



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Habilidades blandas y desempeño docente en Instituciones
Educativas de la UGEL 06, Lima - Lurigancho Chosica 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Pareja Laines, Wendy Noelia (orcid.org/0009-0006-2671-8514)

ASESORES:

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

Dr. Garay Flores, German Vicente (orcid.org/0000-0002-7118-6477)

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

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CORDOVA GARCIA ULISES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades blandas y desempeño docente en Instituciones Educativas de la UGEL 06, Lima - Lurigancho Chosica 2024", cuyo autor es PAREJA LAINES WENDY NOELIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 11 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CORDOVA GARCIA ULISES DNI: 06658910 ORCID: 0000-0002-0931-7835	Firmado electrónicamente por: UCORDOVAG el 30- 07-2024 17:46:38

Código documento Trilce: TRI - 0809910



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PAREJA LAINES WENDY NOELIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades blandas y desempeño docente en Instituciones Educativas de la UGEL 06, Lima - Lurigancho Chosica 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
WENDY NOELIA PAREJA LAINES DNI: 70089287 ORCID: 0009-0006-2671-8514	Firmado electrónicamente por: WPAREJA el 11-07- 2024 20:05:10

Código documento Trilce: TRI - 0809909

Dedicatoria

La presente investigación se la dedico a mis padres Anita y Luis porque siempre me inculcaron el amor al estudio, brindándome su apoyo y consejos para ser de mí una mejor persona.

A mi querida hermana Geraldine por brindarme su apoyo y comprensión.

A mis abuelitos en el cielo, sé lo orgullosos que se sienten de mí, gracias por guiarme y cuidarme siempre.

Agradecimiento

Agradezco a mi maestro Ulises Córdova García, por compartir sus conocimientos y enseñarnos que la disciplina y dedicación traen resultados favorables en nuestra vida.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesorii
Declaratoria de originalidad del autoriii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	13
III. RESULTADOS.....	19
IV. DISCUSIÓN	32
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS.....	52

Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Distribución de porcentajes de habilidades blandas y dimensiones	19
Tabla 2 Distribución de porcentajes de desempeño docente y dimensiones	22
Tabla 3 Prueba de Kolmogorov-Smirnov	25
Tabla 4 Correlaciones entre Habilidades blandas y desempeño docente	26
Tabla 5 Correlaciones entre habilidades comunicativas y desempeño docente.....	27
Tabla 6 Correlaciones entre competencia sociopsicológica y desempeño docente ..	28
Tabla 7 Correlaciones entre pensamiento innovador y desempeño docente	29
Tabla 8 Correlaciones entre autogestión y desempeño docente	30
Tabla 9 Correlaciones entre liderazgo y trabajo en equipo y desempeño docente ..	31
Tabla 10 Operacionalización de la variable Habilidades blandas	54
Tabla 11 Operacionalización de la variable Desempeño docente	55

Índice de figuras

	Página
Figura 1 Niveles de habilidades blandas y dimensiones	20
Figura 2 Niveles de desempeño docente y dimensiones	23

Resumen

La investigación se enmarcó en el objetivo del desarrollo sostenible número 4, cuyo objetivo es garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos; y tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las Habilidades blandas y el desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL 06, Lima - Lurigancho Chosica 2024. El estudio se realizó siguiendo la ruta cuantitativa de investigación, mediante la aplicación del diseño no experimental, de corte transversal, correlacional simple.

La muestra de estudio estuvo conformada por 70 docentes que laboran en las instituciones educativas. Mediante la técnica de la encuesta se realizó la recolección de los datos para la medición de las variables, utilizando dos cuestionarios con validación por juicio de expertos y confiabilidad comprobadas. Los resultados de los cálculos realizados mediante Rho de Spearman indican un nivel de significancia calculado igual a 0.000, comprobándose que existe una relación significativa entre las variables. El coeficiente $\rho=0.936$ indica una correlación fuerte entre las variables. Concluyendo, que existe una relación significativa y fuerte entre las habilidades blandas y el desempeño docente, esto implica que, al incrementar las habilidades blandas en los docentes, también incrementa su desempeño profesional.

Palabras clave: Habilidades blandas, desempeño docente, educación básica.

Abstract

The research was framed within the objective of sustainable development number 4, which aims to guarantee inclusive, equitable and quality education and promote lifelong learning opportunities for all; and its main objective was to determine the relationship between Soft Skills and teacher performance in educational institutions of UGEL 06, Lima - Lurigancho Chosica 2024. The study was carried out following the quantitative research route, through the application of the non-experimental, cross-sectional, simple correlational design.

The study sample consisted of 70 teachers who work in educational institutions. Through the survey technique, data was collected for the measurement of the variables, using two questionnaires with validation by expert judgment and proven reliability. The results of the calculations made using Spearman's Rho indicate a calculated significance level equal to 0.000, proving that there is a significant relationship between the variables. The rho coefficient = 0.936 indicates a strong correlation between the variables. In conclusion, there is a significant and strong relationship between soft skills and teacher performance, which implies that increasing soft skills in teachers also increases their professional performance.

Keywords: Soft skills, teacher performance, basic education.

I. INTRODUCCIÓN

En los centros educativos, la eficacia de la enseñanza está profundamente influenciada por la correcta implementación de habilidades blandas, lo que representa un reto significativo e importante que enfrentan los sistemas educativos. Es crucial que la investigación y las políticas educativas prioricen reforzar estas capacidades en los profesores, para asegurar que los educandos, sin importar su entorno, reciban una formación que los equipe adecuadamente para su crecimiento personal y profesional. Este enfoque es esencial para la calidad de la educación, contribuyendo en alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos para la educación (ODS 4).

La problemática en el ámbito internacional se evidencia en la interacción entre las habilidades blandas y el desempeño docente enfrenta múltiples desafíos que comprometen la calidad en los procesos de E-A. Estos centros, destinados a poblaciones vulnerables o no convencionales, requieren de un enfoque educativo que no solo se concentre en las competencias académicas, sino también en el desarrollo integral del docente y del estudiante. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) y McKinsey & Company destaca que muchas veces los esfuerzos de reforma en los sistemas educativos fracasan debido a la resistencia de la comunidad educativa, la falta de coordinación efectiva y la insuficiente capacidad de implementación en los gobiernos locales. Esta situación se agrava en las instituciones educativas, donde las necesidades son más específicas y los recursos, a menudo, más limitados (McKinsey & Company, 2024; Unesco, 2024).

Asimismo, Save the Children en Kenia subrayó la importancia de capacitar a los docentes no solo en pedagogía, sino también en habilidades blandas como la comunicación efectiva, la creatividad y el manejo de la disciplina mediante métodos no violentos. Estas habilidades son primordiales en conformar un ambiente de aprendizaje positivo y motivador, especialmente en contextos donde los estudiantes puedan enfrentar situaciones personales y sociales complejas (Save the Children, 2023).

En el contexto nacional, el Marco del Buen Desempeño Docente enfatiza la relevancia de una formación adecuada para los docentes que ejercen la enseñanza

como una profesión reflexiva y esencial. Los educadores se conciben como guías cruciales para el desarrollo estudiantil y son vistos como agentes de cambio significativos. A pesar de este ideal, subsisten desafíos críticos. Los docentes deben enfrentar la responsabilidad de formar estudiantes que no solo sean competentes académicamente, sino que también estén preparados para contribuir democráticamente a la sociedad. Este papel implica no solo la transmisión de conocimientos, sino también la promoción de un entorno inclusivo y respetuoso. La realización de estos objetivos se complica por la necesidad constante de adaptarse a dinámicas educativas cambiantes y a una diversidad estudiantil cada vez mayor. El reconocimiento del impacto de sus palabras y acciones exige un enfoque continuo en el perfeccionamiento a nivel personal y también profesional que, si no se gestiona adecuadamente, puede resultar en una práctica docente que no alcanza su potencial transformador (Ministerio de Educación [Minedu], 2014).

En un entorno local, en el distrito de Lurigancho – Chosica es plausible que los docentes cada vez manejan más conocimientos teóricos – técnicos, dentro de un aula pero a su vez se observa la falta de manejo de habilidades blandas, trayendo como consecuencia su escaso desenvolvimiento entre sus colegas, afectando así el clima laboral y la calidad educativa de la institución educativa, donde los padres de familia que son nuestros veedores se ven disconformes e insatisfechos con el servicio que reciben, es por ello la mala percepción de los colegios estatales de nuestro país.

Debido a esta problemática se propuso la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y desempeño docente en Instituciones Educativas de la UGEL 06, Lima - Lurigancho Chosica 2024? Seguidamente se propusieron los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre las dimensiones de habilidades comunicativas; competencia sociopsicológica; pensamiento innovador; autogestión; liderazgo y trabajo en equipo; y el desempeño docente en las instituciones educativas?

La presente investigación se fundamentó teóricamente en la vasta literatura que resalta la relevancia de las competencias sociales en el contexto educativo. Estudios anteriores han evidenciado que destrezas como la comunicación asertiva, la sensibilidad interpersonal, la adaptabilidad y la colaboración son fundamentales

para establecer un entorno de aprendizaje efectivo y positivo (Rodríguez, 2020). Esta investigación se propondrá contribuir al cuerpo teórico en el ámbito educativo mediante la provisión de datos empíricos que examinen la correlación entre dichas destrezas y el rendimiento docente. De este modo, se pretende expandir el conocimiento existente y ofrecer una base sólida para futuras indagaciones en este campo (Gálvez y Milla, 2018).

En cuanto a la relevancia práctica de esta investigación, es importante en su contribución para el crecimiento profesional del profesorado y la optimización de los logros académicos. Identificar y analizar el efecto de las competencias interpersonales en la actuación pedagógica permitirá diseñar programas de formación que capaciten a los maestros para adquirir y perfeccionar estas aptitudes. Como resultado, se espera una gestión más eficiente del aula, un incremento en la satisfacción laboral y, en última instancia, una mejora en los logros educativos de los alumnos. La implementación práctica de estos hallazgos tendrá el potencial de transformar la enseñanza, construyendo contextos más efectivos y armoniosos.

En cuanto al aporte en aspectos metodológicos, esta investigación proporciona datos sólidos y generalizables sustentados en el uso de encuestas estructuradas y análisis estadísticos, que han permitido medir de manera objetiva y precisa las competencias interpersonales docentes y su correlación con indicadores de desempeño. Este enfoque permite una recolección sistemática de datos que puede ser replicada y validada en diferentes contextos educativos, fortaleciendo la fiabilidad y validez de los resultados. Además, la metodología cuantitativa facilita la identificación de patrones y tendencias que pueden ser esenciales para la formulación de políticas educativas basadas en evidencia.

El objetivo general alcanzado determinó que las habilidades blandas se asocian con el desempeño docente. Mientras que a nivel específico determinaron la relación existente entre las dimensiones de habilidades comunicativas; competencia sociopsicológica; pensamiento innovador; autogestión; liderazgo y trabajo en equipo; y el desempeño docente.

En el ámbito de las investigaciones internacionales relacionadas con el estudio, se han realizado diversos estudios que destacan su importancia. En su

estudio, Díez González et al. (2024) investigaron el impacto del programa EmocionaTFamilia en el manejo socioemocional y calidad de la labor docente para evaluar cómo este programa mejora las habilidades socioemocionales de los docentes para enfrentar la gestión educativa y el miedo generado por la pandemia. Desde un planteamiento cuantitativo y un diseño pre-post, se aplicaron cuestionarios a 21 participantes. Los hallazgos revelaron una mejora importante en todas las dimensiones emocionales y en la gestión del miedo, con incrementos en la atención emocional y una disminución notable en el miedo al COVID-19. Las conclusiones subrayan la necesidad de formación continua en habilidades socioemocionales para la gestión efectiva de emociones en el aula.

