



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA

Habilidades blandas y desempeño docente en una institución
educativa de Barranca, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Manrique Costilla, Katheryne Edith (orcid.org/0009-0002-0990-165X)

ASESORES:

Mg. Josco Mendoza, Janet Cenayra (orcid.org/0000-0001-8544-269X)

Dr. Sihuay Maravi, Norma Agripina (orcid.org/0000-0002-4023-2688)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi madre, que me acompaña en el camino de crecer profesionalmente y por darme su apoyo incondicional para cumplir mis metas. A Dios, por siempre estar presente y ser mi soporte emocional.

AGRADECIMIENTO

Reconocimiento a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por darme la oportunidad de continuar formándome profesionalmente.

A la Mg. Janet Cenayra Josco Mendoza, quien, en su rol de asesora, brindo los conocimientos requeridos en la realización del presente trabajo de investigación.

Al director de la institución educativa de Barranca, quien facilito la ejecución de las evaluaciones, y a los docentes que colaboraron en el estudio.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, **JOSCO MENDOZA JANET CENAYRA**, docente de la **ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN** de la **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA NORTE**, asesor de Tesis titulada: "**Habilidades blandas y desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca, 2023**", cuyo autor es **MANRIQUE COSTILLA, KATHERYNE EDITH**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21%, 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.

LIMA, 30 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JANET CENAYRA JOSCO MENDOZA DNI: 41001745 ORCID: 0000-0001-8544-269X	



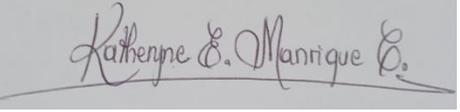
Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo Manrique Costilla, Katheryne Edtih, egresado de la Escuela de posgrado y Programa académico de maestría de la Universidad César Vallejo (Lima Norte), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la tesis titulada: “Habilidades blandas y desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca, 2023”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro la tesis:

1. No ha sido plagiado 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 publicado ni presentado 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 información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Barranca, septiembre 2023.

Apellidos y Nombres del Autor: Manrique Costilla, Katheryne Edith	Firma
DNI: 15860202 ORCID: orcid.org/0009-0002-0990-165X	

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo de diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
3.5. Procedimiento	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	34
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables.	

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos.

Anexo 4. Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado.

Anexo 5. Matriz Evaluación por juicio de expertos.

Anexo 6. Resultado de similitud del programa Turnitin.

Anexo 7. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

Anexo 8. Base de datos

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Confiabilidad – α de Cronbach del cuestionario de habilidades blandas	15
Tabla 2	Confiabilidad – α de Cronbach del cuestionario del desempeño docente	16
Tabla 3	Frecuencia de datos de las habilidades blandas de los docentes	18
Tabla 4	Frecuencia de datos de las dimensiones de la variable habilidades blandas	19
Tabla 5	Frecuencia de datos del desempeño de los docentes	20
Tabla 6	Frecuencia de datos de las dimensiones del desempeño docente	21
Tabla 7	Coeficiente Rho de Spearman de las variables de estudio	22
Tabla 8	Coeficiente Rho de Spearman de la autoestima y el desempeño docente	23
Tabla 9	Coeficiente Rho de Spearman de la empatía y el desempeño docente	23
Tabla 10	Coeficiente Rho de Spearman de las habilidades de comunicación y el desempeño docente	24

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Diseño correlacional	11
Figura 2 Diagrama de las habilidades blandas	18
Figura 3 Diagrama de las dimensiones de la variable habilidades blandas	19
Figura 4 Diagrama del desempeño docente	20
Figura 5 Diagrama de las dimensiones de la variable desempeño docente	21

RESUMEN

En la presente investigación de título Habilidades blandas y desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca, 2023, cuyo objetivo fue determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca, 2023.

El tipo de investigación fue básica del nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, corte transversal. Se consideró a toda la población que constó de 72 docentes. La técnica empleada para recaudar información fue una encuesta y los instrumentos de tipo cuestionarios las cuales fueron correctamente validados a través de juicios de expertos y estableciendo su confiabilidad a través del estadístico Alpha de Cronbach que demostraron una alta confiabilidad para ambos cuestionarios.

Se concluye que existe relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente, con un valor de p valor de 0.001 y una relación positiva, directa y moderada (*Rho de Spearman = 0,703*). Por lo cual se deja de lado la hipótesis nula y se considera la hipótesis alterna.

Palabras clave: desempeño docente, habilidades blandas, aprendizaje.

ABSTRACT

In the present research entitled Soft skills and teaching performance in an Educational Institution of Barranca, 2023, whose objective was to determine the relationship between soft skills and teaching performance in an Educational Institution of Barranca, 2023.

The type of research was basic at the correlational descriptive level, with a quantitative approach; non-experimental design, cross-sectional. The entire population was considered, which consisted of 72 teachers. The technique used to collect information was a survey and questionnaire-type instruments which were correctly validated through expert judgments and establishing their reliability through Cronbach's Alpha statistics, which demonstrated high reliability for both questionnaires.

It is concluded that there is a relationship between soft skills and teaching performance, with a p value of 0.001 and a positive, direct and moderate relationship (*Spearman's Rho = 0.703*). Therefore, the null hypothesis is set aside and the alternative hypothesis is considered.

Keywords: teaching performance, soft skills, learning.

I. INTRODUCCIÓN

Considerando la oleada de cambios económicas, sociales y en el ámbito de la salud, así como esto afectó a la educación. En la Organización Mundial de la Salud (OMS) se indicó que el aislar a las personas socialmente llevo a los países asumir una gama de estrategias que le ayudara a controlar propagación del virus, por ello se indicó que se debía de usar mascarillas, alcohol, lavado de manos y que se guarde distancia social, además se elaboraron cronogramas para una serie de vacunas que ayudarían a la prevención y a una mejor respuesta frente a la enfermedad infectocontagiosa llamada Covid 19.

Los países a nivel mundial debieron de tomar medidas en diferentes campos como la salud, la economía, la producción y un campo que se veía vulnerables que era el educativo. Es por ello que, los gobiernos del mundo decidieron tomar acciones para hacer frente a las carencias educativas que se vieron implicadas, el uso de estrategias pedagógicas combinadas con las estrategias socioemocionales necesarias para dar soporte tanto a los docentes como a los estudiantes, esto permitió que emerjan nuevas habilidades necesarias como la creatividad y el uso y el manejo de las habilidades blandas. Se ve preciso referir el caso de las instituciones educativas que debieron de suspender las sesiones de aprendizaje y todo tipo de actividad presencial, así se cedió el paso a una diversidad de actividades a distancia. Para desarrollar las sesiones de aprendizaje se valieron de los canales virtuales zoom, meat, teams y whatsapp, creando una nueva necesidad el conocimiento del uso de diferentes herramientas virtuales por parte de los docentes (Vásquez et al., 2020).

Durante ese periodo de hacinamiento obligatorio se plantearon acciones para el manejo de la gestión de la educación con asociación al desempeño docente (DD), se vio necesario una acción para el manejo de las habilidades blandas (HB) de los docentes, administrativos y estudiantes de la comunidad educativa. Un gestor como líder de la comunidad educativa (director) dirigió sus esfuerzos en desarrollar sus capacidades de comunicación, así también la capacidad de lograr que los docentes trabajen en conjunto con un propósito en común educar. El director debió de buscar formas de elogiar, saludar y responder de la forma más cortés a la variedad de situaciones que se presentaron y de prevenir las formas de

como asimilarían o a las reacciones adversas que se dieron durante ese periodo (Goleman, 1998 citado por Dominguez, 2022).

En la actualidad se necesita profesionales con competencias desarrolladas en habilidades blandas y en el manejo de tecnologías aplicadas a la educación no presencial, ya que deben de generar algún tipo de cambio en el comportamiento o parecer filosófico de los oyentes dentro de las organizaciones laborales (Cornejo, 2016). En consecuencia, se puede citar el estudio de la Universidad de Harvard (2016), donde se encontró como evidencia que el 85% de los profesionales que logran tener éxito dentro de su desempeño laboral y profesional, se debe a que han desarrollado y practicado diferentes acciones que les permitieron perfeccionar las HB, lo que implica que hicieron uso de buenos tratos y prácticas en las organizaciones donde laboraron.

Lo mencionado en el párrafo anterior, muestra evidencia que es posible fortalecer las habilidades blandas de los participantes dentro de cualquier instalación u organización. Como fue el caso de los educadores de la institución educativa que se encuentra en la provincia de Barranca, que son personas con calidad humana y entusiasmo en la enseñanza. A pesar de todo, los docentes distinguieron que existe falencia en las habilidades blandas, una gran carencia de empatía, poco diálogo y una fractura social entre los docentes, además, existe un descontento en el trato que reciben del director. También, de las buenas prácticas que tienen los integrantes de la comunidad educativa siendo versátiles, pero aún existe en el colegio y esto genera un descontento entre ellos y muchas veces llega a ser conflictos. A ello se suma que los estudiantes en su gran mayoría trabajan y no se dedican a tiempo completo a sus estudios, hacen sus mejores esfuerzos por aprender.

Las instituciones necesitan personas que sean empáticas, sientan solidaridad, ser sensibles, tener flexibilidad ante las permutas constantes logrando optimizar el trabajo en grupo y resolver conflictos sociales, sin importar la raza, ideología, cultura y procedencia (Saturnini, 2020).

Para hacer frente aquellas necesidades y evaluar las buenas prácticas y resolver aquellos conflictos laborales por la falta de habilidades sociales que generó el aislamiento social y buscar manera de adaptarse a estos nuevos escenarios laborales. Por ello, este estudio muestra como principal problema del estudio

¿Cómo se relaciona la autoestima y el desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca,2023?; ¿Cómo se relaciona la empatía y el desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca,2023? Y ¿Cómo se relacionan las habilidades de comunicación y el desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca,2023?

Se justifica teóricamente en base de la búsqueda de la comprensión de las habilidades blandas desde la perspectiva de Hoyos et al. y Liyau quienes permiten una aclaración de esta característica tan importante en los docentes, debido que el contexto actual requiere redefinir la definición de esta variable. Además, al generalizar las habilidades blandas es una competencia que debe estar en todo trabajador pues esto implica evidencia de un buen desempeño. El poner práctica esta habilidad contribuye de forma asertiva en el centro laboral permite que los proyectos se realicen con precisión, desarrollen competitividad y se adapten a una variedad de escenarios.

Referente a la justificación metodológica, para Ñaupas et. al (2018), señaló la importancia de realizar investigaciones básicas para complementar los conocimientos teóricos ya existentes, así como al desarrollar acciones para detectar las categorías de las habilidades blandas en especial después de una época de incertidumbre por el covid. El enfoque que se siguió fue cuantitativo debido a que se tenía que encontrar evidencias de en relación con el desempeño de los docentes, por ello se realizó un planteamiento hipotético y se contrasto mediante el coeficiente rho de Spearman (Hernández et al., 2016).

Finalmente, la justificación práctica del estudio está en que ayudara a permitir a cada miembro de la institución educativa como asumir un rol más empático con el docente, sabrá como sobre llevar y dar acciones de mejora para que el desempeño del docente no se vea afectado. Además, esto le permitirá al directos generar planes de gestión considerando las habilidades blandas dentro del proyecto educativo institucional y el plan anual del colegio.

Después de exponer estas premisas, se puede asumir el siguiente objetivo general; Determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca, 2023. De lo cual se desprenden los objetivos específicos: Determinar la relación entre la autoestima, la empatía y

las habilidades de comunicación y el desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca, 2023.

Lo expuesto anteriormente permite plantear la hipótesis de la investigación que es como las habilidades blandas se relacionan con el desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca, 2023.

Además, se tiene las hipótesis específicas que se desprenden de los argumentos previos: La autoestima, la empatía y las habilidades de comunicación se relaciona con el desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para los antecedentes nacionales que estudiaron a las habilidades blandas y el desempeño docente se tiene a; Chacra y Contreras (2022) se propusieron determinar la asociación de las variables de estudio. Concluyeron que las HB tienen una correlación positiva y buena con respecto al desempeño de los trabajadores de una organización de trabajo remoto. Con estos resultados se motivó a los colaboradores a que desarrollen la proactividad y la comunicación efectiva.

Para Pitta (2021) se centró en conocer las habilidades blandas de los docentes durante la crisis sanitaria (COVID 19) y como los estudiantes lo percibían. Después de aplicar la prueba estadística U M de Whitney determino que la existe una diferencia entre los educandos y como perciben las habilidades blandas de sus docentes y como estos se auto perciben. Además, de identificar mediante la prueba de estadística la relevancia de la creatividad y la empatía durante ese proceso de confinamiento fueron importantes para el desenvolvimiento del desempeño de los educadores.

Además, Fuerte et al. (2021) indagaron sobre el desenvolvimiento conceptual y analítico de las habilidades blandas y la relevancia en el desempeño docente, concluyendo que estas habilidades son decisivas para el desarrollo académico y profesional del docente en sus diferentes niveles educativos. El desempeño docente desde varios criterios tiene su prioridad en mejorar la planificación para el aprendizaje, manejo de nuevas tecnologías, interactuar y saber escuchar para comunicarse adecuadamente con el estudiante. El proceso de evaluación es trascendente para lograr enmendar errores y optimizar las virtudes.

