méritos personales					
7	afrontas los desafíos y fracasos					
8	te afectan los errores y los utilizas como motivación para mejorar cada día					
DIMENSIÓN HABILIDADES COMUNICATIVAS						
9	te expresas de manera clara y efectiva					
10	practicas la escucha activa y la comprensión de las necesidades de los demás					
11	transmites tus ideas de manera persuasiva y convincente					
12	afrontas y resuelves conflictos en tus interacciones comunicativas					

Gracias por su tiempo y participación

ANEXO 2

ESCALA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES: estimado colega a continuación te presentamos una escala sobre las habilidades blanda, misma que cuenta con 12 ítems, en la que debes de marcar la opción que creas más conveniente.

Edad: **Sexo:**

Escala de valoración		Siempre 5	Casi siempre 4	A veces 3	Casi nunca 2	nunca 1
Ítems	Pregunta	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
DIMENSIÓN CAPACIDADES PEDAGÓGICAS						
1	Demuestras dominio de los conocimientos y contenidos de tu área de enseñanza.					
2	Planificas y diseñas estrategias de enseñanza adaptadas a tus estudiantes.					
3	Explicas de manera clara y accesible los conceptos y temas abordados.					
4	Evalúas el progreso y desempeño de tus estudiantes de manera justa y objetiva.					
DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES						
5	Estableces y mantienes relaciones positivas y respetuosas con los demás					
6	Trabajas en equipo y colaboras con otros					
7	Resuelves conflictos de manera constructiva y buscas soluciones en conjunto.					
8	Te adaptas a diferentes personalidades y estilos de trabajo					
DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD LABORAL						
9	Cumples con tus tareas y responsabilidades asignadas de manera puntual y eficiente.					
10	Demuestras compromiso y dedicación hacia tu trabajo.					
11	Tomas la iniciativa para mejorar tu desempeño laboral.					
12	Cumples con los estándares éticos y profesionales establecidos en tu ámbito laboral					

Gracias por su tiempo y participación

Anexo 2

ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

"Habilidades blandas y el desempeño docente en una Institución Educativa de Quiruvilca - 2023"

Investigador: Greyci Yoselyn, Aguilar Mendocilla

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Habilidades blandas y el desempeño docente en una Institución Educativa de Quiruvilca - 2023", cuyo objetivo Determinar relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en una institución educativa de Quiruvilca -2023. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de posgrado del programa Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa N° 81647 -Ichal – Quiruvilca.

La presente investigación tiene la intención de aportar y mejorar la calidad educativa de la institución, pues se ha observado una falta de las habilidades blandas en el personal docentes, siendo estas el medio de comunicación más eficaz para poder establecer las relaciones interpersonales por lo tanto los docentes deberían de tener muy bien fortalecidas estas principales capacidades para poder llegar y brindar una educación de calidad a los estudiantes.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación, se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos sobre las preguntas sobre la investigación titulada: "Habilidades blandas y el desempeño docente en una Institución Educativa de Quiruvilca - 2023".

2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará de manera virtual, por Google Forms. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Lic. Greyci Yoselyn, Aguilar Mendocilla, Email: greicipisis@gmail.com y el Docente asesor Mg. Pajuelo Abanto, Miluska Jackeline. Email: mjmpajueloa@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Rosa Audelia Valverde Velásquez

Fecha: 03-06 -2023 Hora: 8:00 am

Email: rosi_vv88@hotmail.com



45611853

ANEXO 4

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	PABLO CESAR AGREDA GARCÍA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente del nivel primaria
Institución donde labora:	81647- ICHAL
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	ESCALA: HABILIDADES BLANDAS – DESEMPEÑO DOCENTE
Autor:	GREYCI YOSELYN AGUILAR MENDOCILLA
Procedencia:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Administración:	PRIVADA
Tiempo de aplicación:	JNA SEMANA
Ámbito de aplicación:	Docentes de la institución educativa N°81647 – Ichal – Quiruvilca - 2023
Significación:	El objetivo es medir la variable HABILIDADES BLANDAS en base a las dimensiones la empatía, autoestima y las habilidades comunicativas. La escala consta de 6 ítems con una escala de valoración tipo Likert de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
HABILIDADES BLANDAS	EMPATÍA	el conjunto de habilidades para comprender las emociones de los demás.
	AUTOESTIMA	la capacidad de valorarse a uno mismo y aceptarse tal como es.
	HABILIDADES COMUNICATIVAS	el conjunto de estrategias o procesos lingüísticos que una persona utiliza para relacionarse con sus pares.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **ESCALA: HABILIDADES BLANDAS - DESEMPEÑO**

DOCENTE. elaborado por Greyci Yoselyn Aguilar Mendocilla 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 decir, su sintácticay 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 nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: HABILIDADES BLANDAS

Primera dimensión: EMPATÍA

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre las habilidades blandas y la dimensión empatía de una institución educativa de Quiruvilca, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de ponerse en el lugar del otro y comprender sus emociones.	Entiendes y te pones en el lugar de los demás	4	4	4	

Escuchar activamente y prestar atención a las necesidades de los demás.	Practicas la escucha activa y la atención hacia las necesidades de los demás	4	4	4	
Responder de manera comprensiva y considerada ante situaciones difíciles.	Respondes de manera comprensiva y considerada en situaciones difíciles	4	4	4	
Mostrar empatía tanto en situaciones personales como profesionales.	Has mostrado empatía en situaciones personales o profesionales	4	4	4	

Segunda dimensión: Autoestima

Objetivos de la Dimensión: determinar la relación entre las habilidades blandas y la dimensión autoestima de una institución educativa de Quiruvilca, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Tener una actitud positiva hacia uno mismo y confianza en las propias habilidades.	Te motivas a ti mismo/a con palabras de motivación	4	4	4	
Reconocer los logros y méritos personales.	reconoces tus logros y méritos personales	4	4	4	
Afrontar los desafíos y fracasos con resiliencia y optimismo	afrontas los desafíos y fracasos	4	4	4	
Aceptar y aprender de los errores, sin que afecten negativamente la autoestima.	te afectan los errores y los utilizas como motivación para mejorar cada día	4	4	4	

Tercera dimensión: autoestima

Objetivos de la Dimensión: determinar la relación entre las habilidades blandas y la dimensión habilidades comunicativas una institución educativa de Quiruvilca, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Expresarse de manera clara y efectiva, tanto verbal como no verbalmente.	te expresas de manera clara y efectiva	4	4	4	
Escuchar activamente y comprender las necesidades y preocupaciones de los demás.	practicas la escucha activa y la comprensión de las necesidades de los demás	4	4	4	
Transmitir ideas de forma persuasiva y convincente.	transmites tus ideas de manera persuasiva y convincente	4	4	4	
Resolver conflictos y negociar de manera efectiva	afrontas y resuelves conflictos en tus	4	4	4	

	interacciones comunicativas				
--	-----------------------------	--	--	--	--

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **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. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	PABLO CESAR AGREDA GARCÍA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente del nivel primario
Institución donde labora:	81647- Ichal
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO: HABILIDADES BLANDAS – DESEMPEÑO DOCENTE
Autor:	GREYCI YOSELYN AGUILAR MENDOCILLA
Procedencia:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Administración:	PRIVADA
Tiempo de aplicación:	UNA SEMANA
Ámbito de aplicación:	Docentes de la institución educativa N°81647 – Ichal – Quiruvilca 2023
Significación:	El objetivo es medir la variable DESEMPEÑO DOCENTE en base a las dimensiones capacidades pedagógica, relaciones interpersonales y responsabilidad laboral. La escala consta de 16 ítems con una escala de valoración tipo Likert de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
DESEMPEÑO DOCENTE	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	el vinculado de estrategias y conocimientos que posee el docente para el desarrollo de su práctica pedagógica