Ullauri et al. (2024) abordó la relevancia de la comunicación asertiva para optimizar el desempeño laboral. Mediante una metodología de investigación documental mixta, que incluyó el análisis de una variedad de documentos científicos, los investigadores destacaron la comunicación asertiva como una habilidad social esencial. Según sus hallazgos, esta habilidad permite a los individuos expresar sus sentimientos, pensamientos y opiniones de manera transparente y respetuosa, evitando la dominación o agresión hacia otros. El estudio concluyó que la comunicación asertiva no solo mejora el clima organizacional, sino que también potencia el desempeño laboral de los educadores, contribuyendo con alcanzar los objetivos institucionales.

Serang et al. (2023) examinaron la competencia y las habilidades interpersonales en la actuación de los maestros a través de la creatividad pedagógica en una Madrasah Aliyah estatal en Malakaji Gowa. Utilizando una metodología cuantitativa, la investigación no experimental empleó un diseño correlacional causal contó con la participación de sesenta profesores. Los datos primarios y secundarios se recopilaron mediante cuestionarios y se analizaron utilizando el software SPSS. Los hallazgos revelaron que tanto la competencia como las habilidades interpersonales ejercen un impacto positivo y significativo en la creatividad docente, explicando el 60.4% de la variación en esta última. Este estudio subraya la relevancia de las habilidades interpersonales y la competencia en la promoción de la creatividad, la cual a su vez mejora el desempeño

pedagógico, ofreciendo un marco valioso para futuras intervenciones educativas orientadas a elevar la calidad docente.

En el estudio cuantitativo realizado por Malik & Mohan (2022) se exploraron las habilidades blandas esenciales no solo para la enseñanza efectiva sino también para su perfeccionamiento profesional. La investigación, que utilizó datos secundarios, identificó habilidades clave como las de comunicación, iniciativa, tecnológicas, de liderazgo y productividad como fundamentales para los docentes en la era digital. Los resultados del estudio indican que estas habilidades blandas son cruciales para el avance profesional y vocacional de los docentes.

Por su parte, Sydorenko et al. (2022) desarrollaron un modelo para potenciar en los docentes, sus habilidades blandas, considerándolos como especialistas competentes e innovadores en el mercado laboral. Esta investigación cuantitativa adoptó un diseño correlacional causal y utilizó un enfoque hipotético deductivo. La muestra incluyó a profesores. Los resultados revelaron que las competencias, valores e indicadores de habilidades blandas son cruciales para la formación de un especialista en pedagogía. Este estudio contribuye significativamente a la investigación educativa, subrayando la importancia de integrar un desarrollo sistemático de habilidades blandas en la formación docente para responder efectivamente a las demandas del mercado laboral moderno.

Ouchen et al. (2022) examinaron cómo los maestros de primaria en Marruecos conceptualizan y aplican las habilidades blandas en sus entornos de enseñanza. Utilizando un diseño no experimental con la colaboración de 16 docentes, establecieron un marco de referencia común para las habilidades blandas logrando un proceso eficaz de aprendizaje. Los hallazgos indicaron una brecha notable que se presenta en el reconocimiento de la importancia de habilidades y su implementación práctica en las aulas, atribuyendo esta discrepancia a la ausencia de una definición clara y aceptada universalmente de habilidades blandas entre los educadores. El estudio concluyó que el desconocimiento de las habilidades blandas impacta negativamente la manera en que los maestros las integran en sus prácticas educativas diarias. Este descubrimiento subraya la necesidad urgente de desarrollar estrategias pedagógicas que refinen la comprensión y aplicación de habilidades blandas,

marcando una dirección vital para la innovación curricular y la investigación educativa futura.

En el ámbito de las investigaciones nacionales se tiene la investigación de Rivadeneyra (2022) estudió las fortalezas alcanzadas en el liderazgo y la organización en el ámbito educativo, sin la intervención del investigador, aplicó cuestionarios para la toma de datos. Encontró una preferencia por el estilo de liderazgo democrático frente al autoritario. Además, se identificaron deficiencias en el clima laboral de los centros analizados. A partir de estos hallazgos, Rivadeneyra propuso mejorar el liderazgo y el ambiente organizacional mediante un SGC.

Llamo (2022) investigó cómo la conducción de los directivos repercute en el rendimiento de los docentes en las escuelas de Rioja. Siguiendo una ruta de características cuantitativas y un diseño correlacional, el estudio reveló que, a medida que los directores exhiban un liderazgo más sólido, el rendimiento docente será evaluado de manera intermedia. Se identificó una correlación significativa entre las variables, lo que indicó que un liderazgo eficaz y competente puede mejorar considerablemente la actuación de los educadores.

En el análisis llevado a cabo por Robles (2022), se examinó cómo las competencias sociales inciden en la práctica pedagógica en Apurímac. Mediante un diseño transversal y correlacional no experimental, el estudio involucró a 25 maestros, aplicando métodos cuantitativos hipotético-deductivos. Se utilizaron cuestionarios con una alta fiabilidad. Los resultados revelaron que las competencias sociales se correlacionan de forma significativa con el desempeño. Este estudio subraya la importancia de fomentar competencias sociales entre los educadores para potenciar su efectividad en la enseñanza, contribuyendo así a enfoques educativos más eficientes y adaptables.

Abad et al. (2020) desarrollaron un programa destinado a mejorar las habilidades sociales y fortalecer la convivencia educativa. Este estudio no experimental de tipo descriptivo y proyectivo empleó un cuestionario. Los resultados indicaron la necesidad de reforzar la convivencia educativa, lo que llevó a la creación y validación de un programa específico de habilidades sociales. Este programa busca mejorar la interacción y el ambiente entre los estudiantes,

priorizando desarrollar habilidades sociales en el contexto educativo para promover un entorno más armónico y cooperativo.

En su investigación Guerra-Báez (2019) estudió las habilidades blandas y su importancia en los procesos formativos de los educandos, el estudio, que combina enfoques teóricos y prácticos, busca proporcionar a los educadores una perspectiva clara sobre el desarrollo de estas habilidades, basándose en las aportaciones de varios autores académicos. El autor concluye subrayando la necesidad de reevaluar y actualizar los currículos para incorporar el desarrollo de habilidades blandas, destacando su importancia no solo para el crecimiento del estudiante.

El sustento teórico de las Habilidades blandas comprende la Teoría de las Competencias Transversales que plantea la integración de comunicación efectiva, el trabajo colaborativo y la adaptabilidad, son requeridas en el contexto laboral moderno, incluido el sector educativo. Estas competencias permiten a los docentes manejar mejor las dinámicas de clase y responder efectivamente a las variadas necesidades de los educandos (Ragusa et al., 2022)

Las habilidades fundamentales para facilitar un ambiente educativo efectivo y responder a las necesidades diversificadas de los estudiantes en la educación básica son las siguientes: La competencia comunicativa: este rasgo se refiere a la habilidad del educador para comunicar conceptos e ideas de manera clara y comprensible para que los estudiantes los comprendan. Engloba tanto la expresión verbal como la no verbal, garantizando que el mensaje se ajuste a las exigencias de aprendizaje de los educandos, fomentando una interacción fructífera y una respuesta emocional favorable (Ragusa et al., 2022)

Respecto a los enfoques conceptuales, Gómez (2019) describió a las habilidades blandas como atributos personales esenciales dentro de las organizaciones. Estas habilidades, que incluyen la eficacia y eficiencia en el desempeño laboral, como también la resolución de problemas, la organización del tiempo, la comunicación efectiva, la escucha activa y la empatía son determinantes en el éxito laboral en especial para la inserción en campo laboral. Además, sugirió que estas habilidades serán cada vez más determinantes para la inserción en los futuros mercados de trabajo, dada su importancia creciente en las dinámicas laborales modernas.

Bajo un enfoque académico, se entienden a las habilidades blandas como aquellas que complementan las aptitudes técnicas, siendo fundamentales para el rendimiento profesional. Facilitan la gestión de relaciones interpersonales, el liderazgo eficaz y la adaptabilidad en contextos cambiantes. A diferencia de las habilidades técnicas, que suelen ser específicas de ciertas tareas o áreas, las competencias sociales ofrecen la ventaja de ser transferibles a una amplia variedad de disciplinas y situaciones. Esta característica las convierte en instrumentos sumamente valiosos, ya que pueden aplicarse en distintos ámbitos profesionales y personales, mejorando la interacción y el desempeño en diversos entornos (Touloumakos, 2020).

En una variedad de campos profesionales, las competencias interpersonales están siendo cada vez más apreciadas debido a su contribución significativa en la mejora de la colaboración en equipos de trabajo, el incremento de la eficiencia y el liderazgo inclusivo y ético. En el contexto educativo, promover el fortalecimiento de estas competencias es fundamental para afrontar los desafíos venideros, tanto personales como profesionales. Esto implica fomentar un aprendizaje integral que trascienda el mero conocimiento académico.

La competencia comunicativa: Este atributo conlleva la habilidad del educador para la transmisión de mensajes, facilitando así la comprensión por parte de los estudiantes. Engloba tanto la expresión verbal como la no verbal, garantizando que el mensaje se ajuste a las exigencias de aprendizaje de los educandos, fomentando una interacción fructífera y una respuesta emocional favorable (Ragusa et al., 2022)

La empatía y sensibilidad social: Refiere a la capacidad de los docentes para entender y responder a las emociones y necesidades de sus estudiantes. Esta habilidad permite a los educadores crear un entorno de apoyo que fomenta la seguridad emocional y el desarrollo personal de los alumnos, esencial para un aprendizaje efectivo (González-Bernal et al., 2022).

La adaptabilidad: Destaca la capacidad del educador para modificar sus estrategias pedagógicas y gestionar cambios imprevistos. Esto incluye la habilidad para ajustar las lecciones a las diferentes velocidades de aprendizaje y adaptarse

a nuevas tecnologías o metodologías educativas que puedan surgir (Ragusa et al., 2022).

El trabajo en equipo: comprende la habilidad de conformar entornos colaborativos integradores y multidisciplinarios para mejorar la experiencia educativa. Esto implica compartir recursos, estrategias de enseñanza y apoyo mutuo en la gestión del aula, así como participar en los procesos de planificación educativa y en la implementación de proyectos interdisciplinarios (SkillsYouNeed, 2024).

Según el autor de referencia, tenemos a Varhata et al., (2023) mencionó que las habilidades blandas comprenden una variedad de competencias interpersonales, emocionales y comunicativas esenciales para la interacción efectiva y armoniosa con otros en diversos ámbitos, tanto personales como profesionales. Incluyen aspectos como la inteligencia emocional, la empatía, la comunicación clara, la adaptabilidad, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos. Estas habilidades son cruciales para alcanzar el éxito en el entorno laboral y en las actividades diarias, facilitando relaciones más constructivas y productivas.

Las dimensiones de las habilidades blandas han sido desarrolladas por Varhata et al. (2023) para entender las habilidades blandas y su relevancia en contextos profesionales y educativos, apuntando a su desarrollo como una condición crucial en los profesionales de la educación: (a) Habilidades comunicativas se definen como la capacidad para interactuar efectivamente, expresar ideas de manera clara y comprender mensajes de los demás, adaptando la comunicación a diversos contextos y culturas. Sus componentes principales: Comunicación verbal y no verbal, habilidades de escucha activa, claridad en la expresión, adaptabilidad comunicativa. (b) Competencia sociopsicológica se refiere a la capacidad de comprender y manejar las dinámicas sociales y emocionales tanto propias como de otros, facilitando interacciones armónicas y eficaces. Sus componentes principales son: Empatía, sensibilidad social, manejo de emociones, habilidades interpersonales. (c) Pensamiento innovador, se refiere a la capacidad de generar ideas nuevas y soluciones creativas a problemas, adaptándose a cambios y desafíos del entorno. Entre sus componentes principales se incluyen:

creatividad, capacidad de solución de problemas, flexibilidad cognitiva, apertura a nuevas experiencias. (d) Autogestión es la habilidad, para regular y dirigir las propias acciones, emociones y recursos hacia la consecución de objetivos personales y profesionales. Se compone de factores como: Autocontrol, gestión del tiempo, motivación personal, responsabilidad. (e) Liderazgo y trabajo en equipo incluye las competencias necesarias para dirigir grupos, motivar a otros hacia un objetivo común, y trabajar colaborativamente. Comprende: Habilidades de liderazgo, cooperación, coordinación de equipos, influencia social (Rodríguez et al., 2021).