Morales (2020) determinó la asociación del desempeño docente con el avance de los aprendizajes de los educandos. Al realizar la contrastación de la hipótesis se probó que existe una relación positiva, directa y significativa entre las variables. Concluyendo que, la comunicación con el desempeño se relaciona altamente y cuando una aumenta o mejora la otra variable lo hace en la misma proporción.

Además, Vásquez (2020) estableció la relación del desempeño docente y el rendimiento académico de los educandos. Llegando a la conclusión de que si los docentes realizan un desempeño excelente el rendimiento llega a ser bueno, siendo

la correlación media y significativa. Además, se identificó correlaciones entre la planificación y actitud docente con el rendimiento de los educandos.

Desde el contexto internacional se obtuvo las siguientes investigaciones; Hernández (2023) investigó sobre el desempeño docente contribuye en la afirmación y reafirmación de las habilidades blandas de los estudiantes, además como ellos perciben a sus maestros en el desarrollo de las sesiones del aprendizaje. Destacando en los resultados, a la ética docente, la responsabilidad que deben demostrar y el apasionamiento por la enseñanza. Así como, los docentes deben ser conscientes de sus acciones y de cómo su desempeño influye en los estudiantes.

Para Chan y Zaldívar (2023) se plantearon como propósito analizar aquellos factores que influyen en el desarrollo de las habilidades blandas de los docentes. Concluyeron que los docentes deben de desarrollar valores, tener una actitud positiva, manejo de sus emociones, un lenguaje asertivo y un autoconocimiento para potenciar sus habilidades. Estas complementan las habilidades duras favorece el desarrollo del desempeño, así como mejorar la autoestima de los docentes.

Ortiz y Vizcaya, (2021) investigaron a las habilidades como las aptitudes propias de los seres humanos, demostrando la originalidad de abordar el trabajo en equipo para obtener los propósitos en común. Se concluyó que las destrezas de las personas pueden ser actividades que se desarrollan con éxito ya sea de manera personal o grupal. Además, el realizar trabajos en grupo para lograr un objetivo en común les hace sentirse bien con ellos y con los que lo rodean, por ello, es importante formar líderes con habilidades blandas antes que solo gerentes.

Bustamante (2020), destacó la relevancia del uso de las habilidades blandas de los coordinadores pues se relacionan con el área de la imagen institucional, donde en este estudio se siguió una investigación descriptiva exploratoria. La muestra estuvo compuesta por quince asesores lo que permitió encontrar evidencias de las categorías de las habilidades blandas. En su dimensión comunicación evidencia una buena relación con las personas en su entorno laboral. El estudio llegó a la conclusión que existe una asociación entre el uso de las habilidades blandas en su dimensión de comunicación y el desempeño profesional en su dimensión trabajo colaborativo, además se encontró evidencia de

que las habilidades predisponen a ser más adaptables, confiables y ser hábiles en encontrar solución a problemas siendo cordiales en la variedad de escenificaciones con sus colaboradores y sus superiores.

Cedeño (2020) estudio las estrategias para desarrollar las habilidades blandas con la aplicación de las tecnologías en los alumnos de sexto grado. Los resultados encontrados en el nivel descriptivo demuestran que de los 22 educadores que formaron parte de la investigación, el 95% evidencian que no lograron considerar el avance del uso de las habilidades blandas con la aplicación de las tecnologías en los alumnos. Se llegó a concluir que el uso de las habilidades blandas es muy relevante para el desenvolvimiento de los educandos.

Para el desarrollo teórico de la variable habilidades blandas se debe de considerar sus inicios en la década de los 90 se acuña la expresión habilidades blandas considerado como un grupo de destrezas que adquiere el sujeto (en la investigación el docente) para la potenciación de su desempeño (Vera, 2016).

Las habilidades blandas se concretizan en capacidades que se relacionan con la forma en que interactúa con otras personas y esto se asocia con los atributos personales, la inteligencia emocional y los aspectos de personalidad de cada uno. Como consecuencia, es la puesta en práctica de aptitudes, rasgos, conocimientos y valores que concatenan con la vida y favorecer a la interacción dentro de su entorno. Algunas de las habilidades son innatas o pueden desarrollarse (Liyau, 2020)

De acuerdo con Hoyos et al. (2004) las habilidades blandas son una forma de interactuar o combinar de manera afirmativa el arte de comunicar, una práctica social muy especial entre las personas, la forma en que se acercan y el estar dispuestos de asumir nuevos papeles en las organizaciones sociales donde se desempeñan y logran aprender nuevas formas desde los fundamentos de la teoría del humanismo que refuerzan los lazos entre los integrantes. Dentro de las manifestaciones de los componentes que se van a asumir como las dimensiones son: autoestima, empatía y habilidad de comunicarse.

Por ello, al desarrollar las dimensiones de las habilidades blandas; se consideró como primera; a la autoestima, esto significa que todo el conjunto de los sentimientos, así como las opiniones que se tienen, las sensaciones y las actitudes respecto a nosotros mismos lo que se ha ido juntando a través del largo tiempo de

la vida. Una autoestima positiva, firme y fuerte puede ser un gran impulso para lograr las metas, que den seguridad, brinden confianza, implican identidad, dan valor y dan competencia personal para lograr afrontar las dificultades que se le presentan en la vida. Además, esto contribuye al desarrollo ético y profesional de los educadores y al desenvolvimiento óptimo en sus deberes educativos.

La segunda dimensión es la empatía, esta es una habilidad interpersonal que te da la posibilidad de observar, conocer y comprender los sentimientos, emociones y opiniones de que tiene otra persona. La empatía permite que el docente entienda las diferencias de opiniones, comparta sentimientos y emociones a sus colegas, reconozca el estado de ánimos de otros docentes, sepa pedir disculpas de manera oportuna y entienda el lenguaje no verbal o gestual de los compañeros de la institución educativa.

La tercera dimensión es la habilidad de comunicarse pues es la forma que se tiene para establecer contacto con las personas y lograr entenderse mientras dialogan, intercambian ideas y/o comparten sus experiencias en un ambiente social. El desarrollo de esta habilidad permite que el docente pueda establecer una relación con sus estudiantes, llegar a acuerdo en aula, minimizar o evitar algún conflicto (Liyau, 2020).

Para Liyau (2020) con la comunicación se logra el éxito en los trabajos de equipo, logro de objetivos, ser un buen líder, dar solución a los conflictos y tener una relación cercana con los padres de familia, los educadores educativos y con el personal que labora en la escuela. Para ello, debe de escuchar activamente a sus estudiantes, comprender la diversidad de expresiones sin ofenderse, intervenir en los conflictos del aula y verificar la información que se trata de transmitir sin limitar la libre expresión del emisor, que es el estudiante.

El incremento de las habilidades blandas tiene relevancia pues para cada ser vivo debe de saber comprender a su congénere para poder entablar una relación social teniendo una buena autoestima, siendo empático y logrando una comunicación efectiva.

Considerando el avance en el estudio del desempeño docente, se tomó en consideración lo expuesto en el Marco del Buen Desempeño Docente donde se caracteriza las competencias y como deben de desempeñarse los educadores. Se toma como un acuerdo donde participan el Estado, los docentes y la sociedad. El

desempeño docente se ve reflejado en las acciones de los educadores que logran ser descritas y ser llevada a evaluación, además el desarrollar las competencias. Referirse a el desempeño tiene como propósito el logro de los aprendizajes esperados por los educadores y la ejecución de las diversas tareas asignadas en las sesiones de clase (Marco del Buen desempeño docente [MBDD], 2012)

En educación, el desempeño se relaciona con la realización de acciones hechas por los docentes para mejorar su metodología, enseñanza, manejo de herramientas tecnológicas, capacitarse y reevaluar sus prácticas todo esto en busca de mejorar el aprendizaje de sus educandos (Martínez y Lavín, 2017).

El propósito del marco es generalizar el idioma de cómo debe desempeñarse un buen docente en los distintos pasos del proceso de enseñanza, busca impulsar la reflexión del docente en como este se desenvuelve en su práctica y adopte las características dadas en el marco para tener una visión en la praxis de enseñanza. Con ello, el objetivo es revalorar al docente frente a la sociedad y reforzar la imagen de su profesionalismo sin sesgo o favoritismo al enseñar, además, ser guía e un modelo de políticas de formación, como evaluar, tener una escala para el reconocimiento del desempeño y mejorar las propias condiciones laborales de cada uno de los docentes (MINEDU, 2012).

Este marco se compone por cuatro grandes dimensiones; la primera es que el docente este preparado para el aprendizaje de los educandos entendiéndose como seguir una planificación dogmática al elaborar la programación anual, desarrollar las unidades didácticas y preparar las sesiones de aprendizaje siguiendo la ruta de la interculturalidad e inclusión social. Con el objetivo de caracterizar al conocimiento dentro de un entorno social, cultural y cognitivo que debe el educando adquirir durante sus años de permanencia dentro del ámbito de la educación básica. Esto permite al docente tener un abanico de opciones para la generar materiales, elaborar estrategias de enseñanza y aprendizaje, también de planificar trabajos de estudio de campo lo marca la salida del estudiante al mundo que lo rodea.

En segundo dominio refiere a como el docente enseña para el aprender del estudiante acompañándolos dentro de la ruta de enseñanza con búsqueda del conocimiento siempre guardo la valoración por la diversidad e inclusión en sus variadas expresiones. Se caracteriza por que el docente debe promover un clima

adecuado para aprender, debe tener un dominio temático, ser motivador en todos los momentos de la enseñanza, creativo en planteamiento de múltiples alternativas de estrategias metodológicas y de evaluación, también en el manejo de instrumentos que faciliten el evidenciar el desarrollo de las competencias del estudiante. Siendo un gran desafío para el docente cumplir con la expectativa del marco, pero considerado como una visión razonable y posible a largo plazo pues ayudará a superar los vacíos educativos y desafíos en los pasos de aprendizaje.

Para la tercera dimensión se espera que el docente participe de la gestión en el colegio en forma unida y articulada con la comunidad educativa, esto tiene como propósito que el docente se sumerja participativamente en la fabricación, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional. La identificación del docente es espontánea al verse inmerso en este proceso, siendo un promotor de un clima cálido en la institución, buscando la valoración y respeto de la comunidad y que el padre de familia sea un miembro activo de este proceso, todo esto sumado debe resultar en mejoras para el aprendizaje de los educandos.

Como cuarta dimensión se promueve el desarrollo del profesionalismo y la identidad del docente con la educación, es un proceso colmado de prácticas holísticas lo que envuelve a todos los docentes en un trabajo grupal y colaborativo. Este proceso implica que los docentes deben contribuir con sus experiencias en el desarrollo de las actividades profesionales en los posibles ambientes de diálogo abierto, además de buscar su propio desarrollo al ser capacitados continuamente sin saturar su trabajo sino volviéndolo atractivo para lograr la culminación exitosa del mismo. Se ambiciona desarrollar en el docente un espíritu de responsabilidad al proceso y los posibles resultados, así como el impulso de contribuir para diseñar e implementar nuevas políticas educativas tanto en su institución, red de colegios y nivel nacional.

La aplicación de estas cuatro dimensiones permitirá que el docente se organice de manera secuencial en el proceso de enseñanza y mejore sus estrategias metodológicas y aplique una variedad de herramientas e instrumentos que conduzcan al desarrollo académico del estudiante.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de estudio fue básico pues busca la mejora o refinamiento de la teoría existe (Muntané, 2010). Para Cabezas et al. (2018), la investigación básica depende de buscar los conocimientos nuevos sobre los fenómenos o situaciones que se desean evaluar, con el fin de juntar los datos que incrementar el conocimiento teórico.

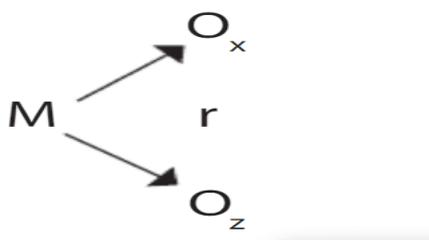
3.1.2. Diseño de investigación

El diseño al que se ciñó esta investigación fue el no experimental pues no se manipularon las variables o se expuso a los sujetos de la investigación a un estímulo, sino que, se estudió el desenvolvimiento del fenómeno como se observó dentro de su entorno y posterior a ello se procedió a analizarlo, comprenderlo y explicarlo (Sánchez et al, 2018).

El método utilizado fue el transversal debido a que el instrumento se aplicó en un tiempo específico para la identificar de la variable, describirla y paso seguido hacer un análisis de esta (Martínez, 2018).

Figura 1

Diseño correlacional



Nota: Representado por Ñaupás et al. (2018)

Donde:

M → es la muestra de la población – docentes de una institución de Barranca.

O_x → es la observación de medición de las habilidades blandas.

r → es el valor del coeficiente de correlación entre las dos variables estudiadas.

O_z → es la observación de medición del desempeño docente.