	RELACIONES INTERPERSONALES	el grado de hermandad y conexión emocional entre los individuos, involucrando los sentimientos y emociones en las relaciones entre el docente y los demás involucrados en el entorno educativo
	RESPONSABILIDAD LABORAL	el conjunto de valores que los educativos poseen para asegurar el aprendizaje de los alumnos y preparar los materiales necesarios para sus clases.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **ESCALA: HABILIDADES BLANDAS - DESEMPEÑO DOCENTE**, elaborado por Greyci Yoselyn Aguilar Mendocilla 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 decir, su sintáctico 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 nivel)	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 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: **DESEMPEÑO DOCENTE**

Primera dimensión: Competencias pedagógicas

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión competencias pedagógicas de una institución educativa de Quiruvilca. 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominar los conocimientos y contenidos propios de la materia o área de enseñanza.	Demuestras dominio de los conocimientos y contenidos de tu área de enseñanza.	4	4	4	
Saber planificar y diseñar estrategias de enseñanza adecuadas al perfil de los estudiantes.	Planificas y diseñas estrategias de enseñanza adaptadas a tus estudiantes.	4	4	4	
Ser capaz de explicar de forma clara y accesible los conceptos y temas abordados.	Explicas de manera clara y accesible los conceptos y temas abordados.	4	4	4	
Evaluar de manera justa y objetiva el progreso y desempeño de los estudiantes	Evalúas el progreso y desempeño de tus estudiantes de manera justa y objetiva.	4	4	4	

Segunda dimensión: Relaciones interpersonales

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión relaciones interpersonales de una institución educativa de Quiruvilca. 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establecer y mantener relaciones positivas y respetuosas con los demás.	Estableces y mantienes relaciones positivas y respetuosas con los demás	4	4	4	
Mostrar capacidad para trabajar en equipo y colaborar con otros.	Trabajas en equipo y colaboras con otros	4	4	4	
Resolver conflictos de manera constructiva y buscar soluciones en conjunto.	Resuelves conflictos de manera constructiva y buscas soluciones en conjunto.	4	4	4	
Adaptarse a diferentes personalidades y estilos de trabajo	Te adaptas a diferentes personalidades y estilos de trabajo	4	4	4	

Tercera dimensión: responsabilidad laboral

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión responsabilidad laboral de una institución educativa de Quiruvilca. 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplir con las tareas y responsabilidades asignadas de manera puntual y eficiente.	Cumples con tus tareas y responsabilidades asignadas de manera puntual y eficiente.	4	4	4	

<p>demostrar compromiso y dedicación hacia el trabajo.</p>	<p>Demuestras compromiso y dedicación hacia tu trabajo.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	
<p>Ser proactivo y tomar la iniciativa para mejorar el desempeño laboral.</p>	<p>Tomas la iniciativa para mejorar tu desempeño laboral.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	
<p>Cumplir con los estándares éticos y profesionales establecidos en el ámbito laboral</p>	<p>Cumples con los estándares éticos y profesionales establecidos en tu ámbito laboral</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	



Pablo Cesar Agreda Garcia
 Mg. Pablo Cesar Agreda Garcia
 DIRECTOR

Firma del evaluador
 DNI: 19696836

ANEXO 4

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	QUIÑONES CARBAJAL MARIA EDITH
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente del nivel inicial
Institución donde labora:	2221- NUEVO PERÚ
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	ESCALA: HABILIDADES BLANDAS – DESEMPEÑO DOCENTE
Autor:	GREYCI YOSELYN AGUILAR MENDOCILLA
Procedencia:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Administración:	PRIVADA
Tiempo de aplicación:	UNA SEMANA
Ámbito de aplicación:	Docentes de la institución educativa N°81647 – Ichal – Quiruvilca - 2023
Significación:	El objetivo es medir la variable HABILIDADES BLANDAS en base a las dimensiones la empatía, autoestima y las habilidades comunicativas. La escala consta de 6 ítems con una escala de valoración tipo Likert de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
HABILIDADES BLANDAS	EMPATÍA	el conjunto de habilidades para comprender las emociones de los demás.
	AUTOESTIMA	la capacidad de valorarse a uno mismo y aceptarse tal como es.
	HABILIDADES COMUNICATIVAS	el conjunto de estrategias o procesos lingüísticos que una persona utiliza para relacionarse con sus pares.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **ESCALA: HABILIDADES BLANDAS - DESEMPEÑO**

DOCENTE. elaborado por Greyci Yoselyn Aguilar Mendocilla 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 decir, su sintáctico 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 nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: HABILIDADES BLANDAS

Primera dimensión: EMPATÍA

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre las habilidades blandas y la dimensión empatía de una institución educativa de Quiruvilca, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de ponerse en el lugar del otro y comprender sus emociones.	Entiendes y te pones en el lugar de los demás	4	4	4	

Escuchar activamente y prestar atención a las necesidades de los demás.	Practicas la escucha activa y la atención hacia las necesidades de los demás	4	4	4	
Responder de manera comprensiva y considerada ante situaciones difíciles.	Respondes de manera comprensiva y considerada en situaciones difíciles	4	4	4	
Mostrar empatía tanto en situaciones personales como profesionales.	Has mostrado empatía en situaciones personales o profesionales	4	4	4	

Segunda dimensión: Autoestima

Objetivos de la Dimensión: determinar la relación entre las habilidades blandas y la dimensión autoestima de una institución educativa de Quiruvilca, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tener una actitud positiva hacia uno mismo y confianza en las propias habilidades.	Te motivas a ti mismo/a con palabras de motivación	4	4	4	
Reconocer los logros y méritos personales.	reconoces tus logros y méritos personales	4	4	4	
Afrontar los desafíos y fracasos con resiliencia y optimismo	afrontas los desafíos y fracasos	4	4	4	
Aceptar y aprender de los errores, sin que afecten negativamente la autoestima.	te afectan los errores y los utilizas como motivación para mejorar cada día	4	4	4	