El desempeño docente, se fundamenta en la teoría de la autoeficacia, desarrollada (Bandura, 1997 como se cita en Suryandoko, 2023).es un componente esencial de su teoría social cognitiva más amplia y juega un papel crucial en el desempeño docente. La autoeficacia del docente se refiere a la confianza que tienen los educadores en su propia habilidad para planificar, organizar y ejecutar las acciones necesarias para lograr de manera efectiva objetivos educativos concretos. Según Bandura, la autoeficacia afecta no solo a cómo los docentes perciben sus capacidades, sino también a cómo se enfrentan a los desafíos y cómo se recuperan de los contratiempos. Bandura explica que la autoeficacia docente influye en la motivación, el esfuerzo y la perseverancia de los docentes, y se refleja en su disposición para implementar métodos de enseñanza innovadores y enfrentar aulas desafiantes. Los docentes con alta autoeficacia son más propensos a adoptar enfoques pedagógicos que demandan más de ellos mismos pero que potencialmente pueden resultar en un aprendizaje más significativo y eficaz para sus estudiantes.

La efectividad con la que los educadores facilitan y mejoran la forma en que los estudiantes aprenden dentro de un contexto educativo es una medida multifacética que evalúa el desempeño docente. Conceptualmente, encapsula una variedad de competencias que incluyen, pero no se limitan a, la preparación pedagógica, la implementación de estrategias didácticas, la administración de las actividades en el contexto del aula y la interacción constructiva con los educandos y la comunidad escolar (Ullauri et al., 2024).

Desde una perspectiva académica, la capacidad de un educador para planificar e impartir instrucción efectiva, evaluar el progreso estudiantil, y ajustar la enseñanza a las formas de aprender de los estudiantes se entiende como el desempeño docente, que involucra brindar inspiración, motivación y apoyo a los educandos para que desarrollen su potencial académico y personal. Además, el desempeño docente incluye la habilidad del educador para colaborar con sus colegas, contribuir al desarrollo curricular y participar activamente en la comunidad escolar, promoviendo un ambiente educativo inclusivo y estimulante (Oliveira et al., 2021).

Las definiciones siguientes muestran una comprensión evolutiva de lo que constituye un desempeño docente efectivo, subrayando la importancia de una evaluación y desarrollo integral.

La evaluación multifacética: El desempeño docente es evaluado considerando múltiples dimensiones, incluyendo conocimientos académicos, habilidades pedagógicas y las habilidades cognitivas de los estudiantes, resaltando la complejidad y multidimensionalidad del rol docente (Unesco, 2019a; Unesco, 2019b).

La eficacia docente relacionada con los resultados del estudiante: Se define como la capacidad de los maestros para mejorar de manera significativa y medible los resultados de aprendizaje escolar, enfocándose en el progreso académico y el bienestar emocional (Oliveira et al., 2021).

Las competencias profesionales y personales: El desempeño se considera a través de la lente de las competencias tanto profesionales como personales que los maestros deben poseer y desarrollar, incluyendo habilidades de gestión del aula, conocimiento del contenido y habilidades interpersonales (Bayley et al., 2021).

El desarrollo profesional continuo: Se ve como un proceso continuo donde el desempeño docente se mejora con el perfeccionamiento permanente y el soporte sistemático, enfatizando la importancia de la capacitación práctica y la retroalimentación constructiva para la mejora constante (Unesco, 2024).

Como autor de referencia del desempeño docente se tomó al Minedu (2014) identificando cuatro dominios principales que articulan el enfoque y las expectativas

de la práctica de la labor docente. (a) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, este dominio abarca la competencia y habilidad del docente para preparar y planificar la educación de los estudiantes de manera efectiva y pertinente. Involucra una comprensión detallada de las cualidades de los educandos, así como un dominio completo de los contenidos a impartir, y la capacidad para seleccionar y utilizar recursos didácticos adecuados que faciliten un ambiente inclusivo y propicio para el aprendizaje. (b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, este dominio centrado en la ejecución de la enseñanza dentro del aula, con el propósito de generar contextos de aprendizaje adecuados e inclusivos, y aplicando una variedad de técnicas metodológicas de diversas estrategias metodológicas y evaluativas que respondan a las necesidades de todos los estudiantes y que fomenten un aprendizaje reflexivo y crítico. (c) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, con el fin de fortalecer el profesionalismo docente. Este dominio busca fomentar la cooperación con los miembros de la comunidad escolar para crear un entorno educativo que sea favorable y coherente con los objetivos educativos generales y que responda a las necesidades locales y culturales específicas. (d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se enfoca en incentivar el compromiso continuo del docente con su propio desarrollo profesional y ético en base a una práctica reflexiva, la colaboración con colegas, y el compromiso con los valores éticos y los estándares profesionales que garanticen una educación de mejor calidad.

Es de suma importancia involucrar las habilidades blandas en la formación profesional del docente, para que así demuestre un favorable desempeño docente al desarrollarse en una institución educativa. Este marco teórico proporciona una base integral para comprender y evaluar el desempeño docente dentro de la educación básica, asegurando que todos los aspectos de la práctica docente sean considerados y desarrollados de manera coherente y efectiva.

Finalmente, se ha comprobado la hipótesis general que infiere que las habilidades blandas se asocian con el desempeño docente. Al igual que se comprobaron las inferencias siguientes: las habilidades comunicativas; competencia sociopsicológica; pensamiento innovador; autogestión; liderazgo y trabajo en equipo se vinculan con la práctica docente.

II. METODOLOGÍA

El enfoque cuantitativo en investigación se centra en la recopilación y análisis de datos numéricos para identificar patrones, establecer relaciones y probar hipótesis. Este enfoque utiliza métodos estructurados y estandarizados, como encuestas, cuestionarios y experimentos, para obtener datos que pueden ser cuantificados y analizados estadísticamente. El objetivo principal es obtener resultados que sean generalizables a una población más amplia, permitiendo una interpretación objetiva y precisa de los fenómenos estudiados. (León & González, 2020). La investigación se ha desarrollado conforme al paradigma positivista, una perspectiva filosófica y metodológica en la investigación que enfatiza la observación empírica y la medición objetiva de los fenómenos. Este paradigma sostiene que el conocimiento auténtico debe derivarse de la experiencia sensorial y puede ser verificado a través de métodos científicos. Los investigadores positivistas buscan establecer leyes generales y teorías a través de la acumulación de datos observables y medibles, utilizando el método experimental y estadístico para probar hipótesis (Blaikie, 2007).

La investigación realizada es básica, centrada en la expansión del conocimiento teórico sin un objetivo práctico inmediato. Su propósito es comprender los hechos naturales y sociales. Este tipo de investigación busca generar nuevas teorías y conceptos que puedan servir de base para futuras investigaciones aplicadas. Los hallazgos amplían el conocimiento científico y proporcionan una base sólida para avances tecnológicos y aplicaciones prácticas en el futuro (Guevara Alban et al., 2020). El diseño corresponde al tipo no experimental, transversal, correlacional, útil en cómo se realiza la medición de la vinculación entre dos o más variables en un solo punto en el tiempo sin manipular las variables de estudio. Es útil para determinar formas en que las variables se relacionan en estudios observacionales (Arias & Covinos, 2021). Un diseño de investigación no experimental, transversal, correlacional es una metodología estudiar cómo se asocian las variables sin manipularlas activamente. En este tipo de diseño, los datos se recolectan en un solo punto temporal, proporcionando una "instantánea" de las variables en estudio. El objetivo principal es identificar y analizar la fuerza y dirección de las relaciones entre variables mediante técnicas

estadísticas como la correlación. Este diseño es útil para entender asociaciones y tendencias, pero no permite establecer causalidad (Grønmo, 2019). Examina la relación entre dos o más variables con el objetivo de determinar si y cómo una variable está relacionada con otra(s) sin influencia experimental directa del investigador (Jilcha, 2020).

El método hipotético deductivo es una estrategia científica que se utiliza para construir y validar teorías mediante hipótesis y su contrastación que pueden ser probadas empíricamente. Este método es crucial para validar teorías científicas y avanzar en el conocimiento empírico. Este método involucra cuatro pasos principales: (1) la formulación de una hipótesis a partir de teorías existentes o nuevas observaciones, (2) la deducción de consecuencias o predicciones que se derivan de estas hipótesis, (3) la realización de experimentos o la recolección de datos para probar estas predicciones, y (4) la confirmación o refutación de la hipótesis basada en los resultados experimentales o empíricos (Khun, 2012).

La definición de variable según Creswell y Creswell (2018) mencionan que se entiende como un atributo o característica de los sujetos que varía y puede ser medido o evaluado que puede asumir valoraciones o categorías distintas. Las variables se dividen en independientes (las que se manipulan o categorizan para observar su efecto) y dependientes (las que se miden para ver el efecto de las independientes). De otro lado operacionalizar es el proceso de definir cómo se medirá una variable en concreto, detallando los procedimientos específicos y las técnicas utilizadas para cuantificar y evaluar dicha variable. Estrada (2023) explica que operacionalización implica definir los pasos específicos y los procedimientos que se usarán para observar, medir y manipular variables en el contexto de una investigación.

Variable Habilidades blandas, conceptualmente se define como un conjunto diverso de capacidades interpersonales, emocionales y de comunicación que permiten a las personas interactuar de manera efectiva y armoniosa con otras, tanto en contextos personales como profesionales (Varhata et al., 2023).

La operacionalización de las Habilidades blandas se realiza considerando que es una variable cualitativa, con una escala de medición ordinal, determinando tres niveles Inadecuada, Regular, Adecuada. También se tomaron en cuenta sus

cinco dimensiones: Habilidades Comunicativas, Competencia Sociopsicológica, Pensamiento Innovador, Autogestión, Liderazgo y Trabajo en Equipo.

Variable Desempeño docente, es una medida multifacética que evalúa la efectividad con la que los educadores facilitan y mejoran la forma en que los estudiantes aprenden. Conceptualmente, encapsula una variedad de competencias que incluyen, pero no se limitan a, la preparación pedagógica, la implementación de estrategias didácticas, la gestión del aula, y la interacción constructiva con los estudiantes y la comunidad escolar (Minedu, 2014)

La operacionalización del Desempeño docente se realiza considerando que es una variable cualitativa, con una escala de medición ordinal, determinando tres niveles Regular, Bueno y malo. También se tomaron en cuenta sus cuatro dimensiones: Preparación, Enseñanza, Participación en la gestión, Desarrollo profesional.

La población se define como un conjunto de elementos (personas, objetos, etc.) sobre las cuales se desea obtener ciertas conclusiones en un estudio. En el contexto cuantitativo, delimitar claramente la población es crucial para la precisión y aplicabilidad de los resultados (Andrade, 2020). La investigación tuvo como población a 70 docentes como materia de investigación.

Los criterios de inclusión son las características específicas que deben cumplir los sujetos para ser parte de un estudio de investigación. Estos criterios aseguran que la muestra sea homogénea en aspectos relevantes para el estudio, facilitando la identificación de la población de interés y ayudando a garantizar que los resultados sean aplicables a este grupo. Los criterios de exclusión definen las condiciones o características que descalifican a los posibles sujetos de ser incluidos en un estudio (Cabrera-Tenecela, 2023).

La unidad de análisis en un estudio de investigación designa al principal objeto de estudio, que puede variar desde un individuo, un grupo, una organización, hasta un documento, un suceso geográfico o un periodo específico de tiempo. La unidad de análisis es fundamental para determinar cómo se recogerán, analizarán y presentarán los datos, y es crucial para el diseño metodológico del estudio (Babbie, 2020).

Las técnicas se refieren a métodos específicos que permiten recoger información específica, útil para una investigación, como encuestas, mediciones directas, y experimentos, donde se busca maximizar la precisión y reducir los sesgos (Siedlecki, 2020). En este caso se utilizó la encuesta que se define como un método de recolección de datos que implica la administración de reactivos a una muestra de individuos. Se utiliza ampliamente para recabar información sobre características, opiniones, y comportamientos.