El enfoque cuantitativo se asocia con la idea de magnitud que refleja un fenómeno social y sigue pasos de manera secuencial con aprobación continua con el uso de la estadística. Permite la formulación del problema, objetivo e hipótesis para la investigación luego se cuantifico para poder realizar la estadística que permite argumentar los objetivos propuestos (Ramos, 2020 y Martínez, 2018).

Por consiguiente, se utilizó el método hipotético – deductivo, puesto que, se comprobó la hipótesis propuesta a partir de la deducción (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable x: Habilidades blandas

Definición conceptual

Las habilidades blandas se concretizan en capacidades que se relacionan con la forma en que interactúa con otras personas y esto se asocia con los atributos personales, la inteligencia emocional y los rasgos de personalidad de cada uno. En consecuencia, es la puesta en práctica de aptitudes, rasgos, conocimientos y valores que concatenan con la vida y favorecen a la interacción dentro de su entorno. Algunas de las habilidades son innatas o pueden desarrollarse (Liyau, 2020).

Definición operacional

Se aplicó el cuestionario del investigador Barco (2021) adaptado por la investigadora compuesto por 20 ítems cuyas dimensiones son: Autoestima, empatía, habilidades de comunicación.

Indicadores

Los indicadores que se aplicaron en este estudio fueron: (dimensión 1) relaciones humanas, autoconocimiento y autoconcepto; (dimensión 2) lazos afectivos y resolución de problemas; y (dimensión 3) coherencia y cohesión comunicativa, y recojo de información.

Escala de medición

La escala que se utilizó fue ordinal, debido a que la variable se midió con nivel y rangos a la que se le asignó valores de malo, regular y bueno para cada variable y sus respectivas dimensiones.

Variable y: Desempeño docente

Definición conceptual

El desempeño docente se ve reflejado en las acciones de los docentes que logran ser descritas y ser llevada a evaluación, además de desarrollar las competencias. Referirse a el desempeño tiene como propósito el logro de los aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Con ello, el objetivo es revalorar al docente frente a la sociedad y reforzar la imagen de su profesionalismo sin sesgo o favoritismo al enseñar, además, ser guía e un modelo de políticas de formación, como evaluar, tener una escala para el reconocimiento del desempeño y mejorar las propias condiciones laborales de cada uno de los docentes (MBDD, 2012).

Definición operacional

Se aplicó un cuestionario del investigador Barco (2021), que fue adaptado por la investigadora compuesto por 20 ítems cuyas dimensiones son: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente por valor con escalas politómicas y niveles y rangos.

Indicadores

Los indicadores que se utilizó en esta investigación según cada dimensión: (dimensión 1) caracterización estudiantil, planificación y clima; (dimensión 2) dominio curricular, procesos de enseñanza, estrategias y evaluación; (dimensión 3) democracia, responsabilidad social y familiar; (dimensión 4) experiencia profesional y ética.

Escala de medición

La escala que se utilizó fue ordinal, debido a que la variable se midió con nivel y rangos a la que se le asigno valores de malo, regular y bueno para cada variable y sus respectivas dimensiones.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población es un grupo de entes humano observables y que pueden ser susceptibles a ser medibles debido a las características que tienen en común (Sánchez et al. 2018), la población que se seleccionó para realizar la investigación

estuvo conformada por 72 docentes de una institución educativa N°21606 de Potao, provincia de Barranca.

Criterios de inclusión:

- Se tomo como participante a todos los profesores de la institución educativa de Barranca que pertenecen al año escolar 2023.
- Los docentes que estaban presentes a la toma de la encuesta.

Criterios de exclusión:

- No se consideró a los profesores nombrados que gozaban de licencia.
- A los auxiliares de educación.
- Se excluyo al personal de servicio.
- Ser director o subdirector de la institución educativa.

3.3.2. Muestra

Esta investigación trabajo con todos los sujetos de la población, por lo cual, no se realizó el cálculo de la muestra.

3.3.3. Muestreo

El muestreo fue sin uso de la probabilidad, la técnica elegida en esta investigación fue por conveniencia del investigador e intencional, pues se seleccionó a un conjunto de sujetos representativos para el estudio a quienes se les aplico la encuesta (Baena, 2017).

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis es considerada a cada uno de los sujetos que conforma la muestra (Hernández et al., 2016). En esta investigación la unidad es el docente.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La encuesta es una de las técnicas más usada en las investigaciones debido a su versatilidad, pues permite la obtención de información de manera

rápida. Según Vega et al. (2021) es el método que no requiere mucho tiempo para ser aplicado y tiene la habilidad de obtener con precisión la información.

Instrumento

Para medir las variables estudiadas se aplicó dos cuestionarios, que sirvieron para recolectar la información necesaria para evaluar la relación de las variables.

Validez

La validez se refiere al grado en el que se puede controlar y generar la posibilidad de resultados similares de una o más variables (Ñaupas et al., 2018). Además, se le considera un proceso en el cual los instrumentos usados logran medir lo que se intenta medir, en consecuencia, se asume la validez por contenido (Mosteiro y Porto, 2017); este tipo de técnica obtiene la opinión de jueces expertos en el tema, quienes desde de su perspectiva indican si se puede aplicar el instrumento a la población de estudio.

Para la realización de esta investigación se utilizó dos instrumentos validados por jueces expertos en educación y estadística, luego se procedió a aplicar en la población de estudio.

Confiabilidad

Para realizar la confiabilidad del instrumento, se aplicó un proceso estadístico que es preciso y permite verificar el nivel de valoración (Ronceros y Pombas, 2023).

Para medir la confiabilidad de la variable habilidades blandas se procedió a hallar el valor del Alpha de Cronbach en un grupo de 30 educadores con similares características a la población.

Tabla 1

Confiabilidad – α de Cronbach

α	N° de elementos
,950	20

El valor ($\alpha=.950$) obtenido indicó muy buena fiabilidad y con la posibilidad de llevar a ejecución el instrumento a la población de estudio.

De manera similar se aplicó el Alpha de Cronbach para la variable desempeño docente en un grupo piloto de 30 docentes con similares características a la población.

Tabla 2

Confiabilidad – α de Cronbach

α	N de elementos
,927	20

El valor ($\alpha=.927$) obtenido indicó muy buena fiabilidad y con la posibilidad de llevar a ejecución el instrumento a la población de estudio.

3.5. Procedimiento

Para iniciar con la investigación se solicitó permiso al director de la institución educativa con dirección en Barranca, obtenido la aprobación el siguiente paso fue la realización de la toma de los dos cuestionarios al conjunto de sujetos piloto. Con el resultado favorable se procedió a llevar los cuestionarios al colegio y aplicar a la población de estudio, los docentes contribuyeron de manera responsable y empática. Con los datos recolectados se llenó una hoja en Excel que se derivó a un estadístico para que realice las pruebas para validar las hipótesis.

3.6. Método de análisis de datos

Para la realización de la interpretación y el análisis de los datos se siguió los siguientes pasos; primero se aplicó la prueba de distribución de normalidad de datos (K-S) porque la población superó los 50 datos, obteniendo la no normalidad de los datos, en consecuencias se aplicó el estadístico no paramétrico *Rho* de Spearman.

Para ello, se utilizó el software SPSS 26 para la contratación de las hipótesis y el Excel se utilizó para la organización, elaboración de tablas y diagramas, interpretación y análisis de los datos.

3.7. Aspectos éticos

Para esta investigación se consideró importante el código de ética de investigación de la universidad, que indica citar a todos los autores que se usaron para la elaboración de la tesis, se respetó las ideas de los autores. Se referencio las publicaciones realizadas por instituciones nacional y privadas, además se consideró a los autores de los cuestionarios utilizados. En la aplicación de los cuestionarios se respetó el anonimato de los participantes, se les hizo firmar un consentimiento para poder usar la información que brindan y después de realizar la investigación se procederá a desechar los datos pues su uso solo es para este estudio.

IV. RESULTADOS

Descripción de las variables

Habilidades blandas

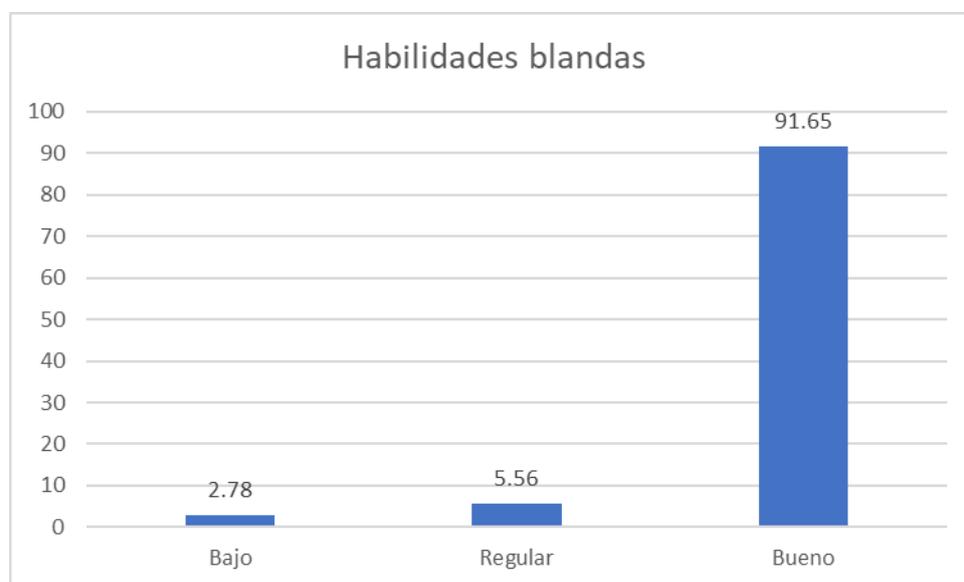
Tabla 3

Frecuencia de datos

Niveles	<i>fi</i>	<i>p%</i>
Mala	2	2.78
Regular	4	5.56
Buena	66	91.65
	72	100

Figura 2

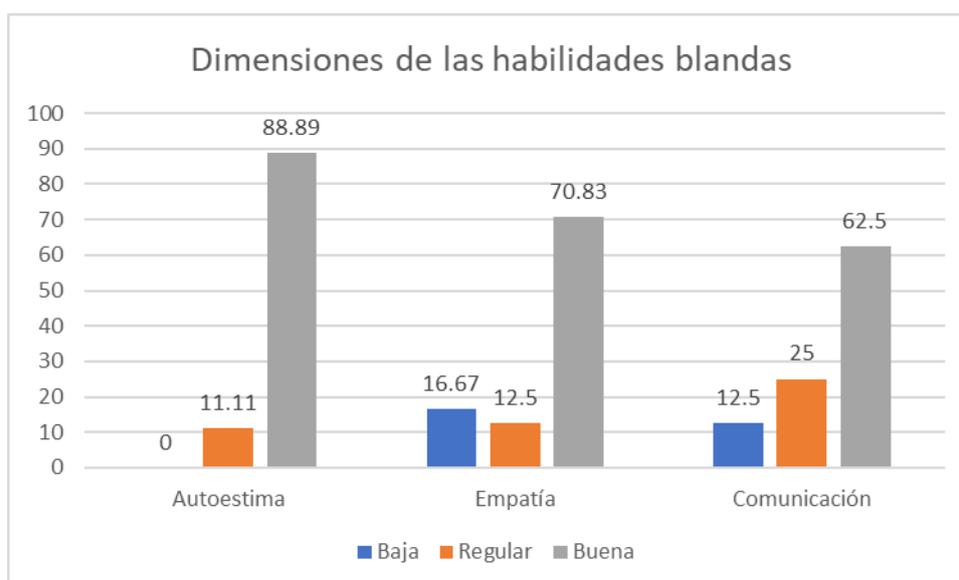
Diagrama de las habilidades blandas



Como se muestra en la tabla anterior; el 91,67% de los educadores presenta un desarrollo bueno de las habilidades blandas, el 5,56% de los educadores presenta un desarrollo regular y el 2,78% de los educadores tienen un bajo desarrollo de las habilidades blandas.

Tabla 4*Frecuencia de datos de las dimensiones de la variable*

Niveles	Autoestima		Empatía		Comunicación	
	<i>fi</i>	<i>p%</i>	<i>fi</i>	<i>p%</i>	<i>fi</i>	<i>p%</i>
Bajo	0	0.00	12	16.67	9	12.50
Regular	8	11.11	9	12.50	18	25.00
Buena	64	88.89	51	70.83	45	62.50
	72	100	72	100	72	100

Figura 3*Diagrama de las dimensiones*

Considerando los resultados de la tabla y figura anterior; en el aspecto de la autoestima de los educadores se obtuvo que; el 88,89% de los educadores lograron una categoría buena, el 11,11% de los educadores lograron una categoría regular y no existen educadores con una autoestima baja. Con relación al aspecto empático de los educadores se tiene que; el 70,83% de los educadores tiene una categoría buena, el 12,50% de los educadores tiene una categoría regular y el 16,67% de los educadores tiene una categoría baja en esa dimensión. Finalmente, en el aspecto de la comunicación docente se logró que; el 62,50% de los educadores logren una categoría buena, el 25% de los educadores tiene una categoría regular y el 12,50% de los educadores lograron una categoría baja en esa dimensión.