Tercera dimensión: autoestima

Objetivos de la Dimensión: determinar la relación entre las habilidades blandas y la dimensión habilidades comunicativas una institución educativa de Quiruvilca, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expresarse de manera clara y efectiva, tanto verbal como no verbalmente.	te expresas de manera clara y efectiva	4	4	4	
Escuchar activamente y comprender las necesidades y preocupaciones de los demás.	practicas la escucha activa y la comprensión de las necesidades de los demás	4	4	4	
Transmitir ideas de forma persuasiva y convincente.	transmites tus ideas de manera persuasiva y convincente	4	4	4	
Resolver conflictos y negociar de manera efectiva	afrontas y resuelves conflictos en tus	4	4	4	

	interacciones comunicativas				
--	-----------------------------	--	--	--	--

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **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. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	QUIÑONES CARBAJAL MARIA EDITH
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente del nivel inicial
Institución donde labora:	2221- NUEVO PERU
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO: HABILIDADES BLANDAS – DESEMPEÑO DOCENTE
Autor:	GREYCI YOSELYN AGUILAR MENDOCILLA
Procedencia:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Administración:	PRIVADA
Tiempo de aplicación:	UNA SEMANA
Ámbito de aplicación:	Docentes de la institución educativa N°81647 – Ichal – Quiruvilca 2023
Significación:	El objetivo es medir la variable DESEMPEÑO DOCENTE en base a las dimensiones capacidades pedagógica, relaciones interpersonales y responsabilidad laboral. La escala consta de 16 ítems con una escala de valoración tipo Likert de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
DESEMPEÑO DOCENTE	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	el vinculado de estrategias y conocimientos que posee el docente para el desarrollo de su práctica pedagógica

	RELACIONES INTERPERSONALES	el grado de hermandad y conexión emocional entre los individuos, involucrando los sentimientos y emociones en las relaciones entre el docente y los demás involucrados en el entorno educativo
	RESPONSABILIDAD LABORAL	el conjunto de valores que los educativos poseen para asegurar el aprendizaje de los alumnos y preparar los materiales necesarios para sus clases.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **ESCALA: HABILIDADES BLANDAS - DESEMPEÑO DOCENTE**, elaborado por Greyci Yoselyn Aguilar Mendocilla 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 decir, su sintácticay 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 nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: **DESEMPEÑO DOCENTE**

Primera dimensión: Competencias pedagógicas

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión competencias pedagógicas de una institución educativa de Quiruvilca. 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominar los conocimientos y contenidos propios de la materia o área de enseñanza.	Demuestras dominio de los conocimientos y contenidos de tu área de enseñanza.	4	4	4	
Saber planificar y diseñar estrategias de enseñanza adecuadas al perfil de los estudiantes.	Planificas y diseñas estrategias de enseñanza adaptadas a tus estudiantes.	4	4	4	
Ser capaz de explicar de forma clara y accesible los conceptos y temas abordados.	Explicas de manera clara y accesible los conceptos y temas abordados.	4	4	4	
Evaluar de manera justa y objetiva el progreso y desempeño de los estudiantes	Evalúas el progreso y desempeño de tus estudiantes de manera justa y objetiva.	4	4	4	

Segunda dimensión: Relaciones interpersonales

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión relaciones interpersonales de una institución educativa de Quiruvilca. 2023.

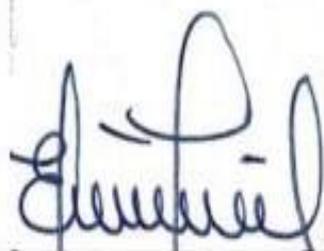
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establecer y mantener relaciones positivas y respetuosas con los demás.	Estableces y mantienes relaciones positivas y respetuosas con los demás	4	4	4	
Mostrar capacidad para trabajar en equipo y colaborar con otros.	Trabajas en equipo y colaboras con otros	4	4	4	
Resolver conflictos de manera constructiva y buscar soluciones en conjunto.	Resuelves conflictos de manera constructiva y buscas soluciones en conjunto.	4	4	4	
Adaptarse a diferentes personalidades y estilos de trabajo	Te adaptas a diferentes personalidades y estilos de trabajo	4	4	4	

Tercera dimensión: responsabilidad laboral

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión responsabilidad laboral de una institución educativa de Quiruvilca. 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplir con las tareas y responsabilidades asignadas de manera puntual y eficiente.	Cumples con tus tareas y responsabilidades asignadas de manera puntual y eficiente.	4	4	4	

<p>demostrar compromiso y dedicación hacia el trabajo.</p>	<p>Demuestras compromiso y dedicación hacia tu trabajo.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	
<p>Ser proactivo y tomar la iniciativa para mejorar el desempeño laboral.</p>	<p>Tomas la iniciativa para mejorar tu desempeño laboral.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	
<p>Cumplir con los estándares éticos y profesionales establecidos en el ámbito laboral</p>	<p>Cumples con los estándares éticos y profesionales establecidos en tu ámbito laboral</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	



Firma del evaluador
DNI: 18216873

ANEXO 4

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	RUIZ REYNA EDWIN DARIO		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	
	Educativa (x)	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	Docente del nivel primaria		
Institución donde labora:	Tambillo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica:			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	ESCALA: HABILIDADES BLANDAS – DESEMPEÑO DOCENTE
Autor:	GREYCI YOSELYN AGUILAR MENDOCILLA
Procedencia:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Administración:	PRIVADA
Tiempo de aplicación:	UNA SEMANA
Ámbito de aplicación:	Docentes de la institución educativa N°81647 – Ichal – Quiruvilca - 2023
Significación:	El objetivo es medir la variable HABILIDADES BLANDAS en base a las dimensiones la empatía, autoestima y las habilidades comunicativas. La escala consta de 6 ítems con una escala de valoración tipo Likert de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
HABILIDADES BLANDAS	EMPATÍA	el conjunto de habilidades para comprender las emociones de los demás.
	AUTOESTIMA	la capacidad de valorarse a uno mismo y aceptarse tal como es.
	HABILIDADES COMUNICATIVAS	el conjunto de estrategias o procesos lingüísticos que una persona utiliza para relacionarse con sus pares.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **ESCALA: HABILIDADES BLANDAS - DESEMPEÑO**

DOCENTE. elaborado por Greyci Yoselyn Aguilar Mendocilla 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 decir, su sintácticay 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 nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: HABILIDADES BLANDAS

Primera dimensión: EMPATÍA

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre las habilidades blandas y la dimensión empatía de una institución educativa de Quiruvilca, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de ponerse en el lugar del otro y comprender sus emociones.	Entiendes y te pones en el lugar de los demás	4	4	4	

Escuchar activamente y prestar atención a las necesidades de los demás.	Practicas la escucha activa y la atención hacia las necesidades de los demás	4	4	4	
Responder de manera comprensiva y considerada ante situaciones difíciles.	Respondes de manera comprensiva y considerada en situaciones difíciles	4	4	4	
Mostrar empatía tanto en situaciones personales como profesionales.	Has mostrado empatía en situaciones personales o profesionales	4	4	4	

Segunda dimensión: Autoestima

Objetivos de la Dimensión: determinar la relación entre las habilidades blandas y la dimensión autoestima de una institución educativa de Quiruvilca, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tener una actitud positiva hacia uno mismo y confianza en las propias habilidades.	Te motivas a ti mismo/a con palabras de motivación	4	4	4	
Reconocer los logros y méritos personales.	reconoces tus logros y méritos personales	4	4	4	
Afrontar los desafíos y fracasos con resiliencia y optimismo	afrontas los desafíos y fracasos	4	4	4	
Aceptar y aprender de los errores, sin que afecten negativamente la autoestima.	te afectan los errores y los utilizas como motivación para mejorar cada día	4	4	4	