Los instrumentos de recolección de datos son herramientas diseñadas para capturar información necesaria para la investigación. En un contexto cuantitativo, estos pueden incluir cuestionarios, escalas de actitud, pruebas psicométricas y equipos de medición física. Un cuestionario es un conjunto estructurado de preguntas utilizado principalmente en encuestas para obtener información específica de los sujetos de estudio. Puede ser administrado en papel, digital o verbalmente (Bloomfield & Fisher, 2019).

Para el recojo de información de este estudio se han diseñado dos cuestionarios, uno con 20 ítems y el otro con 40 ítems, con alternativas de tipo Likert. Los cuestionarios se someterán a pruebas como la validación que es un proceso por el cual se verifica el cumplimiento del propósito de un instrumento que asegure la medición de la variable con precisión y sin sesgos. Se realizará la validación por juicio de expertos que es una técnica de validación donde expertos en la materia evalúan la adecuación de un instrumento o contenido, asegurando que los ítems son pertinentes y completos con respecto al concepto que se mide (Sürücü & Maslakçı, 2020).

Asimismo, se realizó un análisis de fiabilidad para verificar la homogeneidad o coherencia entre diferentes ítems que buscan medir el mismo constructo. Mediante Alfa de Cronbach se determinó la fiabilidad de los cuestionarios en correspondencia a la escala politómica de los cuestionarios (Taber, 2018). Se realizó un piloto con el apoyo de 20 participantes con similares características a la población, donde se obtuvo para el cuestionario de $\alpha_1 = 0.871$ y para $\alpha_2 = 0.843$ que aseguran su confiabilidad.

Los datos se analizan mediante un conjunto de técnicas y procedimientos sistemáticos utilizados para examinar, limpiar, transformar y modelar datos con el

objetivo de descubrir información útil, llegar a conclusiones y apoyar la toma de decisiones. Este proceso puede involucrar tanto métodos cualitativos como cuantitativos, en función de la naturaleza de la información y propósitos del estudio (León & Montero, 2020).

El análisis descriptivo se centra en detallar y explicar las cualidades de una agrupación de información, proporcionando una visión clara y concisa de sus atributos más destacados. Este tipo de análisis puede incluir la presentación de medias, modas, medianas, rangos y desviaciones estándar, así como la elaboración de tablas y gráficos para resumir visualmente los datos (Wilson et al., 2022).

El método de análisis inferencial es un conjunto de técnicas estadísticas utilizadas para hacer generalizaciones sobre una población más amplia basándose en los datos obtenidos de una muestra. Este método permite a los investigadores evaluar hipótesis y determinar si los patrones observados en los datos de la muestra pueden extrapolarse a la población total. Las herramientas comunes del análisis inferencial incluyen pruebas de significancia, intervalos de confianza y modelos de regresión. Estos procedimientos ayudan a los investigadores a cuantificar el grado de incertidumbre y a tomar decisiones informadas sobre las hipótesis planteadas (Larsen et al., 2020). En este caso se utilizaron diversas herramientas para la comprobación de hipótesis como pruebas no paramétricas de rho de Spearman.

Los aspectos éticos en la investigación se refieren a las directrices y principios que aseguran que los estudios científicos se realicen de manera justa, segura y respetuosa hacia los participantes. Estos aspectos incluyen el respeto a los derechos humanos, la protección de la privacidad y la confidencialidad, y la honestidad en la conducción y presentación de la investigación. Garantizan que los riesgos sean minimizados y los beneficios maximizados, protegiendo el bienestar de los sujetos involucrados en el estudio. Los principales principios éticos son:

Respeto por las personas: Reconoce la autonomía de los individuos y requiere el consentimiento informado, asegurando que los participantes entiendan el propósito del estudio y participen voluntariamente (Beauchamp & Childress, 2019).

Beneficencia: Obliga a los investigadores a maximizar los beneficios potenciales y minimizar cualquier daño. Esto implica diseñar estudios de manera que los riesgos sean reducidos al mínimo posible (Resnik, 2018).

Justicia: Se enfoca en la distribución equitativa de los beneficios y cargas de la investigación, asegurando que todos los grupos sociales tengan acceso equitativo a los beneficios del estudio y no sean explotados (Creswell & Creswell, 2018).

Integridad: Exige que los investigadores actúen con honestidad y transparencia, reportando los resultados de manera precisa y sin manipulación de los datos. La integridad asegura que la ciencia avance de manera ética y responsable (Schöpfel et al. 2020).

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

Distribución de porcentajes de habilidades blandas y dimensiones

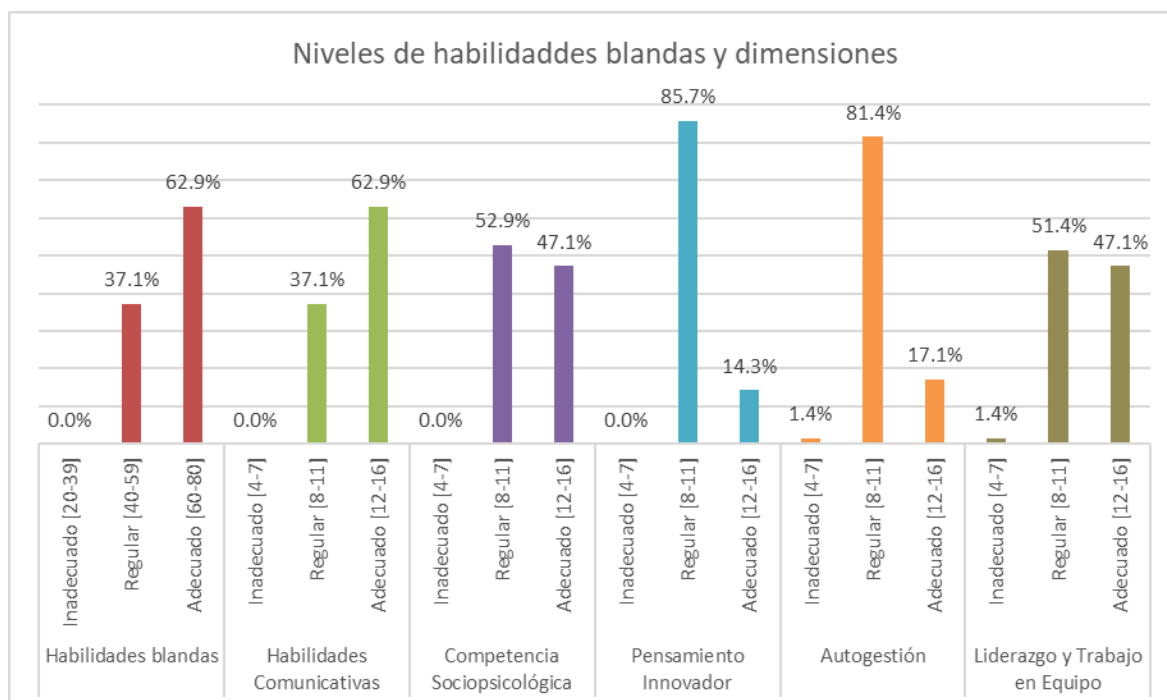
Variable/Dimensión	Nivel	f	%
Habilidades blandas	Inadecuado [20-39]	0	0.0%
	Regular [40-59]	26	37.1%
	Adecuado [60-80]	44	62.9%
Habilidades Comunicativas	Inadecuado [4-7]	0	0.0%
	Regular [8-11]	26	37.1%
	Adecuado [12-16]	44	62.9%
Competencia Sociopsicológica	Inadecuado [4-7]	0	0.0%
	Regular [8-11]	37	52.9%
	Adecuado [12-16]	33	47.1%
Pensamiento Innovador	Inadecuado [4-7]	0	0.0%
	Regular [8-11]	60	85.7%
	Adecuado [12-16]	10	14.3%
Autogestión	Inadecuado [4-7]	1	1.4%
	Regular [8-11]	57	81.4%
	Adecuado [12-16]	12	17.1%
Liderazgo y Trabajo en Equipo	Inadecuado [4-7]	1	1.4%
	Regular [8-11]	36	51.4%
	Adecuado [12-16]	33	47.1%

Nota: Análisis estadístico_SPSS.v.26 (2024)

Los resultados obtenidos proporcionan una visión detallada del nivel de habilidades blandas entre los docentes de la muestra. De acuerdo con el análisis descriptivo presentado en la Tabla 1 y Figura 1, gran parte de los docentes se clasifica en el nivel adecuado de habilidades blandas, con un 62.9% alcanzando este nivel, y el 37.1% restante se clasifica en el nivel regular, y ningún docente se considera inadecuado.

Figura 1

Niveles de habilidades blandas y dimensiones



Específicamente, en la dimensión de habilidades comunicativas, los resultados son idénticos a los generales de habilidades blandas, con un 62.9% de los docentes clasificados como adecuados y un 37.1% como regulares. Esto sugiere una fuerte competencia comunicativa entre la mayoría de los docentes, esencial para la eficacia pedagógica.

Sin embargo, la distribución en otras dimensiones muestra variabilidad. Por ejemplo, en competencia sociopsicológica, un 47.1% de los docentes alcanza un nivel adecuado, y un 52.9% está en el nivel regular, lo que indica un área de posible mejora. La capacidad para manejar dinámicas sociales y psicológicas eficazmente es crucial en un entorno educativo, afectando tanto la gestión del aula como la interacción con los estudiantes y colegas.

En cuanto al pensamiento innovador, solo un 14.3% de los docentes se considera adecuado, mientras que la gran mayoría, el 85.7%, se clasifica como regular. Este resultado resalta un área significativa de desarrollo, dado que el pensamiento innovador es fundamental para adaptar y mejorar constantemente las prácticas educativas frente a los cambiantes desafíos del aula.

La autogestión también muestra que la mayoría de los docentes (81.4%) están en el nivel regular y solo un 17.1% en el adecuado. La autogestión implica la capacidad del docente para regular su comportamiento y emociones, planificar y organizar su trabajo óptimamente, esencial para la productividad y el manejo del estrés.

Finalmente, en la dimensión de liderazgo y trabajo en equipo, se observa un equilibrio más cercano entre los niveles adecuado (47.1%) y regular (51.4%). El liderazgo y la habilidad para trabajar en equipo son fundamentales para fomentar un entorno colaborativo en el aula y entre colegas, lo que puede influir directamente en el clima escolar y en el aprendizaje de los estudiantes.

Estos resultados muestran que, si bien hay una competencia generalizada en habilidades blandas entre los docentes, hay variaciones considerables en dimensiones específicas. Estas variaciones ofrecen puntos de partida claros para el desarrollo profesional y la formación continua, apuntando a mejorar especialmente en áreas como el pensamiento innovador, la competencia sociopsicológica y la autogestión.