Desempeño docente

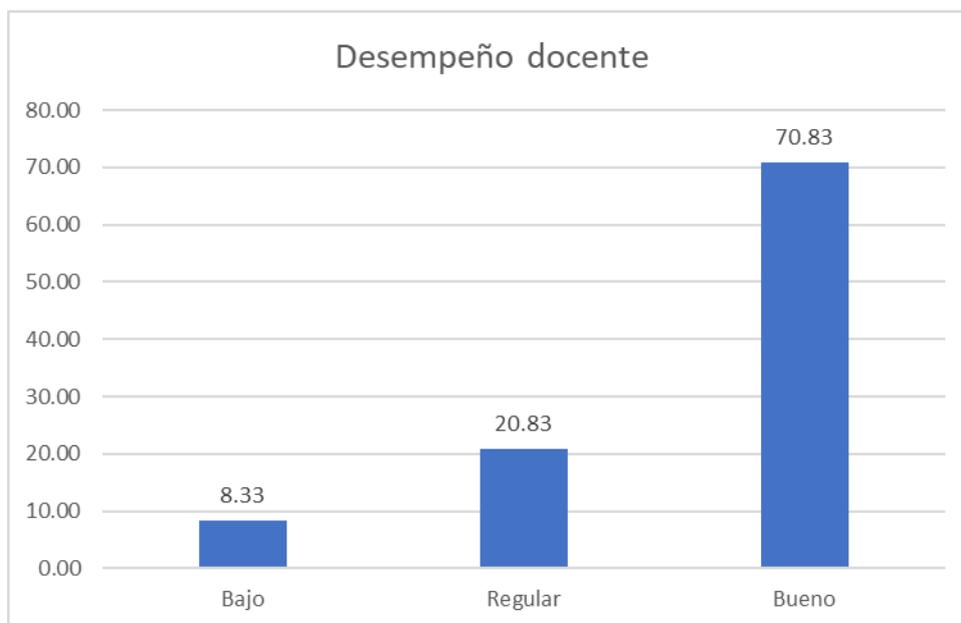
Tabla 5

Frecuencia de datos del desempeño de los docentes

Niveles	<i>fi</i>	<i>p%</i>
Bajo	6	8.33
Regular	15	20.83
Buena	51	70.83
	72	100

Figura 4

Diagrama del desempeño docente



Como se muestra en la tabla de distribución y figura anterior; el 70,83% de los educadores presenta un desarrollo bueno, el 20,83% de los educadores presenta un desarrollo regular y el 8,33% de los educadores tienen un bajo desarrollo del desempeño docente.

Dimensiones

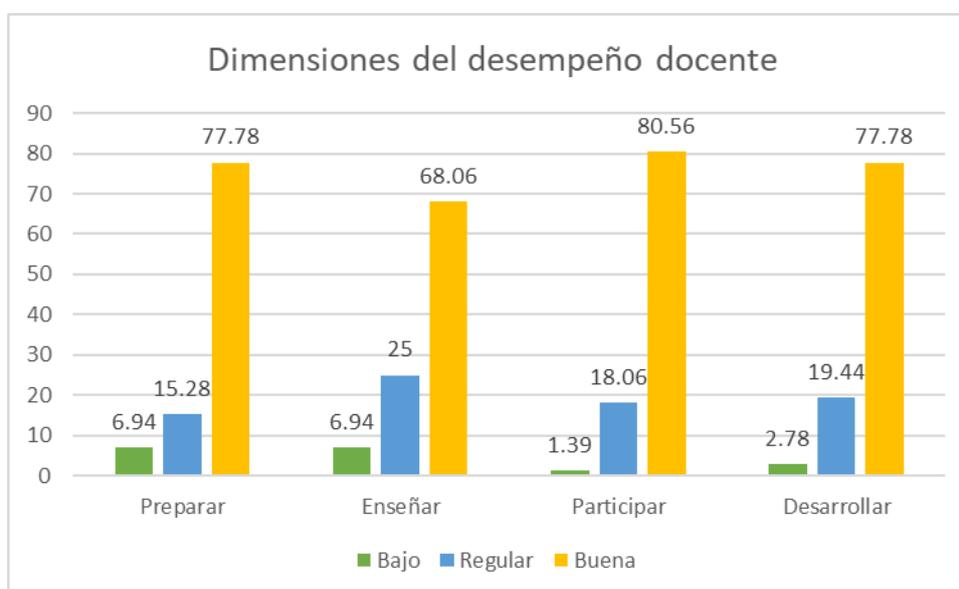
Tabla 6

Frecuencia de datos

Niveles	Preparar		Enseñar		Participar		Desarrollar	
	<i>fi</i>	<i>p%</i>	<i>fi</i>	<i>p%</i>	<i>fi</i>	<i>p%</i>	<i>fi</i>	<i>p%</i>
Bajo	5	6.94	5	6.94	1	1.39	2	2.78
Regular	11	15.28	18	25.00	13	18.06	14	19.44
Buena	56	77.78	49	68.06	58	80.56	56	77.78
	72	100	72	100	72	100	72	100

Figura 5

Dimensiones de la variable



Como se muestra en la tabla; el 77,78% de los educadores tiene una buena preparación para el aprendizaje, el 15,28% de los educadores tiene una regular preparación para el aprendizaje y el 6,94% de los educadores tiene una baja preparación para el aprendizaje. En relación a la enseñanza para el aprendizaje de los educandos; el 68,06% de los educadores lograron un nivel bueno, el 25% de los educadores lograron un nivel regular y el 6,94% de los educadores llegaron a obtener un nivel bajo o deficiente en esa dimensión. Con relación a la participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad; el 80,56% de los educadores lograron un nivel bueno, el 18,06% de los educadores lograron un nivel regular y el 1,39% de los educadores obtuvieron un nivel bajo o deficiente en esa

dimensión. Finalmente, en el desarrollo del profesionalismo y la identidad de los profesores se obtuvo que; el 77,78% de los educadores lograron un nivel bueno, el 19,44% de los profesores lograron un nivel regular y el 2,78% de los profesores están en un nivel bajo o deficiente en esa dimensión.

Contrastación de las hipótesis

Hipótesis General

H₀: Las habilidades blandas no se relacionan con el desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca, 2023.

H₁: Las habilidades blandas se relacionan con el desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca, 2023.

Tabla 7

Coeficiente Rho de Spearman de las variables de estudio

			Habilidades blandas	Desempeño docente
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	1,000	,606
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	72	72
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,606	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	72	72

En la tabla se demuestra con el valor $Rho=0,606$ que la correlación entre las variables es positiva, directa y moderada. El valor $p=0,003$ es menor al valor establecido ($p=0,005$) por lo que se puede afirmar el rechazo de la hipótesis nula. En consecuencia, las habilidades blandas se relacionan significativamente con el desempeño docente de una institución educativa de Barranca.

Hipótesis Específica 1

H₀: La autoestima no se relaciona con el desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca, 2023.

H₁: La autoestima se relaciona con el desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca, 2023.

Tabla 8*Coeficiente Rho de Spearman de la autoestima y el desempeño docente*

		Desempeño docente		Autoestima
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,707
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	72	72
	Autoestima	Coeficiente de correlación	,707	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	72	72

En la tabla anterior se muestra un valor $Rho=0,707$ que significa una relación positiva y alta entre las variables que se investigaron. El valor $p=0,001$ es menor al valor establecido ($p=0,05$) en consecuencia, no se aceptó la hipótesis alterna. En consecuencia, la autoestima que tienen los docentes se asocia de forma significativa con el desempeño docente de una institución educativa de Barranca.

Hipótesis Específica 2

H_0 : La empatía no se relaciona con el desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca, 2023.

H_2 : La empatía se relaciona con el desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca, 2023.

Tabla 9*Coeficiente Rho de Spearman de la empatía y el desempeño docente*

		Desempeño docente		Empatía
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,762
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Empatía	Coeficiente de correlación	,762	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

Los resultados de la tabla demuestran con el valor $Rho=0,762$ que la correlación entre las variables es directa y alta. El valor $p=0,000$ es menor al valor establecido ($p=0,005$) en consecuencia, no se acepta la hipótesis nula. Por consiguiente, la empatía de los docentes se relaciona en forma significativa con el desempeño docente de una institución educativa de Barranca.

Hipótesis Específica 3

H₀: Las habilidades de comunicación no se relaciona con el desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca, 2023.

H₃: Las habilidades de comunicación se relaciona con el desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca, 2023.

Tabla 10

Coeficiente Rho de Spearman de las habilidades de comunicación y el desempeño docente

		Desempeño docente		
		Comunicación		
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,733
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	72	72
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,733	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	72	72

En la tabla anterior se evidencia un valor $Rho=0,733$ que significa una correlación positiva, directa y alta entre las variables investigadas. El valor $p=0,002$ es menor al valor establecido ($p=0,05$) por consiguiente, se rechaza la hipótesis alterna. En consecuencia, la comunicación de los docentes se relaciona en forma significativa con el desempeño docente de una institución educativa de Barranca.

V. DISCUSIÓN

Para realizar la discusión de esta investigación en referencia a las habilidades blandas y la asociación con el desempeño docente de una institución educativa de Barranca se ven evidenciados en los resultados descubiertos para realizar la comparación, que se muestran a continuación:

En referencia a la hipótesis general se tuvo como resultado un valor $Rho=0,606$ que demuestra que hay una asociación directa y alta entre las variables investigadas, además el valor $p=0,003$ permitió no aceptar la hipótesis nula. En consecuencia, el uso de las habilidades blandas se llega a relacionar en forma significativa con el desempeño docente de una institución educativa de Barranca. Coincidiendo con Pitta (2021) al concluir que existe las habilidades blandas de sus profesores si influyen el desenvolvimiento de su desempeño en aula que es observado por los estudiantes y por el acompañante pedagógico. Por ello, Morales (2020) en su investigación relaciono el desempeño de los educadores con el éxito que se tiene en los aprendizajes de los educandos, concluyendo que si existe una asociación significativa y directa entre la comunicación y el desempeño. Por ello, se puede afirmar que mientras una variable aumenta o mejora la otra variable lo hace en la misma proporción. En consecuencia, con el aporte de Ortiz y Vizcaya, (2021) en relación a las habilidades blandas son las aptitudes propias del docente que demuestran su particularidad innata, es una de las formas de tratar el trabajo en equipo para conseguir los objetivos en común además para lograr hacer sentir bien a los que le rodean (estudiantes y colegas del colegio), es por ello la importancia dentro de su desempeño.

La segunda hipótesis demuestra la asociación de la empatía con el desempeño docente de una institución educativa de Potao en Barranca con un valor $Rho=0,707$ que demuestra una relación entre las variables en investigación siendo positiva y alta. Además, el valor $p=0,001$ permite negar la hipótesis nula. En consecuencia, la autoestima de los docentes se asocia en forma significativa con el desempeño docente de una institución educativa de Barranca. Coincide con Chan y Zaldívar (2023) que analizaron factores que influyen en el desenvolvimiento de las habilidades blandas de los docentes. Concluyeron que los docentes deben de desarrollar su autoestima apoyados en valores, tener una actitud positiva, manejo de sus emociones, un lenguaje asertivo y un autoconocimiento para

potenciar sus habilidades. La autoestima es una habilidad que favorece el progreso del desempeño de los docentes. Para Liyau (2020) la autoestima no sólo es quererse, sino que implica algo más complejo pues es una variedad de sentimientos, una complejidad de opiniones, una diversidad de sensaciones y una diferencia de actitudes respecto a cada uno mismo, todo esto se va acumulando con el paso del tiempo al largo de la vida. La autoestima por lo general es siempre positiva y se dice que puede ser un motor que impulsa a buscar metas, que aporta seguridad, da confianza, tiene una identidad única, brinda un valor especial y desarrolla competencias a nivel personal para afrontar los problemas. Esto contribuye en manera importante al desarrollo profesional de los educadores y al desenvolvimiento óptimo en sus deberes educativos.

La tercera hipótesis demuestra la asociación de la empatía con el desempeño de los docentes de la institución educativa de Potao, en la provincia de Barranca con un valor $Rho=0,762$ que demuestra la relación entre las variables en forma directa y fuerte. Además, el valor $p=0,000$ permite no aceptar la hipótesis nula. En consecuencia, la empatía que tienen los docentes entre ellos permite que su desempeño sea bueno, por ello existe evidencia para afirmar la relación de estas. Para Bustamante (2020) quien cita a Maslow manifestó que el desarrollo del talento para realizar acciones, así como las habilidades que tienen las personas para desarrollar diferentes actividades y se den con éxito de forma individual o grupal depende no solo del desempeño que tienen al realizar con éxito su oficio, sino también es necesario la empatía para lograr entender las debilidades y fortalezas de sus colegas de la institución educativa.