Tercera dimensión: autoestima

Objetivos de la Dimensión: determinar la relación entre las habilidades blandas y la dimensión habilidades comunicativas una institución educativa de Quiruvilca, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expresarse de manera clara y efectiva, tanto verbal como no verbalmente.	te expresas de manera clara y efectiva	4	4	4	
Escuchar activamente y comprender las necesidades y preocupaciones de los demás.	practicas la escucha activa y la comprensión de las necesidades de los demás	4	4	4	
Transmitir ideas de forma persuasiva y convincente.	transmites tus ideas de manera persuasiva y convincente	4	4	4	
Resolver conflictos y negociar de manera efectiva	afrontas y resuelves conflictos en tus	4	4	4	

	interacciones comunicativas				
--	-----------------------------	--	--	--	--

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **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. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	RUIZ REYNA EDWIN DARIO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente del nivel primaria
Institución donde labora:	Tambillo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO: HABILIDADES BLANDAS – DESEMPEÑO DOCENTE
Autor:	GREYCI YOSELYN AGUILAR MENDOCILLA
Procedencia:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Administración:	PRIVADA
Tiempo de aplicación:	UNA SEMANA
Ámbito de aplicación:	Docentes de la institución educativa N°8 1647 – Ichal – Quiruvilca 2023
Significación:	El objetivo es medir la variable DESEMPEÑO DOCENTE en base a las dimensiones capacidades pedagógica, relaciones interpersonales y responsabilidad laboral. La escala consta de 16 ítems con una escala de valoración tipo Likert de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
DESEMPEÑO DOCENTE	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	el vinculado de estrategias y conocimientos que posee el docente para el desarrollo de su práctica pedagógica

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominar los conocimientos y contenidos propios de la materia o área de enseñanza.	Demuestras dominio de los conocimientos y contenidos de tu área de enseñanza.	4	4	4	
Saber planificar y diseñar estrategias de enseñanza adecuadas al perfil de los estudiantes.	Planificas y diseñas estrategias de enseñanza adaptadas a tus estudiantes.	4	4	4	
Ser capaz de explicar de forma clara y accesible los conceptos y temas abordados.	Explicas de manera clara y accesible los conceptos y temas abordados.	4	4	4	
Evaluar de manera justa y objetiva el progreso y desempeño de los estudiantes	Evalúas el progreso y desempeño de tus estudiantes de manera justa y objetiva.	4	4	4	

Segunda dimensión: Relaciones interpersonales

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión relaciones interpersonales de una institución educativa de Quiruvilca. 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establecer y mantener relaciones positivas y respetuosas con los demás.	Estableces y mantienes relaciones positivas y respetuosas con los demás	4	4	4	
Mostrar capacidad para trabajar en equipo y colaborar con otros.	Trabajas en equipo y colaboras con otros	4	4	4	
Resolver conflictos de manera constructiva y buscar soluciones en conjunto.	Resuelves conflictos de manera constructiva y buscas soluciones en conjunto.	4	4	4	
Adaptarse a diferentes personalidades y estilos de trabajo	Te adaptas a diferentes personalidades y estilos de trabajo	4	4	4	

Tercera dimensión: responsabilidad laboral

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión responsabilidad laboral de una institución educativa de Quiruvilca. 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplir con las tareas y responsabilidades asignadas de manera puntual y eficiente.	Cumples con tus tareas y responsabilidades asignadas de manera puntual y eficiente.	4	4	4	

	RELACIONES INTERPERSONALES	el grado de hermandad y conexión emocional entre los individuos, involucrando los sentimientos y emociones en las relaciones entre el docente y los demás involucrados en el entorno educativo
	RESPONSABILIDAD LABORAL	el conjunto de valores que los educativos poseen para asegurar el aprendizaje de los alumnos y preparar los materiales necesarios para sus clases.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **ESCALA: HABILIDADES BLANDAS - DESEMPEÑO DOCENTE**, elaborado por Greydi Yoselyn Aguilar Mendocilla 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 decir, su sintácticas 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 nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: DESEMPEÑO DOCENTE

Primera dimensión: Competencias pedagógicas

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión competencias pedagógicas de una institución educativa de Quiruvilca. 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominar los conocimientos y contenidos propios de la materia o área de enseñanza.	Demuestras dominio de los conocimientos y contenidos de tu área de enseñanza.	4	4	4	
Saber planificar y diseñar estrategias de enseñanza adecuadas al perfil de los estudiantes.	Planificas y diseñas estrategias de enseñanza adaptadas a tus estudiantes.	4	4	4	
Ser capaz de explicar de forma clara y accesible los conceptos y temas abordados.	Explicas de manera clara y accesible los conceptos y temas abordados.	4	4	4	
Evaluar de manera justa y objetiva el progreso y desempeño de los estudiantes	Evalúas el progreso y desempeño de tus estudiantes de manera justa y objetiva.	4	4	4	

Segunda dimensión: Relaciones interpersonales

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión relaciones interpersonales de una institución educativa de Quiruvilca. 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establecer y mantener relaciones positivas y respetuosas con los demás.	Estableces y mantienes relaciones positivas y respetuosas con los demás	4	4	4	
Mostrar capacidad para trabajar en equipo y colaborar con otros.	Trabajas en equipo y colaboras con otros	4	4	4	
Resolver conflictos de manera constructiva y buscar soluciones en conjunto.	Resuelves conflictos de manera constructiva y buscas soluciones en conjunto.	4	4	4	
Adaptarse a diferentes personalidades y estilos de trabajo	Te adaptas a diferentes personalidades y estilos de trabajo	4	4	4	

Tercera dimensión: responsabilidad laboral

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión responsabilidad laboral de una institución educativa de Quiruvilca. 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplir con las tareas y responsabilidades asignadas de manera puntual y eficiente.	Cumples con tus tareas y responsabilidades asignadas de manera puntual y eficiente.	4	4	4	

Demostrar compromiso y dedicación hacia el trabajo.	Demuestras compromiso y dedicación hacia tu trabajo.	4	4	4	
Ser proactivo y tomar la iniciativa para mejorar el desempeño laboral.	Tomas la iniciativa para mejorar tu desempeño laboral.	4	4	4	
Cumplir con los estándares éticos y profesionales establecidos en el ámbito laboral	Cumples con los estándares éticos y profesionales establecidos en tu ámbito laboral	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 41399656

ANEXO 4

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JUAN CARLOS COLLAVE MINCHOLA		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	
	Educativa (x)	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	Docente del nivel primaria		
Institución donde labora:	Las manzanas		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica:			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	ESCALA: HABILIDADES BLANDAS – DESEMPEÑO DOCENTE
Autor:	GREYCI YOSELYN AGUILAR MENDOCILLA
Procedencia:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Administración:	PRIVADA
Tiempo de aplicación:	JNA SEMANA
Ámbito de aplicación:	Docentes de la institución educativa N°81647 – Ichal – Quiruvilca - 2023
Significación:	El objetivo es medir la variable HABILIDADES BLANDAS en base a las dimensiones la empatía, autoestima y las habilidades comunicativas. La escala consta de 6 ítems con una escala de valoración tipo Likert de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
HABILIDADES BLANDAS	EMPATÍA	el conjunto de habilidades para comprender las emociones de los demás.
	AUTOESTIMA	la capacidad de valorarse a uno mismo y aceptarse tal como es.
	HABILIDADES COMUNICATIVAS	el conjunto de estrategias o procesos lingüísticos que una persona utiliza para relacionarse con sus pares.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **ESCALA: HABILIDADES BLANDAS - DESEMPEÑO**