Tabla 2*Distribución de porcentajes de desempeño docente y dimensiones*

Variable/Dimensión	Nivel	f	%
Desempeño docente	Malo [40-79]	1	1.4%
	Regular [80-119]	23	32.9%
	Bueno [120-160]	46	65.7%
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Malo [10-19]	1	1.4%
	Regular [20-29]	36	51.4%
	Bueno [30-40]	33	47.1%
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Malo [19-37]	0	0.0%
	Regular [38-56]	46	65.7%
	Bueno [57-76]	24	34.3%
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Malo [6-11]	0	0.0%
	Regular [12-17]	46	65.7%
	Bueno [18-24]	24	34.3%
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Malo [5-9]	0	0.0%
	Regular [10-14]	47	67.1%
	Bueno [15-20]	23	32.9%

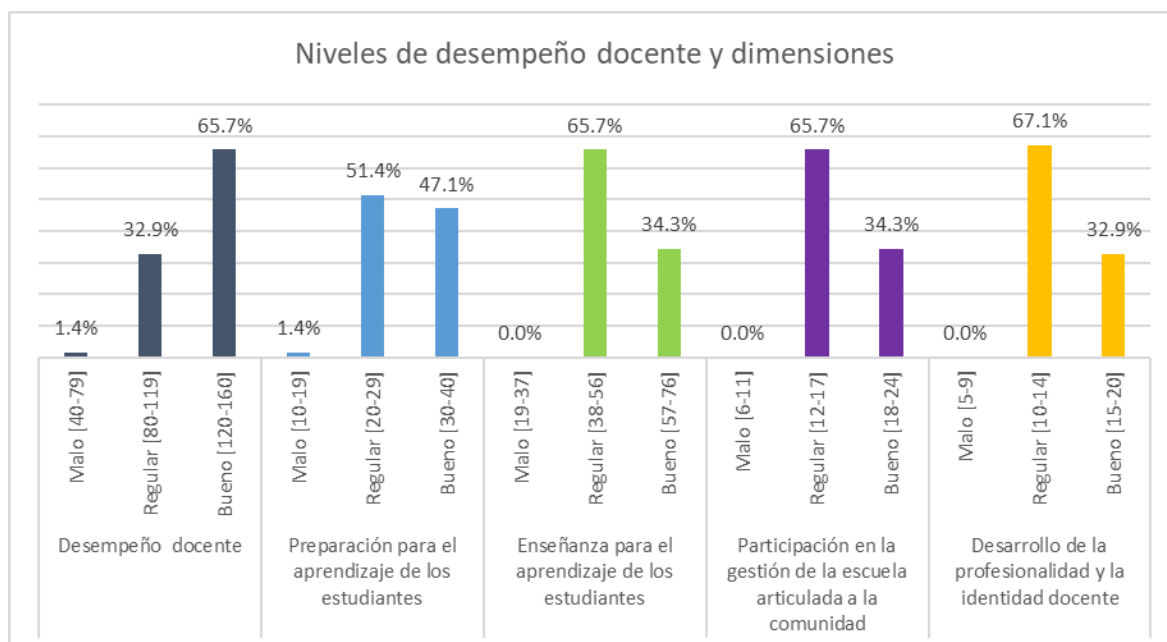
Nota: Análisis estadístico_SPSS.v.26 (2024)

Los resultados obtenidos proporcionan una visión detallada del nivel de desempeño positivo entre los docentes evaluados, con un considerable porcentaje alcanzando niveles de desempeño Bueno en varias dimensiones evaluadas.

De acuerdo con el análisis descriptivo presentado en la Tabla 2 y Figura 2, el 65.7% de los docentes se clasificaron en el nivel Bueno, mientras que un 32.9% se encontró en la categoría Regular, y sólo un 1.4% fue evaluado como Malo. Esto sugiere un nivel de competencia relativamente alto entre la mayoría de los docentes en cuanto a su desempeño y ejecución general.

Figura 2

Niveles de desempeño docente y dimensiones



En cuanto a las dimensiones específicas de habilidades blandas:

Para la dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Un 47.1% de los docentes obtuvo una calificación Buena, mientras que un 51.4% se ubicó en el nivel Regular. Esto indica una distribución más equilibrada, mostrando que, aunque la mayoría maneja adecuadamente la preparación para la enseñanza, hay un espacio significativo para la mejora en esta área.

En la dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: El 65.7% de los docentes se evaluó como Regular y el 34.3% como Bueno. Este resultado es crítico ya que muestra que aunque algunos docentes están realizando un trabajo sobresaliente, la mayoría podría beneficiarse de un desarrollo adicional en metodologías de enseñanza efectivas.

La dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Al igual que en la enseñanza, el 65.7% de los docentes calificaron en el nivel Regular y el 34.3% en el nivel Bueno. Esto refleja una necesidad de fortalecer las habilidades de los docentes para involucrarse más efectivamente en la gestión y las actividades comunitarias.

En cuanto a la dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 67.1% de los docentes se clasificó en el nivel Regular y el 32.9% en

Bueno. Este es el área con la mayor proporción de docentes en el nivel regular, lo que señala una oportunidad significativa para fomentar el desarrollo profesional continuo y la formación en identidad docente.

Los resultados muestran que, si bien hay una base sólida de desempeño docente en las instituciones estudiadas, hay claras oportunidades para mejorar mediante la capacitación dirigida y el desarrollo profesional en áreas específicas de enseñanza, gestión escolar y desarrollo profesional. Estos datos podrían guiar las políticas de formación continua y los programas de desarrollo profesional diseñados para elevar aún más la calidad de la educación ofrecida.

3.2. Análisis inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 3

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades blandas	0.323	70	0.000
Desempeño docente	0.257	70	0.000

Nota: Análisis estadístico_SPSS.v.26 (2024)

Los estadísticos de la prueba en ambos casos señalan que el valor p es 0.000. En pruebas de normalidad, un valor p bajo (generalmente menor que 0.05) indica que la distribución de la muestra es significativamente diferente de una distribución normal.

Dado que ambos valores p son menores que 0.05, se puede concluir que ni las habilidades blandas ni el desempeño docente siguen una distribución normal en la muestra analizada. Esto tiene importantes implicaciones para la selección de pruebas estadísticas se requiere considerar pruebas no paramétricas que no requieren la suposición de normalidad, dado que los datos no cumplen este criterio. Dada la falta de normalidad, se ha considerado usar pruebas no paramétricas de Spearman para correlaciones.

3.2.2. Prueba de hipótesis

El análisis de las correlaciones se realizó con la aplicación de la prueba Rho de Spearman Esta prueba de correlación no paramétrica se usa para medir la intensidad y la dirección de asociación entre dos variables rankeadas. Es especialmente útil cuando los datos no cumplen con los supuestos de normalidad, como es el caso de los datos en este estudio.

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre las habilidades blandas y el desempeño docente

H_G: Existe relación significativa entre las habilidades blandas y el desempeño docente

Tabla 4

Correlaciones entre Habilidades blandas y desempeño docente

		Desempeño docente	
		Coefficiente de correlación	.936**
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Sig. (bilateral)	0.000
		N	70

Nota: Análisis estadístico_SPSS.v.26 (2024)

La correlación $r_s=0.936$ es cercana a 1 indica que la relación es muy fuerte. Un valor p muy pequeño (menor que 0.05) apoya la hipótesis general (H_G) de que las habilidades blandas y el desempeño docente se asocian significativamente. Esto implica que, al incrementar las habilidades blandas en los docentes, también incremental su desempeño profesional.

Prueba de hipótesis 1

H₀: No existe relación significativa entre las habilidades comunicativas y desempeño docente

H₁: Existe relación significativa entre las habilidades comunicativas y desempeño docente

Tabla 5

Correlaciones entre habilidades comunicativas y desempeño docente

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Habilidades comunicativas	Coeficiente de correlación	.263**
		Sig. (bilateral)	0.028
		N	70

Nota: Análisis estadístico_SPSS.v.26 (2024)

La correlación $r_s=0.263$ calculada es relativamente baja, lo que indica que las habilidades comunicativas tienen una relación positiva baja con el desempeño docente. El valor p menor que 0.05 indica que es posible rechazar H₀ confirmando que la relación observada es significativa, aunque no necesariamente fuerte.

Sin embargo, la moderada magnitud de la correlación implica que, aunque las habilidades comunicativas son importantes, su impacto en el desempeño docente puede ser complementado por otros factores, como las habilidades pedagógicas, el conocimiento del contenido, o la habilidad para manejar el aula.

Prueba de hipótesis 2

H₀: No existe relación significativa entre competencia sociopsicológica y desempeño docente

H₂: Existe relación significativa entre competencia sociopsicológica y desempeño docente

Tabla 6

Correlaciones entre competencia sociopsicológica y desempeño docente

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Competencia sociopsicológica	Coeficiente de correlación	.680**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	70

Nota: Análisis estadístico_SPSS.v.26 (2024)

Un coeficiente $r_s=0.680$ es considerablemente moderado, lo que sugiere una fuerte relación positiva entre la competencia sociopsicológica y el desempeño docente. Si las habilidades sociopsicológicas de los docentes mejoran, su desempeño también tiende a mejorar. El valor $p=0.00$ permite rechazar H₀.

Los resultados apoyan H₂ que existe una relación significativa y fuerte entre las variables. Este hallazgo destaca la importancia de las competencias sociopsicológicas en la enseñanza, sugiriendo que estas habilidades son un componente crucial para el éxito en el aula.

Prueba de hipótesis 3

H₀: No existe relación significativa entre pensamiento innovador y desempeño docente

H₃: Existe relación significativa entre pensamiento innovador y desempeño docente

Tabla 7

Correlaciones entre pensamiento innovador y desempeño docente

		Desempeño docente	
		Coefficiente de correlación	.294**
Rho de Spearman	Pensamiento innovador	Sig. (bilateral)	0.014
		N	70

Nota: Análisis estadístico_SPSS.v.26 (2024)

El coeficiente de correlación (0.294) muestra que el pensamiento innovador tiene relación positiva con el desempeño docente, aunque la fuerza de esta relación es baja. Un valor p significativo (0.014 menor que 0.05) conduce al rechazo de H₀.

Los resultados apoyan la hipótesis alternativa (H₃) que propone que existe una relación entre el pensamiento innovador y el desempeño docente, aunque la fuerza de esta relación es baja. Esto sugiere que el pensamiento innovador contribuye al desempeño docente, pero también que probablemente hay otros factores que juegan roles más decisivos.

Prueba de hipótesis 4

H₀: No existe relación significativa entre autogestión y desempeño docente

H₄: Existe relación significativa entre autogestión y desempeño docente

Tabla 8

Correlaciones entre autogestión y desempeño docente

		Desempeño docente	
		Coeficiente de correlación	.375**
Rho de Spearman	Autogestión	Sig. (bilateral)	0.001
		N	70

Nota: Análisis estadístico_SPSS.v.26 (2024)

El coeficiente de correlación (0.375) sugiere una relación positiva entre la autogestión y el desempeño docente. Aunque la relación es baja, es suficientemente fuerte para indicar que un aumento en las habilidades de autogestión de los docentes está asociado con mejoras en su desempeño. Un valor $p=0.001$ explica el rechazo de la hipótesis nula (H₀). Esto confirma que la relación observada es estadísticamente significativa.

Los resultados apoyan la hipótesis alternativa (H₄) de que existe una relación significativa entre la autogestión y el desempeño docente. Esta relación moderada sugiere que las habilidades de autogestión son un componente importante para el desempeño eficaz de los docentes, estableciendo positivamente relaciones en cómo gestionan sus responsabilidades y cómo interactúan con los estudiantes y colegas.

Prueba de hipótesis 5

H₀: No existe relación significativa entre liderazgo y trabajo en equipo y desempeño docente

H₅: Existe relación significativa entre liderazgo y trabajo en equipo y desempeño docente

Tabla 9

Correlaciones entre liderazgo y trabajo en equipo y desempeño docente

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Liderazgo y trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	.375**
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	70

Nota: Análisis estadístico_SPSS.v.26 (2024)

El coeficiente de correlación (0.375) sugiere una relación positiva y baja entre liderazgo y trabajo en equipo con el desempeño docente. Aunque la correlación es baja, es lo suficientemente significativa para indicar que las habilidades de liderazgo y colaboración tienen un impacto positivo en cómo los docentes realizan sus actividades y responsabilidades. El valor de significancia (0.001) confirma la significancia estadística de los resultados y permite rechazar la hipótesis nula (H₀), esto implica que es altamente improbable que la correlación observada sea una casualidad.

Aunque la fuerza de esta relación es baja, señala que fomentar el liderazgo y las habilidades de colaboración entre los docentes puede tener un efecto positivo en su eficacia y eficiencia en el aula.