La cuarta hipótesis tiene como resultado un valor $Rho=0,733$ que demuestra la existencia de la relación entre las habilidades de comunicación que son usadas por los docentes y el desempeño. También, el valor $p=0,002$ permite rechazar la hipótesis alterna. Por consecuencia, la comunicación que tienen los docentes se relaciona en forma significativa con el desempeño docente de una institución educativa de Barranca. Un resultado similar fue obtenido por Morales (2020) quién en su investigación sobre el desempeño docente con el logro de los aprendizajes de los educandos, concluyó que la comunicación es importante para

el buen desempeño y estas se relacionan altamente y cuando una aumenta o mejora la otra variable lo hace en la misma proporción. Además, de acuerdo con Hoyos et al. (2004) las habilidades blandas son una forma de interactuar o combinar de manera afirmativa la comunicación, la práctica social entre las personas, la forma en que se acercan y el estar dispuestos de asumir nuevos papeles en las organizaciones sociales donde se desempeñan y logran aprender nuevas prácticas desde los fundamentos de la teoría del humanismo fortaleciendo los lazos entre los participantes. Dentro de las manifestaciones de los componentes que se van a asumir como las dimensiones son: autoestima, empatía y habilidad de comunicarse.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

En relación a la hipótesis general, el valor obtenido de $Rho=0,606$ prueba la existencia de una correlación entre las variables que se investigaron, siendo esto positiva y alta. El valor $p=0,003$ es menor al valor establecido ($p=0,05$) esto permite afirmar la no aceptación de la hipótesis alterna. En consecuencia, el uso de las habilidades blandas por parte de los docentes se relaciona en forma significativa con el desempeño docente de una institución educativa de Barranca.

Segunda:

En relación a la hipótesis específica 1, el valor obtenido de $Rho=0,707$ prueba la existencia de una correlación entre las variables que se investigaron, siendo esto positiva y fuerte. El valor $p=0,001$ es menor al valor establecido ($p=0,05$) esto permite afirmar la no aceptación de la hipótesis nula. En consecuencia, la autoestima de los docentes se relaciona en forma significativa con el desempeño docente de una institución educativa de Barranca.

Tercera:

En relación a la hipótesis 2, el valor obtenido de $Rho=0,762$ prueba la existencia de una correlación entre las variables que se investigaron, siendo esto positiva y fuerte. El valor $p=0,000$ es menor al valor establecido ($p=0,05$) esto permite afirmar la no aceptación de la hipótesis nula. En consecuencia, la empatía de los docentes se relaciona en forma significativa con el desempeño docente de una institución educativa de Barranca.

Cuarta:

En relación a la hipótesis 3, el valor obtenido de $Rho=0,733$ prueba la existencia de una correlación entre las variables que se investigaron, siendo positiva y fuerte. El valor $p=0,002$ es menor al valor establecido ($p=0,05$) esto permite afirmar la no aceptación de la hipótesis nula. En consecuencia, la comunicación de los docentes se relaciona en forma significativa con el desempeño docente de una institución educativa de Barranca.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Para permitir que las habilidades blandas se potencien en los docentes y logren incrementar su desempeño para la búsqueda de la mejora continua de los estudiantes, se sugiere que se tracen objetivos claros y accesibles para evitar frustraciones o espíritu negativo y que quede escrito en el PEI de la institución. Así mismo, se deben de realizar capacitaciones para mejorar las habilidades blandas.

Segunda:

El desarrollar y fortalecer la autoestima de los docentes es importante para tener un buen desempeño en la institución, por ello, se recomienda realizar evaluaciones psicológicas de manera periódica para obtener información necesaria para realizar charlas, ponencias o realizar citas individuales con los docentes y así poder ayudar en el oportuno. Realizar estas intervenciones proporcionará al director de la institución información necesaria para mejorar su gestión.

Tercera:

El afrontar los obstáculos presentados en la institución educativa es necesario tener una buena empatía, por ello, se sugiere promover y facilitar a los docentes ambientes de conversación libre como un focus group, webinars o eventos de confraternización social para que se conozcan y cuando surjan problemas no sean indiferentes a sus colegas que estén pasando por dificultades.

Cuarta:

Tener la habilidad de comunicar de manera efectiva la información hace posible que los miembros del equipo docente se identifiquen y se identifiquen como un buen emisor de información. En consecuencia, se recomienda que, se usen herramientas de comunicación interna como boletines virtuales, creación de grupos WhatsApp general y por áreas de trabajo. La posibilidad de resolver conflictos con un buen manejo de la habilidad comunicativa es vital, además fortalece la proactividad.

REFERENCIAS

- Bustamante, L. (2020). La importancia de las habilidades blandas en un asesor de imagen. *Cuadernos Del Centro de Estudios de Diseño y Comunicación*, 4(2), 97 – 104. <https://doi.org/10.18682/cdc.vi97.3918>
- Chaca, A. E., Contreras, L. A. (2022). *Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Continental]. Repositorio Institucional – Universidad Continental.
- Chan, G. I., Zaldívar, M. S. (2023). Factors influencing the development of soft skills in initial teacher training. *Revista Publicando*, 10 (38), 54 – 65. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2367/2629>
- Cedeño, A. (2020). Estrategia para desarrollar las habilidades blandas con el uso de las TIC en los estudiantes de 6to. grado del nivel primario. *UCE Ciencia. Revista de Postgrado*, 8(1), 83 – 91. <https://bit.ly/3QrlwwC>
- Cornejo, J. (2016). *El aprendizaje cooperativo, las habilidades sociales en el rendimiento académico en el área de PFRH, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo.
- Domínguez, J., y Carranza, J. (2016). Adicción a las redes sociales y habilidades sociales en estudiantes de una institución educativa privada. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 75 - 62.
- Fuerte, L., Rodriguez, J. L., Rodríguez, R. E. (2021). Soft skills and teacher performance at the higher level of educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 45 – 52. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>
- Hernández, G. (2023). Teaching performance from the perspective of marketing students, a look at social aspects. *Aula abierta*, 52(2), 237 – 242. <https://doi.org/10.17811/rifie.52.3.2023.237-242>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.

- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Liyau, M. E. (2020). *Habilidades Blandas*. Impactando vidas Editores.
- Marco del Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. (2012). Ministerio de Educación del Perú.
- Martínez, S. I., Lavín J. L. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. Congreso Nacional de Investigación Educativa COMIE. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Martínez Ruiz, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Cengage Learning. <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=6401>
- Morales, M. C. (2020). *La calidad del desempeño docente se relaciona con el logro de aprendizajes de los estudiantes de la institución educativa N° 64975-2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio Institucional - Universidad Nacional de Ucayali.
- Ñaupas Paitán, H., Palacios Vileta, J. J., Romero Delgado, H. E., Valdivia Dueñas, M. R. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.. <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=8046>
- Ortiz, J., y Vizcaya, C. (2021). Habilidades gerenciales. *Catálogo Editorial Revelaciones*, 7 (4), 121– 125. <https://doi.org/10.15765/poli.v1i2.2080>
- Pitta, N. R. (2021). *El desarrollo de las habilidades blandas de los docentes y la percepción de los estudiantes en un IES en el nuevo ambiente laboral ocasionado por la crisis sanitaria mundial, Lima, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Institucional – Universidad San Martín de Porres.
- Pumacayo, R. I. (2018). *Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes en la institución educativa politécnica Rafael Loayza Guevara, Arequipa, 2018*. [Tesis de maestría,

Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional – Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.

Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1 – 6. <http://orcid.org/0000-0001-5614-1994>

Ricardo, A. P., Aguilera, O. D. L. C. V., & Diéguez, J. E. R. (2020). Metodología para la educación médica de los estudiantes de medicina durante la rotación por urología. *REFCaIE: Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*. ISSN 1390-9010, 185-202. <https://refcaleleam.edu.ec>

Rodrik, D. (2016). Universidad de Harvard. Edit. *Dinero*.

Ronceros, C., Pomblas R. (2023). Modelo de Confiabilidad, Disponibilidad y Mantenibilidad Operacional para una Planta Compresora de Gas. *Revista Politécnica*, 51(1), 117 – 129. <https://doi.org/10.33333/rp.vol51n1.10>

Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/1480>

Saturnini, N. (2020). Formación tecnológica de habilidades adaptativas sociales en estudiantes de educación especial. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(1), 54 – 62. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i1.1247>

Vásquez, Y. M. (2020). *Desempeño docente y rendimiento académico de la asignatura de matemática en los estudiantes de estudios generales de la escuela de administración industrial de una institución educativa tecnológica*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio Institucional – Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Vásquez, L., Vila, D., & Tuesta, J. (2020). Habilidades blandas y el impacto de la covid 19 en la educación superior. Soft skills and the impact of Covid - 19 on higher education. *Review of global managemen*, 6 (1). <https://bit.ly/3ZkIYja>

Vega, A., Arellano, L. & García, J. (2021). La Observación en el Estudio de las Organizaciones. *New Trends in Qualitative Research*, 5 (1), 71 – 82. <https://doi.org/10.36367/ntqr.5.2021.71-82>

Vera, A. (2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *Revista Akademeia*, 12 (5), 53 – 73. <http://revistas.ugm.cl/index.php/rakad/article/view/137/129>

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general ¿Cómo se relacionan las habilidades blandas y el desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca,2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona la autoestima y el desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca,2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona la empatía y el desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca,2023?</p> <p>¿Cómo se relacionan las habilidades de comunicación y el desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca,2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca,2023</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la autoestima y el desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca,2023</p> <p>Determinar la relación entre la empatía y el desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca,2023</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades de comunicación y el desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca,2023</p>	<p>Hipótesis general Las habilidades blandas se relacionan con el desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca,2023</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La autoestima se relaciona con el desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca,2023</p> <p>La empatía se relaciona con el desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca,2023</p> <p>Las habilidades de comunicación se relacionan con el desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca,2023</p>	VARIABLE 1: HABILIDADES BLANDAS				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			<p>Autoestima</p>	<p>Relaciones humanas Autoconocimiento Autoconcepto</p> <p>Lazos afectivos Resolución de problemas</p> <p>Empatía</p>	<p>1 al 8</p> <p>9 al 14</p> <p>15 al 20</p>	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Mala (20-46)</p> <p>Regular (47-73)</p> <p>Buena (74-100)</p>

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE					
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos	
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Caracterización estudiantil Planificación Clima	1 al 8	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Mala (20-46) Regular (47-73) Buena (74-100)
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Dominio curricular Procesos de enseñanza Estrategias Evaluación	9 al 13		
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Democracia Responsabilidad social y familiar	14 al 17		
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Experiencia profesional Ética	17 al 20		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>MÉTODO. Hipotético - deductivo</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental- Transversal</p>	<p>Población censal: Está conformada por 72 docentes de una Institución Educativa de Barranca.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de habilidades blandas Cuestionario de desempeño docente</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas <p>INFERENCIAL: Para la contratación de las hipótesis se aplicó la prueba estadística de Rho Spearman para establecer el grado de relación entre variables.</p>

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Habilidades blandas

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
Variable 1: Habilidades blandas		Se midió mediante la aplicación del cuestionario de Barco (2021) adaptado por la investigadora compuesto por 20 ítems cuyas dimensiones son: Autoestima, empatía, habilidades de comunicación y por valor con escalas politómicas y niveles y rangos.	Autoestima Empatía Habilidades de comunicación	Relaciones humanas Autoconocimiento Autoconcepto Lazos afectivos Resolución de problemas Coherencia y cohesión comunicativa Recojo de información	1 al 8 9 al 14 15 al 20	Buena (74-100) Regular (47-73) Mala (20- 46)

Tabla 2*Operacionalización de la variable Desempeño docente*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
Variable 2: Desempeño docente		Se midió mediante la aplicación del cuestionario de Barco (2021) adaptado por la investigadora compuesto por 20 ítems cuyas dimensiones son: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente por valor con escalas politómicas y niveles y rangos.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Caracterización estudiantil Planificación Clima Dominio curricular Procesos de enseñanza Estrategias Evaluación Democracia Responsabilidad social y familiar Experiencia profesional Ética	1 al 8 9 al 13 14 al 17 18 al 20	Buena (74-100) Regular (47-73) Mala (20- 46)

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos.

CUESTIONARIO DE HABILIDADES BLANDAS

Estimado docente:

Solicitamos de tu apoyo contestando a los ítems respecto las habilidades blandas que será totalmente anónimo.

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

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: AUTOESTIMA					
1	Demuestra actitud positiva y resolutiva ante una situación de conflicto.					
2	Demuestra un estado de ánimo estable frente a cualquier cambio en su quehacer pedagógico.					
3	Acepta sus limitaciones ante otros colegas.					
4	Demuestra sensibilidad ante las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes..					
5	Toma decisiones acertadas frente a una situación de conflicto.					
6	Domina y reconoce sus potencialidades para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes.					
7	Reconoce sus habilidades y capacidades para la enseñanza del área a su cargo.					
8	Demuestra seguridad y autocontrol ante los demás colegas y estudiantes.					
	DIMENSIÓN: EMPATIA					
9	Brinda buen trato y amabilidad ante los requerimientos de sus estudiantes.					
10	Comprende y acepta los puntos de vista diferentes a los suyos.					
11	Acepta amablemente las sugerencias para mejorar su quehacer pedagógico.					
12	Toma decisiones acertadas sin dañar a otros colegas.					
13	Motiva a los estudiantes a fortalecer su actitud positiva frente a los conflictos que puedan presentarse en el aula de clases.					
14	Comprende y da plazos para las actividades académicas de los estudiantes con el propósito de lograr aprendizajes significativos					
	DIMENSIÓN: HABILIDADES DE COMUNICACIÓN					
15	Mantiene una comunicación afectiva con los estudiantes.					
16	Mantiene una comunicación afectiva con sus colegas.					
17	Mantiene un dialogo coloquial y asertivo con los estudiantes.					