DOCENTE. elaborado por Greyci Yoselyn Aguilar Mendocilla 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 decir, su sintáctico 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 nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: HABILIDADES BLANDAS

Primera dimensión: EMPATÍA

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre las habilidades blandas y la dimensión empatía de una institución educativa de Quiruvilca, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de ponerse en el lugar del otro y comprender sus emociones.	Entiendes y te pones en el lugar de los demás	4	4	4	

Escuchar activamente y prestar atención a las necesidades de los demás.	Practicas la escucha activa y la atención hacia las necesidades de los demás	4	4	4	
Responder de manera comprensiva y considerada ante situaciones difíciles.	Respondes de manera comprensiva y considerada en situaciones difíciles	4	4	4	
Mostrar empatía tanto en situaciones personales como profesionales.	Has mostrado empatía en situaciones personales o profesionales	4	4	4	

Segunda dimensión: Autoestima

Objetivos de la Dimensión: determinar la relación entre las habilidades blandas y la dimensión autoestima de una institución educativa de Quiruvilca, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tener una actitud positiva hacia uno mismo y confianza en las propias habilidades.	Te motivas a ti mismo/a con palabras de motivación	4	4	4	
Reconocer los logros y méritos personales.	reconoces tus logros y méritos personales	4	4	4	
Afrontar los desafíos y fracasos con resiliencia y optimismo	afrontas los desafíos y fracasos	4	4	4	
Aceptar y aprender de los errores, sin que afecten negativamente la autoestima.	te afectan los errores y los utilizas como motivación para mejorar cada día	4	4	4	

Tercera dimensión: autoestima

Objetivos de la Dimensión: determinar la relación entre las habilidades blandas y la dimensión habilidades comunicativas una institución educativa de Quiruvilca, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expresarse de manera clara y efectiva, tanto verbal como no verbalmente.	te expresas de manera clara y efectiva	4	4	4	
Escuchar activamente y comprender las necesidades y preocupaciones de los demás.	practicas la escucha activa y la comprensión de las necesidades de los demás	4	4	4	
Transmitir ideas de forma persuasiva y convincente.	transmites tus ideas de manera persuasiva y convincente	4	4	4	
Resolver conflictos y negociar de manera efectiva	afrontas y resuelves conflictos en tus	4	4	4	

	interacciones comunicativas				
--	-----------------------------	--	--	--	--

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **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. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JUAN CARLOS COLLAVE MINCHOLA
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica <input type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Docente del nivel primaria
Institución donde labora:	las manzanas
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO: HABILIDADES BLANDAS – DESEMPEÑO DOCENTE
Autor:	GREYCI YOSELYN AGUILAR MENDOCILLA
Procedencia:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Administración:	PRIVADA
Tiempo de aplicación:	UNA SEMANA
Ámbito de aplicación:	Docentes de la institución educativa N°81647 – Ichal – Quiruvilca 2023
Significación:	El objetivo es medir la variable DESEMPEÑO DOCENTE en base a las dimensiones capacidades pedagógica, relaciones interpersonales y responsabilidad laboral. La escala consta de 16 ítems con una escala de valoración tipo Likert de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
DESEMPEÑO DOCENTE	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	el vinculado de estrategias y conocimientos que posee el docente para el desarrollo de su práctica pedagógica

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominar los conocimientos y contenidos propios de la materia o área de enseñanza.	Demuestras dominio de los conocimientos y contenidos de tu área de enseñanza.	4	4	4	
Saber planificar y diseñar estrategias de enseñanza adecuadas al perfil de los estudiantes.	Planificas y diseñas estrategias de enseñanza adaptadas a tus estudiantes.	4	4	4	
Ser capaz de explicar de forma clara y accesible los conceptos y temas abordados.	Explicas de manera clara y accesible los conceptos y temas abordados.	4	4	4	
Evaluar de manera justa y objetiva el progreso y desempeño de los estudiantes	Evalúas el progreso y desempeño de tus estudiantes de manera justa y objetiva.	4	4	4	

Segunda dimensión: Relaciones interpersonales

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión relaciones interpersonales de una institución educativa de Quiruvilca. 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establecer y mantener relaciones positivas y respetuosas con los demás.	Estableces y mantienes relaciones positivas y respetuosas con los demás	4	4	4	
Mostrar capacidad para trabajar en equipo y colaborar con otros.	Trabajas en equipo y colaboras con otros	4	4	4	
Resolver conflictos de manera constructiva y buscar soluciones en conjunto.	Resuelves conflictos de manera constructiva y buscas soluciones en conjunto.	4	4	4	
Adaptarse a diferentes personalidades y estilos de trabajo	Te adaptas a diferentes personalidades y estilos de trabajo	4	4	4	

Tercera dimensión: responsabilidad laboral

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión responsabilidad laboral de una institución educativa de Quiruvilca. 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplir con las tareas y responsabilidades asignadas de manera puntual y eficiente.	Cumples con tus tareas y responsabilidades asignadas de manera puntual y eficiente.	4	4	4	

	RELACIONES INTERPERSONALES	el grado de hermandad y conexión emocional entre los individuos, involucrando los sentimientos y emociones en las relaciones entre el docente y los demás involucrados en el entorno educativo
	RESPONSABILIDAD LABORAL	el conjunto de valores que los educativos poseen para asegurar el aprendizaje de los alumnos y preparar los materiales necesarios para sus clases.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **ESCALA: HABILIDADES BLANDAS - DESEMPEÑO DOCENTE**, elaborado por Greyci Yoselyn Aguilar Mendocilla 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 decir, su sintácticas 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 nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: DESEMPEÑO DOCENTE

Primera dimensión: Competencias pedagógicas

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión competencias pedagógicas de una institución educativa de Quiruvilca. 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominar los conocimientos y contenidos propios de la materia o área de enseñanza.	Demuestras dominio de los conocimientos y contenidos de tu área de enseñanza.	4	4	4	
Saber planificar y diseñar estrategias de enseñanza adecuadas al perfil de los estudiantes.	Planificas y diseñas estrategias de enseñanza adaptadas a tus estudiantes.	4	4	4	
Ser capaz de explicar de forma clara y accesible los conceptos y temas abordados.	Explicas de manera clara y accesible los conceptos y temas abordados.	4	4	4	
Evaluar de manera justa y objetiva el progreso y desempeño de los estudiantes	Evalúas el progreso y desempeño de tus estudiantes de manera justa y objetiva.	4	4	4	

Segunda dimensión: Relaciones interpersonales

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión relaciones interpersonales de una institución educativa de Quiruvilca, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establecer y mantener relaciones positivas y respetuosas con los demás.	Estableces y mantienes relaciones positivas y respetuosas con los demás	4	4	4	
Mostrar capacidad para trabajar en equipo y colaborar con otros.	Trabajas en equipo y colaboras con otros	4	4	4	
Resolver conflictos de manera constructiva y buscar soluciones en conjunto.	Resuelves conflictos de manera constructiva y buscas soluciones en conjunto.	4	4	4	
Adaptarse a diferentes personalidades y estilos de trabajo	Te adaptas a diferentes personalidades y estilos de trabajo	4	4	4	