IV. DISCUSIÓN

Habiendo finalizado el análisis estadístico se procede con la discusión contrastando los hallazgos con los antecedentes y el marco teórico, buscando convergencias y divergencias, haciendo un análisis crítico. Respecto al objetivo e hipótesis general de este estudio, se encontró que en la relación de las habilidades blandas y el desempeño docente ninguno de los docentes con habilidades blandas clasificadas como Adecuado presenta un desempeño malo o regular; los 44 docentes en esta categoría (62.9% de la muestra) tienen un desempeño bueno. En contraste, aquellos con habilidades blandas Regular muestran una distribución más amplia en las categorías de desempeño, con un predominio en el desempeño Regular. En total, 26 docentes (37.1% de la muestra) se encuentran en este grupo. Los datos obtenidos sugieren una relación significativa entre el nivel de habilidades blandas y el desempeño docente, con tendencia que mejores habilidades blandas corresponden mejores niveles de desempeño docente lo cual respalda la necesidad de programas de desarrollo profesional que se enfoquen en mejorar las habilidades blandas de los docentes para potenciar su desempeño.

Los resultados del análisis inferencial corroboran que existe una relación significativa y fuerte entre las habilidades blandas y el desempeño docente, revelan hallazgos significativos que están alineados con la literatura existente y amplían nuestro entendimiento de cómo estas habilidades impactan la práctica educativa. Según los resultados obtenidos el valor $r_s=0.936$ indica una correlación positiva y muy fuerte entre las variables, corroborándose la hipótesis general de modo que es posible afirmar que las habilidades blandas constituyen un predictor clave del éxito educativo. Comparando con el estudio de Díez et al. (2024) sobre el programa EmocionaTFamilia ilustra cómo las intervenciones específicas en habilidades socioemocionales pueden mejorar significativamente el manejo emocional y la calidad educativa de los docentes. Estos resultados son coherentes con los hallazgos actuales que sugieren que las habilidades blandas en general, y las socioemocionales en particular, están estrechamente vinculadas a un mejor desempeño docente.

Además, el estudio de Ullauri et al. (2024) resalta la comunicación asertiva como un componente crítico que mejora el clima organizacional y el desempeño

laboral. Esto complementa la evidencia de que las habilidades comunicativas son fundamentales para el éxito en el aula, apoyando la idea de que la eficacia docente puede ser considerablemente mejorada a través del desarrollo de habilidades blandas. La investigación de Serang et al. (2023) también aporta a esta discusión al vincular directamente las habilidades interpersonales y la competencia con la creatividad pedagógica y, por ende, con el desempeño docente. Este vínculo sugiere que los enfoques que fomentan la creatividad y la innovación en la enseñanza a través de habilidades blandas pueden resultar en prácticas educativas más efectivas y enriquecedoras. Por otra parte, el estudio de Sydorenko et al. (2022) propone un modelo para mejorar las habilidades blandas en un nuevo paradigma educativo, subrayando que estas competencias son esenciales para los docentes en el mercado laboral contemporáneo. Esto respalda la idea de que el desarrollo profesional docente debe incluir un enfoque sistemático en habilidades blandas, no solo para mejorar el desempeño individual sino también para adaptarse a las demandas cambiantes del entorno educativo global.

Los resultados de esta investigación no solo corroboran estudios previos, sino que también ofrecen nuevas perspectivas sobre la importancia de integrar el desarrollo de habilidades blandas en la formación docente. Este enfoque no solo beneficia el desempeño individual de los docentes, sino que también mejora el ambiente educativo y el aprendizaje de los estudiantes, destacando la necesidad de políticas educativas que prioricen estas competencias en los programas de desarrollo profesional.

Respecto al objetivo 1 de este estudio, se verificó que las habilidades comunicativas se correlacionan de forma positiva con el desempeño docente que los resultados, aunque la fuerza de esta relación es moderada (Rho de Spearman = 0.263). Este hallazgo sugiere que, aunque las habilidades comunicativas son importantes, no son el único factor determinante en el desempeño docente. Un nivel más alto de habilidades blandas puede estar correlacionado no solo con una mejor preparación de los estudiantes, sino también con la calidad de la enseñanza impartida. Los docentes con mejores habilidades blandas son capaces de proporcionar una enseñanza de mayor calidad, lo que podría indicar que las habilidades blandas juegan un papel crucial en la capacidad del docente para

enseñar de manera efectiva. Este análisis reitera la importancia de las habilidades blandas en la enseñanza y sugiere que programas dirigidos a mejorar estas habilidades en los docentes podrían ejercer un efecto positivo en la calidad de la educación ofrecida. Además, enfatiza la necesidad de estrategias orientadas a fortalecer el perfeccionamiento profesional docente, las competencias interpersonales y de gestión emocional que constituyen las habilidades blandas.

Comparando estos resultados con los antecedentes teóricos y estudios presentados en el marco teórico, observamos diversas convergencias y divergencias. El estudio de Ullauri et al. (2024) enfatiza que la comunicación asertiva optimiza el desempeño laboral en el ámbito educativo. Esta investigación concluye que la comunicación asertiva mejora el clima organizacional y potencia el desempeño laboral, lo que es coherente con los hallazgos actuales que sugieren que las habilidades comunicativas impactan positivamente en el desempeño docente. Sin embargo, el impacto moderado observado en el presente estudio apunta a la necesidad de considerar otros factores como habilidades pedagógicas, manejo de aula y conocimiento del contenido, que también podrían influir en el desempeño. Otro estudio relevante es el de Malik & Mohan (2022), que identificaron habilidades clave como la comunicación, la iniciativa, y la productividad como fundamentales para los docentes. Este estudio destaca que estas habilidades blandas son cruciales para el avance profesional y el éxito de los docentes, resonando con la idea de que las habilidades comunicativas forman parte de un conjunto más amplio de competencias necesarias para un desempeño efectivo. Además, el estudio de Serang et al. (2023) que explora la relación entre competencia, habilidades interpersonales y creatividad pedagógica, también puede ofrecer una perspectiva complementaria. Aunque se centra en la creatividad como un resultado del desarrollo de habilidades blandas, sugiere que las habilidades comunicativas son parte de un entramado de competencias interpersonales que facilitan una enseñanza más efectiva y creativa.

Mientras que la presente investigación confirma la relación positiva entre habilidades comunicativas y desempeño docente, también destaca la complejidad de esta relación y la influencia de múltiples factores interrelacionados. Esto sugiere la importancia de programas de desarrollo profesional que no solo se enfoquen en

mejorar las habilidades comunicativas, sino que adopten un enfoque holístico hacia el desarrollo de competencias docentes, incluyendo la gestión emocional, el liderazgo, y la adaptabilidad, para mejorar comprehensivamente el desempeño docente. Esta apreciación crítica señala hacia una educación docente que integre de manera efectiva todas las dimensiones de las habilidades blandas, apuntando a una práctica pedagógica que responda efectivamente a las exigencias del entorno educativo moderno.

Respecto al objetivo 2 de este estudio, se encontró que los resultados sugieren que los docentes con competencias sociopsicológicas adecuadas tienen un desempeño bueno, mientras que aquellos con competencias regulares están más distribuidos entre los desempeños malo y regular, con una minoría en la categoría de desempeño bueno. Esto sugiere que las competencias sociopsicológicas, que incluyen la capacidad para interactuar eficazmente con otros y manejar situaciones sociales complejas, son críticas para el éxito en roles docentes. Subraya la importancia de desarrollar competencias sociopsicológicas en los programas de formación y desarrollo profesional para docentes. Fomentar estas habilidades podría no solo mejorar la eficacia docente en términos de desempeño pedagógico, sino también en la capacidad de manejar dinámicas de aula y relaciones con los estudiantes de manera más efectiva.

Los resultados comprueban la hipótesis alternativa (H2) de que existe una relación significativa y fuerte entre la competencia sociopsicológica y el desempeño docente. Este hallazgo destaca la importancia de las competencias sociopsicológicas en la enseñanza, sugiriendo que estas habilidades son un componente crucial para el éxito en el aula. Dado el impacto significativo de la competencia sociopsicológica en el desempeño docente, sería beneficioso para las instituciones educativas implementar y reforzar programas de formación y desarrollo profesional que se enfoquen en mejorar estas competencias entre los docentes. Esto no solo podría mejorar la calidad de la enseñanza, sino también fomentar un ambiente de aprendizaje más efectivo y empático.

Según los resultados obtenidos, la competencia sociopsicológica se correlaciona de forma positiva con el desempeño docente, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.680, indicando una influencia significativa de estas

habilidades en la efectividad pedagógica. Este resultado es consistente con los hallazgos de estudios previos que sugieren que las habilidades sociopsicológicas, como la empatía, la comunicación efectiva y la gestión de relaciones, son fundamentales para el éxito en roles docentes.

Estos hallazgos coinciden con el estudio de Díez et al. (2024), que destacó cómo un programa de desarrollo de habilidades socioemocionales puede mejorar significativamente la calidad educativa de los docentes. Aunque este estudio se centró en el contexto de la pandemia de COVID-19, subraya la importancia de la competencia emocional y sociopsicológica en tiempos de crisis, lo que puede ser extrapolado para entender su relevancia en el desempeño docente bajo circunstancias normales.

Por otro lado, Rivadeneyra (2022) en su estudio reveló una preferencia por el estilo de liderazgo democrático frente al autoritario mediante un SGC para promover un entorno educativo más acogedor y eficiente. Además, Serang et al. (2023) identificaron que las habilidades interpersonales y la competencia general tienen un impacto directo en la creatividad pedagógica, que a su vez mejora el desempeño docente. Este estudio sugiere que la competencia sociopsicológica puede facilitar un enfoque más creativo y adaptativo en la enseñanza, lo que es vital para la educación contemporánea. En contraste, los estudios que examinan los impactos directos de programas específicos de habilidades blandas en el desempeño docente, como el de Malik & Mohan (2022), indican que el desarrollo de estas competencias debe ser un componente integral de la formación docente continua, no solo para mejorar la calidad del aprendizaje sino también para fomentar un ambiente educativo positivo y productivo.

Una reflexión crítica sobre estos hallazgos sugiere que, mientras que la competencia sociopsicológica es claramente beneficiosa para el desempeño docente, la implementación de programas de desarrollo dirigidos y el seguimiento continuo son imprescindibles para lograr los objetivos. Los resultados de la investigación actual y los estudios revisados indican la necesidad de políticas educativas y programas de perfeccionamiento profesional enfocados explícitamente en estas competencias, asegurando que todos los educadores tengan las

herramientas necesarias para navegar y gestionar eficazmente las dinámicas complejas del aula moderna.

Respecto al objetivo 3 de este estudio, se encontró que los resultados ($r_s=0.294$, $p<0.05$) indican que todos los docentes con niveles adecuados de pensamiento innovador tienen un desempeño clasificado como bueno. Por otro lado, los docentes con niveles regulares de pensamiento innovador están distribuidos más uniformemente a través de los niveles de desempeño, con una significativa proporción en las categorías de desempeño regular y bueno. Esta información subraya la importancia del pensamiento innovador en la práctica docente, sugiriendo que habilidades como la creatividad y la capacidad para adoptar y adaptar nuevas ideas son críticas para un desempeño docente efectivo. Promover el desarrollo de estas habilidades en los programas de formación y desarrollo profesional para docentes podría no solo mejorar su desempeño en el aula, sino también potenciar su capacidad para atender la dinámica en el entorno educativo.

Los resultados comprobaron la hipótesis alternativa (H3) confirmando que existe una relación moderada entre el pensamiento innovador y el desempeño docente. Esto sugiere que el pensamiento innovador contribuye al desempeño docente, pero también que probablemente hay otros factores que juegan roles más decisivos. Sería beneficioso para las instituciones educativas promover el desarrollo de esta habilidad entre los docentes. Esto podría incluir talleres de creatividad, formación en metodologías de enseñanza innovadoras y proporcionar recursos que permitan a los docentes experimentar y aplicar nuevas ideas en sus prácticas pedagógicas. Aunque el impacto directo puede ser moderado, fomentar un ambiente innovador puede tener beneficios más amplios en términos de cultura escolar y adaptabilidad a los cambios educativos.