18	Presta atención a la comunicación no verbal de los estudiantes con el propósito de atender a sus requerimientos					
19	Fomenta diálogos y debates para lograr una comunicación efectiva.					
20	Desarrolla la criticidad de los estudiantes respetando las opiniones diversas de los demás compañeros.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente:

Solicitamos de tu apoyo contestando a los ítems respecto al respecto del desempeño docente que será totalmente anónimo.

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

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
1	Presta atención a las características y necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
2	Escoge los contenidos de enseñanza necesarios para el aprendizaje de los estudiantes.					
3	Elabora sesiones de aprendizaje de acorde a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
4	Elabora sesiones de aprendizaje que motiven a los estudiantes.					
5	Selecciona recursos didácticos de apoyo para el logro de aprendizajes en los estudiantes.					
6	Realiza seguimiento al proceso de aprendizaje de los estudiantes.					
7	Evalúa los aprendizajes de los estudiantes.					
8	Retroalimenta los saberes de los estudiantes para generar aprendizajes significativos.					
	DIMENSIÓN: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
9	Brinda enseñanza creativa e innovadora a los estudiantes					
10	Motiva a los estudiantes a conseguir los logros de aprendizajes esperados.					
11	Emplea estrategias innovadoras en la enseñanza de los estudiantes.					
12	Brinda un clima agradable para la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.					
13	Demuestra amabilidad y respeto cuando enseña a los estudiantes.					
	DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD					
14	Interactúa con los padres de familia sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje del estudiante					
15	Incentiva a los padres de familia para que trabajen colaborativamente con los estudiantes.					
16	Participa en el PEI con el propósito de mejorar la calidad educativa de la institución.					
17	Elabora proyectos de investigación en beneficio de la institución.					
	DIMENSIÓN: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					

18	Asiste a capacitaciones que permitan su desarrollo profesional.					
19	Actúa de forma ética ante situaciones de conflicto que se presenten en la institución.					
20	Actúa democráticamente, respetando las opiniones adversas a las suyas.					

Anexo 4. Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación:

Habilidades blandas y desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca, 2023.

Investigadora: Katheryne Edith Manrique Costilla

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Habilidades blandas y desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca, 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca, 2023. Esta investigación es desarrollada por estuantes de posgrado del programa de Maestría, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución pública de Barranca.

Describir el impacto del problema de la investigación. La realización de la esta investigación tiene impacto para mejorar las habilidades blandas que fueron afectadas durante la pandemia y con eso se relación con el desempeño.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Habilidades blandas y desempeño docente en una Institución Educativa de Barranca, 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de sala docente de la institución educativa pública en Barranca. 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 Investigadora Katheryne Edith Manrique Costilla email: leydi_3121@hotmail.com y Docente asesora Mg. Janet Cenayra Josco Mendoza al email: joscom@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Hermelinda Castro Lopez

Fecha y hora: 15 de agosto - 10:30 am

Hermelinda Castro

Anexo 5. Matriz Evaluación por juicio de expertos.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario del desempeño docente” de Barco (2021) adaptado por la investigadora compuesto por 20 ítems la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Josco Mendoza, Janet Cenayra
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente universitaria
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo – U. Continental
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Inteligencia emocional y estilos de frente al estrés en estudiantes universitarios de educación (2020) http://geplat.com/rtep/index.php/tourism/article/view/524

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	“Cuestionario de las habilidades blandas”
Autora:	Katheryne Edith Manrique
Procedencia:	España
Administración:	Por el docente

Tiempo de aplicación:	45 minutos
Ámbito de aplicación:	Salón de clase
Significación:	Esta escala es politómica, pues trata de medir las competencias docentes con precisión.

4. **Soporte teórico**

El desempeñarse como un buen docente en los distintos pasos del proceso de enseñanza, buscando impulsar la reflexión del docente en como este se desenvuelve en su práctica y adopte las características dadas en el marco para tener una visión en la praxis de enseñanza. Con ello, el objetivo es revalorar al docente frente a la sociedad y reforzar la imagen de su profesionalismo sin sesgo o favoritismo al enseñar, además, ser guía e un modelo de políticas de formación, como evaluar, tener una escala para el reconocimiento del desempeño y mejorar las propias condiciones laborales de cada uno de los docentes (MINEDU, 2012).

Escala/ÁREA	Subescala	Definición
Desempeño docente	Prepararse	<ul style="list-style-type: none"> ● Es que el docente este preparado para el aprendizaje de los educandos entendiéndose como seguir una planificación dogmática al elaborar la programación anula, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje siguiendo la ruta de la interculturalidad e inclusión social. Esto permite al docente tener un abanico de opciones para la elaboración de materiales, estrategias de enseñanza y aprendizaje, también de planificar trabajos de estudio de campo lo marca la salida del estudiante al mundo que lo rodea.
	Enseñar	<ul style="list-style-type: none"> ● El docente enseña para el aprender del estudiante acompañándolos dentro de la ruta de enseñanza con búsqueda del conocimiento siempre guardo la valoración por la diversidad e inclusión en sus variadas expresiones. Se caracteriza por que el docente debe promover un clima adecuado para aprender, debe tener un dominio temático, ser motivador en todos los momentos de la enseñanza, creativo en planteamiento de múltiples alternativas de estrategias metodologías y de evaluación, también en el manejo de instrumentos que faciliten el evidenciar el desarrollo de las competencias del estudiante.
	Participar	<ul style="list-style-type: none"> ● El docente participe de la gestión en el colegio en forma unida y articulada con la comunidad educativa, esto tiene como propósito que el docente se sumerja participativamente en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional.

	Desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> ● Es un proceso colmado de prácticas holísticas lo que envuelve a todos los docentes en un trabajo grupal y colaborativo. Este proceso implica que los docentes deben de contribuir con sus experiencias en el desarrollo de las actividades profesionales en los posibles ambientes de diálogo abierto, además de buscar su propio desarrollo al ser capacitados continuamente sin saturar su trabajo sino volviéndolo atractivo para lograr la culminación exitosa del mismo.
--	-------------	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por “Desempeño docente”.

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

- Primera dimensión: preparar
- Objetivos de la Dimensión: preparar al docente para el aprendizaje de los educandos, elaborar la programación anual, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje siguiendo la ruta de la interculturalidad e inclusión social.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Caracterización estudiantil	Presta atención a las características y necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
Planificación Clima	Escoge los contenidos de enseñanza necesarios para el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Elabora sesiones de aprendizaje de acorde a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Realiza seguimiento al proceso de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Evalúa los aprendizajes de los estudiantes.	4	4	4	

	Retroalimenta los saberes de los estudiantes para generar aprendizajes significativos.	4	4	4	
	Selecciona recursos didácticos de apoyo para el logro de aprendizajes en los estudiantes.	4	4	4	
	Realiza seguimiento al proceso de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	

- Segunda dimensión: enseñar
- Objetivos de la Dimensión: promover un clima adecuado para aprender, debe tener un dominio temático, motivador en todos los momentos de la enseñanza, creativo en planteamiento de múltiples alternativas de estrategias metodologías y de evaluación.

INDICADOR ES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominio curricular Procesos de enseñanza Estrategias Evaluación	Brinda enseñanza creativa e innovadora a los estudiantes	4	4	4	
	Motiva a los estudiantes a conseguir los logros de aprendizajes esperados.	4	4	4	
	Emplea estrategias innovadoras en la enseñanza de los estudiantes.	4	4	4	
	Brinda un clima agradable para la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Demuestra amabilidad y respeto cuando enseña a los estudiantes.	4	4	4	

- Tercera dimensión: participar
- Objetivos de la Dimensión: participar de la gestión en el colegio en forma unida y articulada con la comunidad educativa, esto tiene como propósito que el docente se sumerja

participativamente en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Democracia Responsabilidad social y familiar	Interactúa con los padres de familia sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje del estudiante	4	4	4	
	Incentiva a los padres de familia para que trabajen colaborativamente con los estudiantes.	4	4	4	
	Participa en el PEI con el propósito de mejorar la calidad educativa de la institución.	4	4	4	
	Elabora proyectos de investigación en beneficio de la institución.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: desarrollar
- Objetivos de la Dimensión: los docentes deben de contribuir con sus experiencias en el desarrollo de las actividades profesionales en los posibles ambientes de diálogo abierto, además de buscar su propio desarrollo al ser capacitados continuamente sin saturar su trabajo sino volviéndolo atractivo para lograr la culminación exitosa del mismo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Experiencia profesional Ética	Asiste a capacitaciones que permitan su desarrollo profesional.	4	4	4	
	Actúa de forma ética ante situaciones de conflicto que se presenten en la institución.	4	4	4	

	Actúa democráticamente, respetando las opiniones adversas a las suyas.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--



Firma del evaluador

DNI 41001745

Administración:	Por el docente
Tiempo de aplicación:	45 minutos
Ámbito de aplicación:	Sala de profesores
Significación:	Esta escala es politómica compuesta por tres dimensiones: autoestima, empatía y habilidades de comunicación contiene 20 ítem. El objetivo es demostrar que como se encuentran los docentes en relación a las habilidades blandas.

4. Soporte teórico

Las habilidades blandas se concretizan en capacidades que se relacionan con la forma en que interactúa con otras personas y esto se asocia con los atributos personales, la inteligencia emocional y los rasgos de personalidad de cada uno. En consecuencia, es la puesta en práctica de aptitudes, rasgos, conocimientos y valores que concatenan con la vida y favorecer a la interacción con su entorno. Algunas de las habilidades son innatas o pueden desarrollarse (Liyau, 2020)

Escala / Área	Sub escala	Definición
Habilidades blandas	Autoestima	<ul style="list-style-type: none"> ● No es sólo “quererse a uno mismo” sino que implica todos los sentimientos, opiniones, sensaciones y actitudes respecto a nosotros mismos lo que hemos ido acumulando a lo largo de nuestra vida. Esto contribuye al desarrollo profesional de los docentes y al desenvolvimiento óptimo en sus deberes educativos.
	Empatía	<ul style="list-style-type: none"> ● La segunda dimensión es la empatía, permite que el docente entienda las diferencias de opiniones, comparta sentimientos y emociones a sus colegas, reconozca el estado de ánimos de otros docentes, sepa pedir disculpas de manera oportuna y entienda el lenguaje no verbal o gestual de los compañeros de la institución educativa.
	Habilidades de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ● La tercera dimensión es la habilidad de comunicarse pues es la forma que se tiene para establecer contacto con las personas y lograr entenderse mientras dialogan, intercambian ideas y/o comparten sus experiencias en un ambiente social. El desarrollo de esta habilidad permite que el docente pueda establecer una relación con sus estudiantes, llegar a

		acuerdo en aula, minimizar o evitar algún conflicto (Liyau, 2020).
--	--	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado Barco (2021) adaptado por la investigadora. 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 sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto 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: "Cuestionario"

- Primera dimensión: autoestima.
- Objetivos de la dimensión: implica todos los sentimientos, opiniones, sensaciones y actitudes respecto a nosotros mismos lo que hemos ido acumulando a lo largo de nuestra vida.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones humanas	Demuestra actitud positiva y resolutive ante una situación de conflicto.	4	4	4	
Autoconocimiento					
Autoconcepto	Demuestra un estado de ánimo estable frente a cualquier cambio en su quehacer pedagógico.	4	4	4	
	Acepta sus limitaciones ante otros colegas.	4	4	4	
	Demuestra sensibilidad ante las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.	4	4	4	
	Toma decisiones acertadas frente a una situación de conflicto.	4	4	4	
	Domina y reconoce sus potencialidades para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes.	4	4	4	
	Reconoce sus habilidades y capacidades para la enseñanza del área a su cargo.	4	4	4	
	Demuestra seguridad y autocontrol ante los	4	4	4	

	demás colegas y estudiantes.				
--	------------------------------	--	--	--	--

- Segunda dimensión: empatía
- Objetivos de la Dimensión: permite que el docente entienda las diferencias de opiniones, comparta sentimientos y emociones a sus colegas, reconozca el estado de ánimos de otros docentes, sepa pedir disculpas de manera oportuna y entienda el lenguaje no verbal o gestual de los compañeros de la institución educativa.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Lazos afectivos Resolución de problemas	Brinda buen trato y amabilidad ante los requerimientos de sus estudiantes.	4	4	4	
	Comprende y acepta los puntos de vista diferentes a los suyos.	4	4	4	
	Acepta amablemente las sugerencias para mejorar su quehacer pedagógico.	4	4	4	
	Toma decisiones acertadas sin dañar a otros colegas.	4	4	4	
	Motiva a los estudiantes a fortalecer su actitud positiva frente a los conflictos que puedan presentarse en el aula de clases.	4	4	4	
	Comprende y da plazos para las actividades académicas de los estudiantes con el propósito de lograr aprendizajes significativos	4	4	4	