Tercera dimensión: responsabilidad laboral

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión responsabilidad laboral de una institución educativa de Quiruvilca, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplir con las tareas y responsabilidades asignadas de manera puntual y eficiente.	Cumples con tus tareas y responsabilidades asignadas de manera puntual y eficiente.	4	4	4	

Demostrar compromiso y dedicación hacia el trabajo.	Demuestras compromiso y dedicación hacia tu trabajo.	4	4	4	
Ser proactivo y tomar la iniciativa para mejorar el desempeño laboral.	Tomas la iniciativa para mejorar tu desempeño laboral.	4	4	4	
Cumplir con los estándares éticos y profesionales establecidos en el ámbito laboral	Cumples con los estándares éticos y profesionales establecidos en tu ámbito laboral	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 40852013

ANEXO 4

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	KIMBELY GUIBEL VILA AVELLANEDA		
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	
	Educativa (x)	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	Docente del nivel inicial		
Institución donde labora:	Sucha centro		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica:			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	ESCALA: HABILIDADES BLANDAS – DESEMPEÑO DOCENTE
Autor:	GREYCI YOSELYN AGUILAR MENDOCILLA
Procedencia:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Administración:	PRIVADA
Tiempo de aplicación:	UNA SEMANA
Ámbito de aplicación:	Docentes de la institución educativa N° 81647 – Ichal – Quiruvica - 2023
Significación:	El objetivo es medir la variable HABILIDADES BLANDAS en base a las dimensiones la empatía, autoestima y las habilidades comunicativas. La escala consta de 6 ítems con una escala de valoración tipo Likert de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
HABILIDADES BLANDAS	EMPATÍA	el conjunto de habilidades para comprender las emociones de los demás.
	AUTOESTIMA	la capacidad de valorarse a uno mismo y aceptarse tal como es.
	HABILIDADES COMUNICATIVAS	el conjunto de estrategias o procesos lingüísticos que una persona utiliza para relacionarse con sus pares.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **ESCALA: HABILIDADES BLANDAS - DESEMPEÑO**

DOCENTE. elaborado por Greyci Yoselyn Aguilar Mendocilla 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 decir, su sintáctico 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 nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: HABILIDADES BLANDAS

Primera dimensión: EMPATÍA

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre las habilidades blandas y la dimensión empatía de una institución educativa de Quiruvilca, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de ponerse en el lugar del otro y comprender sus emociones.	Entiendes y te pones en el lugar de los demás	4	4	4	

Escuchar activamente y prestar atención a las necesidades de los demás.	Practicas la escucha activa y la atención hacia las necesidades de los demás	4	4	4	
Responder de manera comprensiva y considerada ante situaciones difíciles.	Respondes de manera comprensiva y considerada en situaciones difíciles	4	4	4	
Mostrar empatía tanto en situaciones personales como profesionales.	Has mostrado empatía en situaciones personales o profesionales	4	4	4	

Segunda dimensión: Autoestima

Objetivos de la Dimensión: determinar la relación entre las habilidades blandas y la dimensión autoestima de una institución educativa de Quiruvilca, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Tener una actitud positiva hacia uno mismo y confianza en las propias habilidades.	Te motiva a ti mismo/a con palabras de motivación	4	4	4	
Reconocer los logros y méritos personales.	reconoces tus logros y méritos personales	4	4	4	
Afrontar los desafíos y fracasos con resiliencia y optimismo	afrontas los desafíos y fracasos	4	4	4	
Aceptar y aprender de los errores, sin que afecten negativamente la autoestima.	te afectan los errores y los utilizas como motivación para mejorar cada día	4	4	4	

Tercera dimensión: autoestima

Objetivos de la Dimensión: determinar la relación entre las habilidades blandas y la dimensión habilidades comunicativas una institución educativa de Quiruvilca, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Expresarse de manera clara y efectiva, tanto verbal como no verbalmente.	te expresas de manera clara y efectiva	4	4	4	
Escuchar activamente y comprender las necesidades y preocupaciones de los demás.	practicas la escucha activa y la comprensión de las necesidades de los demás	4	4	4	
Transmitir ideas de forma persuasiva y convincente.	transmites tus ideas de manera persuasiva y convincente	4	4	4	
Resolver conflictos y negociar de manera efectiva	afrontas y resuelves conflictos en tus	4	4	4	

	interacciones comunicativas				
--	-----------------------------	--	--	--	--

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **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. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	KIMBELY GUIBEL VILA AVELLANEDA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente del nivel inicial
Institución donde labora:	Sucha centro
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO: HABILIDADES BLANDAS – DESEMPEÑO DOCENTE
Autor:	GREYCI YOSELYN AGUILAR MENDOCILLA
Procedencia:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Administración:	PRIVADA
Tiempo de aplicación:	UNA SEMANA
Ámbito de aplicación:	Docentes de la institución educativa N°81647 – Ichal – Quiruvilca 2023
Significación:	El objetivo es medir la variable DESEMPEÑO DOCENTE en base a las dimensiones capacidades pedagógica, relaciones interpersonales y responsabilidad laboral. La escala consta de 16 ítems con una escala de valoración tipo Likert de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
DESEMPEÑO DOCENTE	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	el vinculado de estrategias y conocimientos que posee el docente para el desarrollo de su práctica pedagógica

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominar los conocimientos y contenidos propios de la materia o área de enseñanza.	Demuestras dominio de los conocimientos y contenidos de tu área de enseñanza.	4	4	4	
Saber planificar y diseñar estrategias de enseñanza adecuadas al perfil de los estudiantes.	Planificas y diseñas estrategias de enseñanza adaptadas a tus estudiantes.	4	4	4	
Ser capaz de explicar de forma clara y accesible los conceptos y temas abordados.	Explicas de manera clara y accesible los conceptos y temas abordados.	4	4	4	
Evaluar de manera justa y objetiva el progreso y desempeño de los estudiantes	Evalúas el progreso y desempeño de tus estudiantes de manera justa y objetiva.	4	4	4	

Segunda dimensión: Relaciones interpersonales

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión relaciones interpersonales de una institución educativa de Quiruvilca. 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establecer y mantener relaciones positivas y respetuosas con los demás.	Estableces y mantienes relaciones positivas y respetuosas con los demás	4	4	4	
Mostrar capacidad para trabajar en equipo y colaborar con otros.	Trabajas en equipo y colaboras con otros	4	4	4	
Resolver conflictos de manera constructiva y buscar soluciones en conjunto.	Resuelves conflictos de manera constructiva y buscas soluciones en conjunto.	4	4	4	
Adaptarse a diferentes personalidades y estilos de trabajo	Te adaptas a diferentes personalidades y estilos de trabajo	4	4	4	

Tercera dimensión: responsabilidad laboral

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión responsabilidad laboral de una institución educativa de Quiruvilca. 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplir con las tareas y responsabilidades asignadas de manera puntual y eficiente.	Cumples con tus tareas y responsabilidades asignadas de manera puntual y eficiente.	4	4	4	