El marco teórico revisado y los resultados presentados por diversos autores apoyan la noción de que el pensamiento innovador es crucial para una mejor educación. El estudio realizado por Díez et al. (2024) sobre el impacto de un programa de desarrollo socioemocional resalta cómo la innovación en las estrategias pedagógicas puede mejorar significativamente la gestión emocional y la calidad educativa. Por otro lado, Llamo (2022) resaltó la influencia crucial del

liderazgo directivo en el fortalecimiento de los estándares de enseñanza y aprendizaje en el entorno educativo. el análisis de Ullauri et al. (2024) destacan cómo la comunicación asertiva, una habilidad innovadora en la gestión interpersonal, mejora el clima organizacional y el desempeño educativo. Serang et al. (2023) a su vez, vinculan la competencia y las habilidades interpersonales con la creatividad pedagógica, demostrando cómo estas capacidades pueden directamente fomentar un desempeño docente más efectivo y creativo.

Estos estudios sugieren que el pensamiento innovador no solo se refiere a la creación de nuevas ideas, sino también a la capacidad de implementar estrategias pedagógicas que son efectivas y adaptativas a las necesidades educativas contemporáneas. La moderada correlación encontrada en esta investigación podría indicar que mientras el pensamiento innovador es importante, su implementación efectiva puede depender de cómo se integra con otras habilidades docentes y recursos institucionales.

Una apreciación crítica de estos resultados podría sugerir que, para maximizar el impacto del pensamiento innovador en el desempeño docente, es crucial considerar un enfoque integrado que combine innovación con desarrollo profesional continuo y soporte institucional. Esto implicaría no solo fomentar la innovación individual entre los docentes, sino también crear un entorno que respalde y nutra estas capacidades, permitiendo que las innovaciones pedagógicas se implementen de manera efectiva y sustentable en el aula. Así también se destaca la necesidad de profundizar en cómo se puede fortalecer esta relación a través de políticas educativas y prácticas institucionales que fomenten una cultura de innovación continua en el ámbito educativo.

Respecto al objetivo 4 de este estudio, se encontró que los resultados indican que la ausencia de docentes con autogestión inadecuada en las categorías de desempeño regular y bueno y la concentración de todos los docentes con autogestión adecuada en la categoría de desempeño bueno subrayan la importancia de la autogestión como habilidad crítica para el éxito en la enseñanza. Este patrón sugiere que las habilidades de autogestión, como gestionar efectivamente el tiempo, las emociones y el estrés, son fundamentales para un desempeño docente efectivo y exitoso. Promover el desarrollo de la autogestión en

los programas de capacitación y desarrollo profesional para mejorar su desempeño en el aula. Esto no solo podría mejorar la eficacia docente en términos de entrega pedagógica y manejo del aula, sino que también puede contribuir significativamente a la satisfacción laboral y la eficiencia personal.

Los resultados comprueban la hipótesis alternativa (H4) que existe una relación significativa entre la autogestión y el desempeño docente. Esta relación moderada sugiere que las habilidades de autogestión son un componente importante para el desempeño eficaz de los docentes, influyendo positivamente en cómo gestionan sus responsabilidades y cómo interactúan con los estudiantes y colegas. Dado el impacto positivo de la autogestión en el desempeño docente, las instituciones educativas deberían considerar integrar el desarrollo de habilidades de autogestión en los programas de formación y desarrollo profesional para docentes. Esto podría incluir talleres sobre gestión del tiempo, manejo del estrés, establecimiento de metas y autorregulación emocional. Al fomentar estas habilidades, los docentes pueden mejorar no solo su propio desempeño sino también crear un entorno de aprendizaje más organizado y centrado para sus estudiantes.

La discusión del marco teórico en relación con los resultados obtenidos de la investigación que evalúa la relación entre autogestión y desempeño docente presenta un panorama donde la autogestión se muestra como un factor crucial para el desempeño efectivo en el ámbito docente. Los resultados del estudio indican una correlación positiva y significativa, aunque moderada, con un coeficiente de Spearman de 0.375, que subraya la importancia de la autogestión como habilidad crítica para la enseñanza.

Al comparar estos resultados con investigaciones previas, encontramos en el marco teórico estudios como Robles (2022) en su estudio subraya la importancia de fomentar competencias sociales entre los educadores para potenciar su efectividad en la enseñanza, contribuyendo así a enfoques educativos más eficientes y adaptables. Asimismo, los estudios de Díez et al. (2024) y Ullauri et al. (2024), que aunque se centran en aspectos diferentes de las habilidades blandas, también destacan la relevancia de habilidades intrapersonales como la autogestión para afrontar desafíos, como la pandemia de COVID-19. El estudio de Díez et al.

(2024) muestra cómo un programa de desarrollo de habilidades socioemocionales puede impactar positivamente la gestión de emociones en docentes, lo cual es un componente de la autogestión. Estos resultados pueden extrapolarse para sugerir que una mejor autogestión, incluyendo la regulación emocional, puede facilitar un entorno educativo más estable y productivo, donde los docentes manejan efectivamente el estrés y fomentan un clima positivo para el aprendizaje. Por otro lado, Ullauri et al. (2024) resaltan la comunicación asertiva, una habilidad que, aunque focalizada en interacciones, requiere de una buena autogestión para ser efectiva. La capacidad de expresar pensamientos y sentimientos de manera clara y respetuosa sin duda beneficia el desempeño docente al mejorar las relaciones y la dinámica en el aula.

Una apreciación crítica de estos hallazgos sugiere que mientras la autogestión está correlacionada con un mejor desempeño docente, su impacto podría ser aún más significativo si se integra dentro de un programa de desarrollo profesional más amplio que abarque múltiples aspectos de habilidades blandas, incluyendo, pero no limitándose a, la regulación emocional, la planificación eficaz y la gestión del tiempo. Esto apoya la idea de que las intervenciones para mejorar el desempeño docente deben considerar un enfoque holístico que aborde diversas competencias interpersonales e intrapersonales.

La relación entre autogestión y desempeño docente es evidente y significativa, pero su pleno potencial puede ser mejor aprovechado dentro de contextos educativos que promuevan un desarrollo integral de habilidades blandas. Este enfoque no solo mejora la efectividad individual de los docentes, sino que también puede elevar la calidad general de la educación al proporcionar un entorno más adaptativo y receptivo para el aprendizaje estudiantil.

Respecto al objetivo 5 de este estudio, los resultados indican una correlación significativa ($r_s=0.375$) entre un mayor nivel de habilidades de liderazgo y trabajo en equipo y un mejor desempeño docente. Este resultado, aunque no es alto, es estadísticamente significativo y sugiere que el desarrollo de habilidades de liderazgo y colaboración puede tener un impacto positivo en cómo los docentes realizan sus actividades en el aula. La ausencia de docentes con habilidades adecuadas en las categorías de desempeño malo o regular y la concentración de

todos los docentes con habilidades adecuadas en la categoría de desempeño bueno enfatizan la importancia de estas habilidades para un desempeño efectivo en el aula. Estos hallazgos subrayan la importancia de desarrollar habilidades de liderazgo y trabajo en equipo en los programas de formación docente. Fomentar estas habilidades puede mejorar significativamente la eficacia docente, no solo en términos pedagógicos, sino también en la gestión de las dinámicas del aula y en la cooperación con colegas, para espacios educativos colaborativos y eficientes.

Los resultados comprueban la hipótesis alternativa (H5) de que liderazgo y trabajo en equipo se vinculan con el desempeño docente. Aunque la fuerza de esta relación es moderada, señala que fomentar el liderazgo y las habilidades de colaboración entre los docentes puede tener un efecto positivo en su eficacia y eficiencia en el aula.

Basado en estos hallazgos, sería beneficioso para las instituciones educativas considerar el desarrollo del liderazgo y habilidades de trabajo en equipo. Esto podría incluir talleres, actividades en equipo, y otros programas diseñados para fortalecer estas habilidades. Al mejorar estas áreas, los docentes no solo podrían elevar su propio desempeño, sino también contribuir positivamente a la dinámica de equipo y el liderazgo dentro del entorno escolar.

En el contexto del marco teórico proporcionado, es evidente que las habilidades de liderazgo y trabajo en equipo son cruciales en entornos educativos, no solo para mejorar la eficiencia y eficacia individual de los docentes, sino también para fomentar un ambiente de cooperación y apoyo mutuo que es fundamental para un aprendizaje efectivo. Estudios como los de Ullauri et al. (2024) y Díez González et al. (2024) abordan elementos relacionados, como la comunicación asertiva y el manejo socioemocional, que son parte integral de un liderazgo efectivo y del trabajo en equipo. Los resultados resaltan la importancia de estas habilidades para un desempeño docente efectivo. La ausencia de docentes con habilidades adecuadas de liderazgo y trabajo en equipo en las categorías de desempeño malo o regular y la concentración de todos los docentes con habilidades adecuadas en la categoría de desempeño bueno refuerzan la idea de que un liderazgo efectivo y un buen trabajo en equipo son predictores de éxito en el aula.

Serang et al. (2023) demostraron cómo las competencias y habilidades interpersonales no solo mejoran la creatividad docente, sino que también impactan positivamente en el desempeño general del docente. Este vínculo entre las habilidades interpersonales y el rendimiento sugiere que el liderazgo efectivo y el trabajo en equipo, que son altamente interpersonales, son componentes esenciales del desempeño docente.

Críticamente, mientras que la correlación encontrada en este estudio es significativa, su moderación sugiere que el liderazgo y el trabajo en equipo son sólo parte de una gama más amplia de factores que afectan el desempeño docente. Esto podría incluir la autogestión, la competencia técnica, y el entorno organizacional, entre otros. Por tanto, aunque fomentar el liderazgo y el trabajo en equipo es crucial, estos deben ser parte de un enfoque más holístico para el desarrollo profesional docente.

Los resultados apoyan la hipótesis de que existe una relación significativa entre el liderazgo y trabajo en equipo y el desempeño docente, aunque también destacan la necesidad de un enfoque integrado en el desarrollo profesional. Estos hallazgos deben animar a las instituciones educativas a implementar políticas y programas que promuevan no solo el liderazgo y el trabajo en equipo, sino también un espectro completo de habilidades blandas y competencias técnicas necesarias para un desempeño docente optimizado.

V. CONCLUSIONES

Se comprobó que las habilidades blandas se asocian con el desempeño docente sustentada en los coeficientes $p < 0.05$, $r_s = 0.936$ concluyendo que en la medida que las habilidades blandas de los docentes aumentan, su desempeño también tiende a mejorar significativamente.

Se comprobó la relación entre las habilidades comunicativas y desempeño docente sustentada en los coeficientes $p < 0.05$, $r_s = 0.263$ concluyendo que, aunque existe una relación positiva entre las variables, la fuerza de esta relación es baja, de modo que las habilidades comunicativas contribuyen al desempeño docente, pero no son el único factor que interviene en ello.

Se determinó la relación entre la competencia sociopsicológica y desempeño docente sustentada en los coeficientes $p < 0.05$, $r_s = 0.680$ concluyendo que entre las variables existe una fuerte relación positiva, en la medida que las habilidades sociopsicológicas de los docentes mejoran, su desempeño también tiende a mejorar significativamente.

Se determinó la relación entre el pensamiento innovador y desempeño docente sustentada en los coeficientes $p < 0.05$, $r_s = 0.294$ muestran una relación positiva entre las variables y la fuerza de esta relación es baja de modo que el pensamiento innovador contribuye al desempeño docente, pero también que probablemente hay otros factores que juegan roles más decisivos.

Se determinó la relación entre autogestión y desempeño docente sustentada en los coeficientes $p < 0.05$, $r_s = 0.375$ muestran una relación positiva entre las variables, aunque la fuerza de esta relación es baja, es suficientemente fuerte para indicar que un aumento en las habilidades de autogestión de los docentes está asociado con mejoras en su desempeño.

Se determinó la relación entre liderazgo y trabajo en equipo y desempeño docente sustentada en los coeficientes $p < 0.05$, $r_s = 0.375$ muestran una relación positiva entre las variables, aunque la fuerza de esta relación es baja, es suficientemente fuerte para indicar que las habilidades de liderazgo y colaboración tienen una asociación positiva en cómo los docentes realizan sus actividades y responsabilidades.

VI. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que se plantean se alinean con los objetivos de la investigación consideran tanto las implicaciones metodológicas para futuras investigaciones como las recomendaciones técnicas o normativas para instituciones educativas.