- Tercera dimensión: habilidades de comunicación
- Objetivos de la Dimensión: es establecer contacto con las personas y lograr entenderse mientras dialogan, intercambian ideas y/o comparten sus experiencias en un ambiente social. El desarrollo de esta habilidad permite que el docente pueda establecer una relación con sus

estudiantes, llegar a acuerdo en aula, minimizar o evitar algún conflicto.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Coherencia y cohesión comunicativa Recojo de información	Mantiene una comunicación afectiva con los estudiantes.	4	4	4	
	Mantiene una comunicación afectiva con sus colegas.	4	4	4	
	Mantiene un dialogo coloquial y asertivo con los estudiantes.	4	4	4	
	Presta atención a la comunicación no verbal de los estudiantes con el propósito de atender a sus requerimientos	4	4	4	
	Fomenta diálogos y debates para lograr una comunicación efectiva.	4	4	4	
	Desarrolla la criticidad de los estudiantes respetando las opiniones diversas de los demás compañeros.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 41001745

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario del desempeño docente” de Barco (2021) adaptado por la investigadora compuesto por 20 ítems la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Pizarro Chávez, Mercedes Nieves
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Psicóloga Clínica y educativa. Maestra en problemas de aprendizaje
Institución donde labora:	Centro de Salud Mental Comunitaria 12 de Noviembre- MINSA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Redes sociales y motivación académica en estudiantes de quinto de secundaria en el marco de emergencia COVID-

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	“Cuestionario de las habilidades blandas”
Autora:	Katheryne Edith Manrique
Procedencia:	España
Administración:	Por el docente
Tiempo de aplicación:	45 minutos

Ámbito de aplicación:	Salón de clase
Significación:	Esta escala es politómica, pues trata de medir las competencias docentes con precisión.

9. Soporte teórico

El desempeñarse como un buen docente en los distintos pasos del proceso de enseñanza, buscando impulsar la reflexión del docente en como este se desenvuelve en su práctica y adopte las características dadas en el marco para tener una visión en la praxis de enseñanza. Con ello, el objetivo es revalorar al docente frente a la sociedad y reforzar la imagen de su profesionalismo sin sesgo o favoritismo al enseñar, además, ser guía e un modelo de políticas de formación, como evaluar, tener una escala para el reconocimiento del desempeño y mejorar las propias condiciones laborales de cada uno de los docentes (MINEDU, 2012).

Escala/ÁREA	Subescala	Definición
Desempeño docente	Prepararse	<ul style="list-style-type: none"> ● Es que el docente este preparado para el aprendizaje de los educandos entendiéndose como seguir una planificación dogmática al elaborar la programación anual, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje siguiendo la ruta de la interculturalidad e inclusión social. Esto permite al docente tener un abanico de opciones para la elaboración de materiales, estrategias de enseñanza y aprendizaje, también de planificar trabajos de estudio de campo lo marca la salida del estudiante al mundo que lo rodea.
	Enseñar	<ul style="list-style-type: none"> ● El docente enseña para el aprender del estudiante acompañándolos dentro de la ruta de enseñanza con búsqueda del conocimiento siempre guardo la valoración por la diversidad e inclusión en sus variadas expresiones. Se caracteriza por que el docente debe promover un clima adecuado para aprender, debe tener un dominio temático, ser motivador en todos los momentos de la enseñanza, creativo en planteamiento de múltiples alternativas de estrategias metodologías y de evaluación, también en el manejo de instrumentos que faciliten el evidenciar el desarrollo de las competencias del estudiante.
	Participar	<ul style="list-style-type: none"> ● El docente participe de la gestión en el colegio en forma unida y articulada con la comunidad educativa, esto tiene como propósito que el docente se sumerja participativamente en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional. ● Es un proceso colmado de prácticas holísticas lo que envuelve a todos los docentes en un trabajo grupal y colaborativo. Este proceso implica que los

	Desarrollar	docentes deben de contribuir con sus experiencias en el desarrollo de las actividades profesionales en los posibles ambientes de diálogo abierto, además de buscar su propio desarrollo al ser capacitados continuamente sin saturar su trabajo sino volviéndolo atractivo para lograr la culminación exitosa del mismo.
--	-------------	--

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por “Desempeño docente”.

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

- Primera dimensión: preparar
- Objetivos de la Dimensión: preparar al docente para el aprendizaje de los educandos, elaborar la programación anual, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje siguiendo la ruta de la interculturalidad e inclusión social.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Caracterización estudiantil Planificación Clima	Presta atención a las características y necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Escoge los contenidos de enseñanza necesarios para el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Elabora sesiones de aprendizaje de acorde a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Realiza seguimiento al proceso de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Evalúa los aprendizajes de los estudiantes.	4	4	4	
	Retroalimenta los saberes de los estudiantes para generar				

	aprendizajes significativos.				
	Selecciona recursos didácticos de apoyo para el logro de aprendizajes en los estudiantes.	4	4	4	
	Realiza seguimiento al proceso de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	

- Segunda dimensión: enseñar
- Objetivos de la Dimensión: promover un clima adecuado para aprender, debe tener un dominio temático, motivador en todos los momentos de la enseñanza, creativo en planteamiento de múltiples alternativas de estrategias metodologías y de evaluación.

INDICADOR ES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominio curricular Procesos de enseñanza Estrategias Evaluación	Brinda enseñanza creativa e innovadora a los estudiantes	4	4	4	
	Motiva a los estudiantes a conseguir los logros de aprendizajes esperados.	4	4	4	
	Emplea estrategias innovadoras en la enseñanza de los estudiantes.	4	4	4	
	Brinda un clima agradable para la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Demuestra amabilidad y respeto cuando enseña a los estudiantes.	4	4	4	

- Tercera dimensión: participar
- Objetivos de la Dimensión: participar de la gestión en el colegio en forma unida y articulada con la comunidad educativa, esto tiene como propósito que el docente se sumerja participativamente en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Democracia Responsabilidad social y familiar	Interactúa con los padres de familia sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje del estudiante	4	4	4	
	Incentiva a los padres de familia para que trabajen colaborativamente con los estudiantes.	4	4	4	
	Participa en el PEI con el propósito de mejorar la calidad educativa de la institución.	4	4	4	
	Elabora proyectos de investigación en beneficio de la institución.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: desarrollar
- Objetivos de la Dimensión: los docentes deben de contribuir con sus experiencias en el desarrollo de las actividades profesionales en los posibles ambientes de diálogo abierto, además de buscar su propio desarrollo al ser capacitados continuamente sin saturar su trabajo sino volviéndolo atractivo para lograr la culminación exitosa del mismo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Experiencia profesional Ética	Asiste a capacitaciones que permitan su desarrollo profesional.	4	4	4	
	Actúa de forma ética ante situaciones de conflicto que se presenten en la institución.	4	4	4	
	Actúa democráticamente, respetando las opiniones	4	4	4	

	adversas a las suyas.				
--	--------------------------	--	--	--	--



Mercedes Nieves Pozo Chávez
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 27738

Psicóloga Clínica – Psicoterapeuta
CPsP N° 27738 – RNE N° 413
DNI : 08549167

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario del desempeño docente” de Barco (2021) adaptado por la investigadora compuesto por 20 ítems la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Pizarro Chávez, Mercedes Nieves
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Psicóloga Clínica y educativa. Maestra en problemas de aprendizaje
Institución donde labora:	Centro de Salud Mental Comunitaria 12 de Noviembre- MINSA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Redes sociales y motivación académica en estudiantes de quinto de secundaria en el marco de emergencia COVID-

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	“Cuestionario de las habilidades blandas”
Autora:	Katheryne Edith Manrique
Procedencia:	España
Administración:	Por el docente
Tiempo de aplicación:	45 minutos

Ámbito de aplicación:	Salón de clase
Significación:	Esta escala es politómica, pues trata de medir las competencias docentes con precisión.

14. Soporte teórico

El desempeñarse como un buen docente en los distintos pasos del proceso de enseñanza, buscando impulsar la reflexión del docente en como este se desenvuelve en su práctica y adopte las características dadas en el marco para tener una visión en la praxis de enseñanza. Con ello, el objetivo es revalorar al docente frente a la sociedad y reforzar la imagen de su profesionalismo sin sesgo o favoritismo al enseñar, además, ser guía e un modelo de políticas de formación, como evaluar, tener una escala para el reconocimiento del desempeño y mejorar las propias condiciones laborales de cada uno de los docentes (MINEDU, 2012).

Escala/ÁREA	Subescala	Definición
Desempeño docente	Prepararse	<ul style="list-style-type: none"> ● Es que el docente este preparado para el aprendizaje de los educandos entendiéndose como seguir una planificación dogmática al elaborar la programación anual, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje siguiendo la ruta de la interculturalidad e inclusión social. Esto permite al docente tener un abanico de opciones para la elaboración de materiales, estrategias de enseñanza y aprendizaje, también de planificar trabajos de estudio de campo lo marca la salida del estudiante al mundo que lo rodea.
	Enseñar	<ul style="list-style-type: none"> ● El docente enseña para el aprender del estudiante acompañándolos dentro de la ruta de enseñanza con búsqueda del conocimiento siempre guardo la valoración por la diversidad e inclusión en sus variadas expresiones. Se caracteriza por que el docente debe promover un clima adecuado para aprender, debe tener un dominio temático, ser motivador en todos los momentos de la enseñanza, creativo en planteamiento de múltiples alternativas de estrategias metodologías y de evaluación, también en el manejo de instrumentos que faciliten el evidenciar el desarrollo de las competencias del estudiante.
	Participar	<ul style="list-style-type: none"> ● El docente participe de la gestión en el colegio en forma unida y articulada con la comunidad educativa, esto tiene como propósito que el docente se sumerja participativamente en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional. ● Es un proceso colmado de prácticas holísticas lo que envuelve a todos los docentes en un trabajo grupal y colaborativo. Este proceso implica que los

	Desarrollar	docentes deben de contribuir con sus experiencias en el desarrollo de las actividades profesionales en los posibles ambientes de diálogo abierto, además de buscar su propio desarrollo al ser capacitados continuamente sin saturar su trabajo sino volviéndolo atractivo para lograr la culminación exitosa del mismo.
--	-------------	--

15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por “Desempeño docente”.

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

- Primera dimensión: preparar
- Objetivos de la Dimensión: preparar al docente para el aprendizaje de los educandos, elaborar la programación anual, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje siguiendo la ruta de la interculturalidad e inclusión social.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Caracterización estudiantil Planificación Clima	Presta atención a las características y necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Escoge los contenidos de enseñanza necesarios para el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Elabora sesiones de aprendizaje de acorde a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Realiza seguimiento al proceso de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Evalúa los aprendizajes de los estudiantes.	4	4	4	
	Retroalimenta los saberes de los estudiantes para generar				

	aprendizajes significativos.				
	Selecciona recursos didácticos de apoyo para el logro de aprendizajes en los estudiantes.	4	4	4	
	Realiza seguimiento al proceso de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	

- Segunda dimensión: enseñar
- Objetivos de la Dimensión: promover un clima adecuado para aprender, debe tener un dominio temático, motivador en todos los momentos de la enseñanza, creativo en planteamiento de múltiples alternativas de estrategias metodologías y de evaluación.

INDICADOR ES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominio curricular Procesos de enseñanza Estrategias Evaluación	Brinda enseñanza creativa e innovadora a los estudiantes	4	4	4	
	Motiva a los estudiantes a conseguir los logros de aprendizajes esperados.	4	4	4	
	Emplea estrategias innovadoras en la enseñanza de los estudiantes.	4	4	4	
	Brinda un clima agradable para la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Demuestra amabilidad y respeto cuando enseña a los estudiantes.	4	4	4	

- Tercera dimensión: participar
- Objetivos de la Dimensión: participar de la gestión en el colegio en forma unida y articulada con la comunidad educativa, esto tiene como propósito que el docente se sumerja participativamente en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Democracia Responsabilidad social y familiar	Interactúa con los padres de familia sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje del estudiante	4	4	4	
	Incentiva a los padres de familia para que trabajen colaborativamente con los estudiantes.	4	4	4	
	Participa en el PEI con el propósito de mejorar la calidad educativa de la institución.	4	4	4	
	Elabora proyectos de investigación en beneficio de la institución.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: desarrollar
- Objetivos de la Dimensión: los docentes deben de contribuir con sus experiencias en el desarrollo de las actividades profesionales en los posibles ambientes de diálogo abierto, además de buscar su propio desarrollo al ser capacitados continuamente sin saturar su trabajo sino volviéndolo atractivo para lograr la culminación exitosa del mismo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Experiencia profesional Ética	Asiste a capacitaciones que permitan su desarrollo profesional.	4	4	4	
	Actúa de forma ética ante situaciones de conflicto que se presenten en la institución.	4	4	4	
	Actúa democráticamente, respetando las opiniones	4	4	4	

	adversas a las suyas.				
--	--------------------------	--	--	--	--



Mercedes Nieves Pizarro Chávez
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 27738

Psicóloga Clínica – Psicoterapeuta
CPsP N° 27738 – RNE N° 413
DNI : 08549167

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario del desempeño docente” de Barco (2021) adaptado por la investigadora compuesto por 20 ítems la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

16. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Lourdes Rosario Palomino Contreras
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de investigación
Institución donde labora:	USIL
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

17. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	“Cuestionario de las habilidades blandas”
Autora:	Katheryne Edith Manrique
Procedencia:	España
Administración:	Por el docente
Tiempo de aplicación:	45 minutos

Ámbito de aplicación:	Salón de clase
Significación:	Esta escala es politómica, pues trata de medir las competencias docentes con precisión.