	RELACIONES INTERPERSONALES	el grado de hermandad y conexión emocional entre los individuos, involucrando los sentimientos y emociones en las relaciones entre el docente y los demás involucrados en el entorno educativo
	RESPONSABILIDAD LABORAL	el conjunto de valores que los educativos poseen para asegurar el aprendizaje de los alumnos y preparar los materiales necesarios para sus clases.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **ESCALA: HABILIDADES BLANDAS - DESEMPEÑO DOCENTE** elaborado por Greyci Yoselyn Aguilar Mendocilla 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 decir, su sintácticas 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 nivel)	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 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: **DESEMPEÑO DOCENTE**

Primera dimensión: Competencias pedagógicas

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión competencias pedagógicas de una institución educativa de Quiruvilca. 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominar los conocimientos y contenidos propios de la materia o área de enseñanza.	Demuestras dominio de los conocimientos y contenidos de tu área de enseñanza.	4	4	4	
Saber planificar y diseñar estrategias de enseñanza adecuadas al perfil de los estudiantes.	Planificas y diseñas estrategias de enseñanza adaptadas a tus estudiantes.	4	4	4	
Ser capaz de explicar de forma clara y accesible los conceptos y temas abordados.	Explicas de manera clara y accesible los conceptos y temas abordados.	4	4	4	
Evaluar de manera justa y objetiva el progreso y desempeño de los estudiantes	Evalúas el progreso y desempeño de tus estudiantes de manera justa y objetiva.	4	4	4	

Segunda dimensión: Relaciones interpersonales

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión relaciones interpersonales de una institución educativa de Quiruvilca. 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establecer y mantener relaciones positivas y respetuosas con los demás.	Estableces y mantienes relaciones positivas y respetuosas con los demás	4	4	4	
Mostrar capacidad para trabajar en equipo y colaborar con otros.	Trabajas en equipo y colaboras con otros	4	4	4	
Resolver conflictos de manera constructiva y buscar soluciones en conjunto.	Resuelves conflictos de manera constructiva y buscas soluciones en conjunto.	4	4	4	
Adaptarse a diferentes personalidades y estilos de trabajo	Te adaptas a diferentes personalidades y estilos de trabajo	4	4	4	

Tercera dimensión: responsabilidad laboral

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión responsabilidad laboral de una institución educativa de Quiruvilca. 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplir con las tareas y responsabilidades asignadas de manera puntual y eficiente.	Cumples con tus tareas y responsabilidades asignadas de manera puntual y eficiente.	4	4	4	

Demostrar compromiso y dedicación hacia el trabajo.	Demuestras compromiso y dedicación hacia tu trabajo.	4	4	4	
Ser proactivo y tomar la iniciativa para mejorar el desempeño laboral.	Tomas la iniciativa para mejorar tu desempeño laboral.	4	4	4	
Cumplir con los estándares éticos y profesionales establecidos en el ámbito laboral	Cumples con los estándares éticos y profesionales establecidos en tu ámbito laboral	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI: 47030889

ANEXO 06: TAMAÑO DE MUESTRA

VARIABLE	HABILIDADES BLANDAS															
DIMENSIONES	EMPATIA				AUTOESTIMA				HABILIDADES COMUNICATIVAS							
ITEMS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	D1	D2	D3	V
1	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	18	16	18	52
2	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	18	16	18	52
3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	18	16	19	53
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	18	20	18	56
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	18	20	18	56
6	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	18	20	19	57
7	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	18	20	18	56
8	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	18	20	19	57
9	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	18	20	18	56
10	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	18	20	18	56
11	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	18	20	18	56
12	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	18	20	19	57
13	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	18	20	18	56
14	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	18	20	18	56
15	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	18	20	19	57
16	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	18	20	18	56
17	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	18	20	18	56
18	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	18	20	18	56
19	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	18	20	18	56
20	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	18	20	18	56
21	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	18	20	18	56
22	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	18	20	18	56

23	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	18	20	18	56
24	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	18	20	18	56
25	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	18	20	18	56
26	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	18	20	18	56
27	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	18	20	18	56
28	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	18	20	18	56
29	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	18	20	18	56
30	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	18	20	18	56
31	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	18	18	18	54
32	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	16	18	18	52
33	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	18	19	18	55
34	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	17	18	18	53
35	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	19	20	19	58

VARIABLE	DESEMPEÑO DOCENTE															
DIMENSIONES	CAPACIDADES PEDAGOGICAS				RELACIONES INTERPERSONALES				RESPONSABILIDAD LABORAL							
ITEMS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	D1	D2	D3	V
1	4	4	4	4	4	3	2	4	5	4	5	5	16	13	19	48
2	4	4	5	4	4	3	2	4	3	2	4	5	17	13	14	44
3	1	1	1	1	4	3	2	4	3	2	4	3	4	13	12	29
4	4	4	5	4	4	3	2	4	3	2	4	3	17	13	12	42
5	5	5	4	5	4	3	2	4	3	2	4	3	19	13	12	44
6	4	5	3	5	4	3	2	4	3	2	4	3	17	13	12	42
7	2	2	2	2	4	3	2	4	3	2	4	3	8	13	12	33
8	2	5	4	5	4	3	2	4	3	2	4	3	16	13	12	41
9	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	11	13	12	36
10	2	5	4	5	4	3	2	4	3	2	4	3	16	13	12	41
11	2	2	2	2	4	3	2	4	3	2	4	3	8	13	12	33
12	2	4	4	5	4	3	2	4	3	2	4	3	15	13	12	40
13	2	5	3	5	4	3	2	4	3	2	4	3	15	13	12	40
14	2	3	5	4	4	3	2	4	3	2	4	3	14	13	12	39
15	2	2	2	2	4	3	2	4	3	2	4	3	8	13	12	33
16	2	5	4	5	4	3	2	4	3	2	4	3	16	13	12	41
17	2	4	5	4	4	3	2	4	3	2	4	3	15	13	12	40
18	2	4	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	14	13	12	39
19	4	4	5	4	4	3	2	4	3	2	4	3	17	13	12	42
20	5	5	4	5	4	3	2	5	3	5	5	5	19	14	18	51
21	4	5	3	5	4	3	2	4	5	4	5	5	17	13	19	49
22	4	4	5	4	4	3	2	5	4	5	4	5	17	14	18	49
23	4	5	4	5	4	3	2	4	5	4	5	5	18	13	19	50
24	4	3	5	4	4	5	2	5	4	5	4	5	16	16	18	50
25	4	5	4	5	4	5	2	4	5	4	5	5	18	15	19	52

26	4	3	5	4	4	5	2	5	3	5	4	5	16	16	17	49
27	5	4	4	5	4	5	2	5	5	4	4	5	18	16	18	52
28	4	5	3	5	4	5	2	4	5	4	5	5	17	15	19	51
29	4	3	5	4	4	5	2	5	3	5	4	5	16	16	17	49
30	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	20	17	20	57
31	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	18	18	19	55
32	4	3	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	16	18	17	51
33	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	18	19	18	55
34	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	17	18	19	54
35	4	3	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	16	18	17	51

ANEXO 07: TAMAÑO DE MUESTRA

TABLA DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Escala sobre las habilidades blandas

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	50,1333	4,552	,615	,361
VAR00002	50,0000	3,429	,567	,278
VAR00003	49,9333	7,210	-,530	,668
VAR00004	49,7333	4,210	,645	,324
VAR00005	50,2000	4,171	,650	,319
VAR00006	49,3333	5,810	,000	,489
VAR00007	49,8667	4,838	,310	,427
VAR00008	49,7333	6,495	-,365	,597
VAR00009	49,8000	3,886	,600	,302
VAR00010	49,8000	6,600	-,398	,606
VAR00011	49,8000	4,314	,573	,345
VAR00012	49,3333	5,810	,000	,489

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
55,2667	19,352	4,39913	12

Escala sobre el desempeño docente

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	51,0667	19,924	,688	,891
VAR00002	51,4000	21,400	,114	,913
VAR00003	51,2667	18,495	,628	,890
VAR00004	51,5333	18,981	,672	,889
VAR00005	51,2000	18,600	,861	,881
VAR00006	51,1333	19,981	,556	,894
VAR00007	51,1333	19,124	,805	,885
VAR00008	51,2667	18,210	,687	,887
VAR00009	51,5333	16,267	,909	,873
VAR00010	51,2667	16,924	,605	,899
VAR00011	51,2000	19,886	,372	,903
VAR00012	51,2667	18,210	,903	,879

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
55,9333	22,210	4,71270	12

ANEXO 07: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

SOLICITUD A LA INSTITUCIÓN

N°81647- lchal
Quiruvilca, Santiago de chuco
17/04/2023

MG. Cesar Pablo Agreda García
Director de la I.E.

Me dirijo a usted en calidad de estudiante del programa de Administración de la Educación, de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, para solicitar amablemente su permiso para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos de recolección de datos necesarios para mi tesis.

Mi tesis tiene como objetivo brindar algunas recomendaciones de como seguir fortaleciendo las habilidades blandas en el desempeño docente de la institución educativa de la institución que usted dignamente dirige. Como parte de mi investigación, es crucial contar con la aprobación y el apoyo de la institución educativa para poder recopilar los datos necesarios. El instrumento de recolección de datos que pretendo utilizar es una escala sobre las habilidades blandas – desempeño docente la misma que será aplicada a todos los docentes.

Garantizo que la recolección de datos se llevará a cabo siguiendo los principios éticos y los estándares de confidencialidad establecidos por la institución educativa. Todos los datos recopilados serán utilizados únicamente con fines académicos y serán tratados de manera confidencial. Además, me comprometo a cumplir con cualquier requisito adicional o protocolo establecido por la institución.

Agradezco de antemano su consideración y apoyo en esta solicitud. Estoy dispuesto a proporcionar cualquier información adicional o documentación que se requiera para respaldar mi solicitud. Asimismo, estoy abierto a discutir cualquier aspecto relacionado con mi investigación que la institución considere relevante.

Espero contar con su respuesta favorable a la brevedad posible para poder iniciar la recolección de datos y avanzar en mi investigación de tesis. Quedo a su disposición para cualquier consulta o aclaración.

Agradezco de antemano su atención y apoyo.

Atentamente.



Greicy Yocelyn Aguilar Mendocilla
DNI: 71613400
greicyplis@gmail.com
Celular: 989755501




Mg. Pablo Cesar Agreda Germá
DIRECTOR
DNI: 19696836

ANEXO 8: TAMAÑO DE LA MUESTRA PILOTO

ESCALA SOBRE LAS HABILIDADES BLANDAS Y EL DESEMPEÑO DOCENTE

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	total
1	1	2	3	1	1	1	2	3	1	1	1	1	19
2	1	2	1	3	1	5	4	2	4	5	3	3	36
3	3	1	3	5	2	4	1	1	2	3	1	5	34
4	5	5	5	4	5	4	5	5	2	5	5	5	59
5	5	2	2	5	3	5	2	3	2	4	1	5	44
6	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	23
7	4	4	1	4	4	4	1	2	4	3	5	5	48
8	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	63
9	5	5	2	2	1	1	3	3	1	5	3	3	43
10	1	1	4	2	4	2	4	5	3	1	2	4	43
11	4	2	2	1	4	1	4	2	3	1	3	5	43
12	5	1	2	4	4	4	4	1	4	2	5	2	50
13	3	1	3	5	2	4	1	1	2	3	1	5	44
14	5	5	5	4	5	4	5	5	2	5	5	5	69
15	5	2	2	5	3	5	2	3	2	4	1	5	54
16	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	33
17	4	4	1	4	4	4	1	2	4	3	5	5	58
18	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	73
19	5	5	2	2	1	1	3	3	1	5	3	3	53
20	1	1	4	2	4	2	4	5	3	1	2	4	53

ANEXO 9: VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN – V DE AIKEN

VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN - V DE AIKEN

INSTRUCCIONES: Califique cada una de las preguntas formuladas siendo de 0 a 4, en relación a su grado de claridad, pertinencia y relevancia. Por favor tenga en cuenta las siguientes definiciones:

1: no cumple

2: bajo

3: moderado

4: alto

Claridad : la pregunta está correctamente redactada y es fácil de comprender por el evaluador.

Pertinencia: la pregunta permite medir con precisión la variable identificada.

Relevancia: se evidencia un enfoque teórico adecuado en la redacción de la pregunta.

EVALUADOR1				EVALUADOR2				EVALUADOR3				EVALUADOR4				EVALUADOR5			
	CLARI DAD	PERTINE NCIA	RELEVA NCIA																
P1	4	4	4																
P2	4	4	4																
P3	4	4	4																
P4	4	4	4																
P5	4	4	4																
P6	4	4	4	P6	4	4		P6	4	4	4	P6	4	4	4	P6	4	4	4
P7	4	4	4																
P8	4	4	4																
P9	4	4	4																
P10	4	4	4																
P11	4	4	4																
P12	4	4	4																
P13				P13				P13				P13				P13			

V intervalo V							
	CLARIDAD	PERTINENCIA	RELEVANCIA	Instrumento	LI	LS	Revisar
P1	1.000	1.000	1.000	1.00	0.438	1.000	
P2	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000	
P3	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000	
P4	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000	
P5	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000	
P6	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000	
P7	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000	
P8	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000	
P9	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000	
P10	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000	
P11	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000	
P12	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000	
P13							
P14							
P15							
P16							
P17							
P18							
P19							
P20							
P21							
P22							
P23							
P24							
Valor Aiken del instrumento				1.00			

V intervalo V							
	CLARIDAD	PERTINENCIA	RELEVANCIA	Instrumento	LI	LS	Revisar
P1	1.000	1.000	1.000	1.00	0.438	1.000	
P2	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000	
P3	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000	
P4	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000	
P5	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000	
P6	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000	
P7	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000	
P8	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000	
P9	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000	
P10	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000	
P11	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000	
P12	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000	
P13							
P14							
P15							
P16							
P17							
P18							
P19							
P20							
P21							
P22							
P23							
P24							
Valor Aiken del instrumento				1.00			