19. Soporte teórico

El desempeñarse como un buen docente en los distintos pasos del proceso de enseñanza, buscando impulsar la reflexión del docente en como este se desenvuelve en su práctica y adopte las características dadas en el marco para tener una visión en la praxis de enseñanza. Con ello, el objetivo es revalorar al docente frente a la sociedad y reforzar la imagen de su profesionalismo sin sesgo o favoritismo al enseñar, además, ser guía e un modelo de políticas de formación, como evaluar, tener una escala para el reconocimiento del desempeño y mejorar las propias condiciones laborales de cada uno de los docentes (MINEDU, 2012).

Escala/ÁREA	Subescala	Definición
Desempeño docente	Prepararse	<ul style="list-style-type: none"> ● Es que el docente este preparado para el aprendizaje de los educandos entendiéndose como seguir una planificación dogmática al elaborar la programación anula, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje siguiendo la ruta de la interculturalidad e inclusión social. Esto permite al docente tener un abanico de opciones para la elaboración de materiales, estrategias de enseñanza y aprendizaje, también de planificar trabajos de estudio de campo lo marca la salida del estudiante al mundo que lo rodea.
	Enseñar	<ul style="list-style-type: none"> ● El docente enseña para el aprender del estudiante acompañándolos dentro de la ruta de enseñanza con búsqueda del conocimiento siempre guardo la valoración por la diversidad e inclusión en sus variadas expresiones. Se caracteriza por que el docente debe promover un clima adecuado para aprender, debe tener un dominio temático, ser motivador en todos los momentos de la enseñanza, creativo en planteamiento de múltiples alternativas de estrategias metodologías y de evaluación, también en el manejo de instrumentos que faciliten el evidenciar el desarrollo de las competencias del estudiante.
	Participar	<ul style="list-style-type: none"> ● El docente participe de la gestión en el colegio en forma unida y articulada con la comunidad educativa, esto tiene como propósito que el docente se sumerja participativamente en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional. ● Es un proceso colmado de prácticas holísticas lo que envuelve a todos los docentes en un trabajo grupal y colaborativo. Este proceso implica que los

	Desarrollar	docentes deben de contribuir con sus experiencias en el desarrollo de las actividades profesionales en los posibles ambientes de diálogo abierto, además de buscar su propio desarrollo al ser capacitados continuamente sin saturar su trabajo sino volviéndolo atractivo para lograr la culminación exitosa del mismo.
--	-------------	--

20. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por “Desempeño docente”.

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

- Primera dimensión: preparar
- Objetivos de la Dimensión: preparar al docente para el aprendizaje de los educandos, elaborar la programación anual, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje siguiendo la ruta de la interculturalidad e inclusión social.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Caracterización estudiantil Planificación Clima	Presta atención a las características y necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Escoge los contenidos de enseñanza necesarios para el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Elabora sesiones de aprendizaje de acorde a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Realiza seguimiento al proceso de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Evalúa los aprendizajes de los estudiantes.	4	4	4	
	Retroalimenta los saberes de los estudiantes para generar				

	aprendizajes significativos.				
	Selecciona recursos didácticos de apoyo para el logro de aprendizajes en los estudiantes.	4	4	4	
	Realiza seguimiento al proceso de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	

- Segunda dimensión: enseñar
- Objetivos de la Dimensión: promover un clima adecuado para aprender, debe tener un dominio temático, motivador en todos los momentos de la enseñanza, creativo en planteamiento de múltiples alternativas de estrategias metodologías y de evaluación.

INDICADOR ES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominio curricular Procesos de enseñanza Estrategias Evaluación	Brinda enseñanza creativa e innovadora a los estudiantes	4	4	4	
	Motiva a los estudiantes a conseguir los logros de aprendizajes esperados.	4	4	4	
	Emplea estrategias innovadoras en la enseñanza de los estudiantes.	4	4	4	
	Brinda un clima agradable para la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Demuestra amabilidad y respeto cuando enseña a los estudiantes.	4	4	4	

- Tercera dimensión: participar
- Objetivos de la Dimensión: participar de la gestión en el colegio en forma unida y articulada con la comunidad educativa, esto tiene como propósito que el docente se sumerja participativamente en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Democracia Responsabilidad social y familiar	Interactúa con los padres de familia sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje del estudiante	4	4	4	
	Incentiva a los padres de familia para que trabajen colaborativamente con los estudiantes.	4	4	4	
	Participa en el PEI con el propósito de mejorar la calidad educativa de la institución.	4	4	4	
	Elabora proyectos de investigación en beneficio de la institución.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: desarrollar
- Objetivos de la Dimensión: los docentes deben de contribuir con sus experiencias en el desarrollo de las actividades profesionales en los posibles ambientes de diálogo abierto, además de buscar su propio desarrollo al ser capacitados continuamente sin saturar su trabajo sino volviéndolo atractivo para lograr la culminación exitosa del mismo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Experiencia profesional Ética	Asiste a capacitaciones que permitan su desarrollo profesional.	4	4	4	
	Actúa de forma ética ante situaciones de conflicto que se presenten en la institución.	4	4	4	
	Actúa democráticamente, respetando las opiniones	4	4	4	

	adversas a las suyas.				
--	--------------------------	--	--	--	--

Ramiro J. Delgado

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario del desempeño docente” de Barco (2021) adaptado por la investigadora compuesto por 20 ítems la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

21. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Lourdes Rosario Palomino Contreras
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de investigación
Institución donde labora:	USIL
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

22. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	“Cuestionario de las habilidades blandas”
Autora:	Katheryne Edith Manrique
Procedencia:	España
Administración:	Por el docente
Tiempo de aplicación:	45 minutos

Ámbito de aplicación:	Salón de clase
Significación:	Esta escala es politómica, pues trata de medir las competencias docentes con precisión.

24. Soporte teórico

El desempeñarse como un buen docente en los distintos pasos del proceso de enseñanza, buscando impulsar la reflexión del docente en como este se desenvuelve en su práctica y adopte las características dadas en el marco para tener una visión en la praxis de enseñanza. Con ello, el objetivo es revalorar al docente frente a la sociedad y reforzar la imagen de su profesionalismo sin sesgo o favoritismo al enseñar, además, ser guía e un modelo de políticas de formación, como evaluar, tener una escala para el reconocimiento del desempeño y mejorar las propias condiciones laborales de cada uno de los docentes (MINEDU, 2012).

Escala/ÁREA	Subescala	Definición
Desempeño docente	Prepararse	<ul style="list-style-type: none"> ● Es que el docente este preparado para el aprendizaje de los educandos entendiéndose como seguir una planificación dogmática al elaborar la programación anula, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje siguiendo la ruta de la interculturalidad e inclusión social. Esto permite al docente tener un abanico de opciones para la elaboración de materiales, estrategias de enseñanza y aprendizaje, también de planificar trabajos de estudio de campo lo marca la salida del estudiante al mundo que lo rodea.
	Enseñar	<ul style="list-style-type: none"> ● El docente enseña para el aprender del estudiante acompañándolos dentro de la ruta de enseñanza con búsqueda del conocimiento siempre guardo la valoración por la diversidad e inclusión en sus variadas expresiones. Se caracteriza por que el docente debe promover un clima adecuado para aprender, debe tener un dominio temático, ser motivador en todos los momentos de la enseñanza, creativo en planteamiento de múltiples alternativas de estrategias metodologías y de evaluación, también en el manejo de instrumentos que faciliten el evidenciar el desarrollo de las competencias del estudiante.
	Participar	<ul style="list-style-type: none"> ● El docente participe de la gestión en el colegio en forma unida y articulada con la comunidad educativa, esto tiene como propósito que el docente se sumerja participativamente en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional. ● Es un proceso colmado de prácticas holísticas lo que envuelve a todos los docentes en un trabajo grupal y colaborativo. Este proceso implica que los

	Desarrollar	docentes deben de contribuir con sus experiencias en el desarrollo de las actividades profesionales en los posibles ambientes de diálogo abierto, además de buscar su propio desarrollo al ser capacitados continuamente sin saturar su trabajo sino volviéndolo atractivo para lograr la culminación exitosa del mismo.
--	-------------	--

25. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por “Desempeño docente”.

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

- Primera dimensión: preparar
- Objetivos de la Dimensión: preparar al docente para el aprendizaje de los educandos, elaborar la programación anual, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje siguiendo la ruta de la interculturalidad e inclusión social.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Caracterización estudiantil Planificación Clima	Presta atención a las características y necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Escoge los contenidos de enseñanza necesarios para el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Elabora sesiones de aprendizaje de acorde a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Realiza seguimiento al proceso de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Evalúa los aprendizajes de los estudiantes.	4	4	4	
	Retroalimenta los saberes de los estudiantes para generar				

	aprendizajes significativos.				
	Selecciona recursos didácticos de apoyo para el logro de aprendizajes en los estudiantes.	4	4	4	
	Realiza seguimiento al proceso de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	

- Segunda dimensión: enseñar
- Objetivos de la Dimensión: promover un clima adecuado para aprender, debe tener un dominio temático, motivador en todos los momentos de la enseñanza, creativo en planteamiento de múltiples alternativas de estrategias metodologías y de evaluación.

INDICADOR ES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominio curricular Procesos de enseñanza Estrategias Evaluación	Brinda enseñanza creativa e innovadora a los estudiantes	4	4	4	
	Motiva a los estudiantes a conseguir los logros de aprendizajes esperados.	4	4	4	
	Emplea estrategias innovadoras en la enseñanza de los estudiantes.	4	4	4	
	Brinda un clima agradable para la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Demuestra amabilidad y respeto cuando enseña a los estudiantes.	4	4	4	

- Tercera dimensión: participar
- Objetivos de la Dimensión: participar de la gestión en el colegio en forma unida y articulada con la comunidad educativa, esto tiene como propósito que el docente se sumerja participativamente en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Democracia Responsabilidad social y familiar	Interactúa con los padres de familia sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje del estudiante	4	4	4	
	Incentiva a los padres de familia para que trabajen colaborativamente con los estudiantes.	4	4	4	
	Participa en el PEI con el propósito de mejorar la calidad educativa de la institución.	4	4	4	
	Elabora proyectos de investigación en beneficio de la institución.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: desarrollar
- Objetivos de la Dimensión: los docentes deben de contribuir con sus experiencias en el desarrollo de las actividades profesionales en los posibles ambientes de diálogo abierto, además de buscar su propio desarrollo al ser capacitados continuamente sin saturar su trabajo sino volviéndolo atractivo para lograr la culminación exitosa del mismo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Experiencia profesional Ética	Asiste a capacitaciones que permitan su desarrollo profesional.	4	4	4	
	Actúa de forma ética ante situaciones de conflicto que se presenten en la institución.	4	4	4	
	Actúa democráticamente, respetando las opiniones	4	4	4	

	adversas a las suyas.				
--	--------------------------	--	--	--	--

Raúl P. Delgado

Anexo 7. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

Fiabilidad

[Conjunto_de_datos7]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	20

RELIABILITY

```
/VARIABLES=d1 d2 d3 d4 d5 d6 d7 d8 d9 d10 d11 d12 d13 d14 d15 d16 d17 d18 d19 d20  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	72	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	72	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	20

NEW FILE.

DATASET NAME Conjunto_de_datos7 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 p9 p10 p11 p12 p13 p14 p15 p16 p17 p18 p19 p20  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```


N°	PREPARAR								ENSEÑAR					PARTICIPAR				DESARROLLAR			
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	
1	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
9	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	5	3	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
11	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	
12	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	
14	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
16	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	
17	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	
18	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
20	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	
21	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
22	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	
23	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	
24	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	
25	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	
27	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
28	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	4	3	3	
29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	2	4	4	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	
31	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	
32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	
33	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	
34	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
35	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
36	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
37	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
38	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	
39	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	
41	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
42	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	
43	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	4	3	
45	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	
46	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	
47	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	
48	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
49	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	
50	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	
51	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
52	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	
54	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	
55	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	
56	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	
58	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	
59	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	
60	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
61	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	1	4	3	
62	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	
63	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
64	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
65	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	
66	5	5	4	5	1	4	3	4	5	3	4	5	1	5	3	5	4	5	5	5	
67	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	5	5	4	5	
68	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
69	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	
70	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	
71	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	1	4	3	
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	