Dada la correlación moderada encontrada entre el pensamiento innovador y el desempeño docente, se recomienda replicar el estudio en diferentes contextos geográficos y culturales para validar y extender los hallazgos explorando si los patrones observados se mantienen consistentes a través de diversas configuraciones educativas y demográficas (Smith & Peterson, 2021; Johnson & Lee, 2020).

Para obtener una comprensión más profunda de cómo las habilidades blandas influyen en el desempeño docente, se sugiere utilizar metodologías mixtas que combinen cuantitativo con cualitativo, permitiendo no solo la medición de la correlación sino también la comprensión de las dinámicas subyacentes capturando las percepciones y experiencias individuales de los docentes que pueden ofrecer perspectivas adicionales sobre cómo y por qué ciertas habilidades se relacionan en mayor grado con su desempeño (Robles, 2022).

Considerando la variabilidad en las correlaciones entre diferentes habilidades blandas y el desempeño docente, se recomienda desarrollar y validar instrumentos de medición específicos que puedan capturar con precisión la gama completa de habilidades blandas relevantes para mejorar la precisión de la medición y proporcionar datos más confiables para futuras investigaciones (Ouchen et al., 2022).

Basándose en la relación positiva entre liderazgo, trabajo en equipo y desempeño docente, se recomienda que las instituciones educativas implementen programas de desarrollo profesional continuo que enfoquen en estas áreas de ese modo mejorar las capacidades de liderazgo y colaboración entre el personal docente para potenciar su desempeño y mejorar los resultados educativos (Díez et al., 2024).

Se propone la incorporación estructurada del desarrollo de habilidades blandas en los programas de formación docente, con el objetivo de mejorar la capacidad de los educadores para gestionar de manera efectiva las exigencias interpersonales y emocionales del contexto educativo actual (Serang et al., 2023).

Dado el efecto positivo del pensamiento innovador en el desempeño docente, se recomienda que las políticas educativas fomenten y apoyen la innovación pedagógica en las escuelas creando un entorno que no solo permita, sino que incentive a los docentes a experimentar y adoptar nuevas metodologías y tecnologías educativas (Ullauri et al., 2024).

REFERENCIAS

- Abad, L., Limonchi, E. (2020). Programa de Habilidades sociales para el fortalecimiento de la convivencia educativa. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65416>
- Andrade, C. (2020). Sample Size and its Importance in Research. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 42(1), 102–103. https://doi.org/10.4103/IJPSYM.IJPSYM_504_19
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. In *Enfoques Consulting EIRL* (1st ed.). <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Babbie, Earl R. (2020). *The Practice of Social Research* (15th ed.). Cengage Learning. [https://books.google.com.pe/books?id=IFvjDwAAQBAJ&dq=Babbie,+E.+\(2020\).+The+Practice+of+Social+Research&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks](https://books.google.com.pe/books?id=IFvjDwAAQBAJ&dq=Babbie,+E.+(2020).+The+Practice+of+Social+Research&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks)
- Bayley, S., Wole, D., Ramchandani, P., Rose, P., & Woldehanna, T. (2021). Socio-emotional and academic learning before and after COVID-19 school closures: Evidence from Ethiopia. *RISE Working Paper Series*, 21/082. https://doi.org/10.35489/BSG-RISE-WP_2021/082
- Blaikie, N. (2007). *Approaches to Social Enquiry: Advancing Knowledge*. Polity Press. https://books.google.com.pe/books?id=a8LAlqk0-nlC&printsec=copyright&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Beauchamp, T. L., & Childress, J. F. (2019). *Principles of Biomedical Ethics* (8th ed.). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1080/15265161.2019.1665402>
- Bloomfield, J., & Fisher, M. (2019). Quantitative research design. *Journal of the Australasian Rehabilitation Nurses' Association*, 22(2), 27–30. <https://doi.org/10.33235/jarna.22.2.27-30>
- Cabrera-Tenecela, P. (2023). Nueva organización de los diseños de investigación. *South American Research Journal*, 3(1), 37-51. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8050508>

- Creswell, J. David & Creswell, John W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Fifth edition. Sage.
https://spada.uns.ac.id/pluginfile.php/510378/mod_resource/content/1/creswell.pdf
- Díez González, M.d.C., Marcos-Sánchez, R., Zaragoza-Benzal, A., & Ferrández, D. (2024). Social–Emotional Management to Promote Quality in Education: A Training Program for Teachers. *Education Sciences*, 14(3), 228.
<https://doi.org/10.3390/educsci14030228>
- Estrada Esquivel, A. L. (2023). Operacionalización de variables de investigación. *CISA*, 5(5), 25–34. <https://doi.org/10.58299/cisa.v5i5.35>
- Fowler, S. B., & Lapp, V. (2019). Sample size in quantitative research: Sample size will affect the significance of your research. *American Nurse Today*, 14, 61+.
<https://link.gale.com/apps/doc/A592663691/HRCA?u=univcv&sid=googleScholar&xid=bd61f292>
- Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO Revista Científica Del Mundo de La Investigación y El Conocimiento*, 4(4), 163–173.
<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Guerra-Báez, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*, 23. <https://doi.org/10.1590/2175-35392019016464>
- Grønmo, S. (2019). *Social Research Methods. Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications. ISBN: 9781526485564, 1526485567.
https://www.google.com.pe/books/edition/Social_Research_Methods/17eSDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Islam, A., Mazyed, F., & Aldaihani, F. (2021). Justification for Adopting Qualitative Research Method, Research Approaches, Sampling Strategy, Sample Size, Interview Method, Saturation, and Data Analysis. *Journal of International*

- Business and Management*, 5(1). <https://doi.org/10.37227/JIBM-2021-09-1494>
- Jilcha Sileyew, K. (2020). Research Design and Methodology. In *Cyberspace. IntechOpen*. <https://doi.org/10.5772/intechopen.85731>
- Larsen, K. R., Lukyanenko, R., Mueller, R. M., Storey, V. C., VanderMeer, D., Parsons, J., & Hovorka, D. S. (2020). Validity in Design Science Research. In S. Hofmann, O. Müller, & M. Rossi (Eds.), *Designing for Digital Transformation. Co-Creating Services with Citizens and Industry* (pp. 272–282). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-64823-7_25
- León García, O. G., & Montero García-Celay, I. (2020). *Métodos de investigación en psicología y educación. Las tradiciones cuantitativa y cualitativa* (4th ed.). McGraw-Hill Interamericana de España S.L.
- León, R. A. H., & González, S. C. (2020). *El proceso de investigación científica*. Editorial Universitaria (Cuba). https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=03n1DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=discusion+de+la+investigación+científica&ots=oKCWXZlij2&sig=mLYFXpDqK8MzQtB-cTa_s90WoG8#v=onepage&q=discusion de la investigación científica&f=false
- Malik, S., & Mohan, A. (2022). Soft Skills For Effective Teaching – Learning: A Review Based Study. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 12(5), 243. <https://doi.org/10.29322/IJSRP.12.05.2022.p12530>
- McKinsey & Company (2024). *Spark & Sustain: How all of the world's school systems can improve learning at scale*. <https://www.mckinsey.com/industries/education/our-insights/spark-and-sustain-how-school-systems-can-improve-learning-at-scale>
- Llamo, G., (2022). Liderazgo del director y desempeño docente en II.EE, Rioja - 2022 [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99618>

- Ministerio de Educación [Minedu]. (2023). *Escale. Censo educativo 2023*.
https://escale.minedu.gob.pe/c/document_library/get_file?uuid=1fa3b26f-cfe6-43b3-84bd-c8ed18071337&groupId=10156
- Ministerio de Educación [Minedu]. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12799/5182>
- Oliveira, S., Roberto, M. S., Pereira, N. S., Marques-Pinto, A., & Veiga-Simão, A. M. (2021). Impacts of Social and Emotional Learning Interventions for Teachers on Teachers' Outcomes: A Systematic Review With Meta-Analysis. *Frontiers in Psychology, 12*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.677217>
- Ouchen, L., Tifroute, L., & El-Hariri, K. (2022). Soft Skills Through the Prism of Primary School Teachers. *European Journal of Educational Research, 1*(4). 2303–2313. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.11.4.2303>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, [Unesco] (2024). *South Africa Basic Education Ministry commits to improving foundational learning for all children in the country | Global Education Monitoring Report*. <https://www.unesco.org/gem-report/en/articles/244m-children-wont-start-new-school-year>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, [Unesco]. (2019b). *Enhancing teacher effectiveness through professional development. Teacher Policy Development Guide*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000370966>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, [Unesco]. (2019b). *Policy Brief: Teacher Education and Learning Outcomes*. UNESCO IIEP Learning Portal. <https://learningportal.iiep.unesco.org/es/node/74996>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, [Unesco]. (2024). *Global report on teachers: addressing teacher shortages and transforming the profession*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388832>
- Ragusa, A., Caggiano, V., Trigueros Ramos, R., González-Bernal, J. J., Gentil-Gutiérrez, A., Bastos, S. A. M. C., González-Santos, J., & Santamaría-

- Peláez, M. (2022). High Education and University Teaching and Learning Processes: Soft Skills. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10699. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710699>
- Resnik, D. B. (2018). *The Ethics of Research with Human Subjects Protecting People, Advancing Science, Promoting Trust* (Vol. 74). Springer International Publishing AG. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-68756-8>
- Rivadeneira, F., (2023). Modelamiento de gestión de calidad para liderazgo directivo y clima organizacional en instituciones educativas públicas UGEL-Lambayeque, 2022 [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/113506>
- Robles Tello, L. A. (2022). *Habilidades blandas y desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria, Abancay, Apurímac, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/100714>
- Rodríguez Siu, J. L., Rodríguez Salazar, R. E., & Fuerte Montano, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e1038. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992021000100011
- Salazar, K. (2021). Clima organizacional y liderazgo directivo en la Unidad de Educación Especial Fe y Alegría Santo domingo- Ecuador, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83546>
- Save the Children. (2023, 10 de noviembre). *Budget advocacy helping skills-based learning in kenyan schools*. <https://kenya.savethechildren.net/news/budget-advocacy-helping-skills-based-learning-kenyan-schools>
- Serang, S., Alam, R., & Arfah, A. (2023). Influence of Competency and Soft Skill on Teachers' Performance through Teachers' Creativity. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 15(2), 1444-1457. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v15i2.2855>
- Schöpfel, J., Azeroual, O., & Jungbauer-Gans, M. (2020). Research Ethics, Open Science and CRIS. In *Publications* (Vol. 8, Issue 4). <https://doi.org/10.3390/publications8040051>

- Siedlecki, S. L. (2020). Understanding Descriptive Research Designs and Methods. *Clinical Nurse Specialist*, 34(1), 8–12. <https://doi.org/10.1097/NUR.0000000000000493>
- Sydorenko, V. V., Dzhus, O., Kozenko, R. V., Ivanenko, O. A., & Zavadzka, T. M. (2022). Developing teachers' soft skills within the new educational paradigm: Competences, values, indicators, results. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 49, 23-42. <https://doi.org/10.15388/ActPaed.2022.49.2>
- Suryandoko, W. (2023). Bandura's Social Cognitive Theory and Its Implementation in Markeso Mudo's Garingan Ludrukan Monologue. *Gondang: Jurnal Seni Dan Budaya*, 7(1), 182. <https://doi.org/10.24114/gondang.v7i1.48188>
- Sürücü, L., & Maslakçı, A. (2020). Validity and reliability in Quantitative research. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694–2726. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>
- Taber, K. S. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273–1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Touloumakos, A. K. (2020). Expanded Yet Restricted: A Mini Review of the Soft Skills Literature. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02207>
- Ullauri, M., Benítez, K., Zambrano, K. P., y Gálvez, K. E. (2024). Comunicación asertiva y desempeño laboral como estrategia para mejorar la educación. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(106), 745- 759. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.106.18>
- Varhata, O., Komar, T., Afanasenko, V., Kuleshova, O., & Mikheieva, L. (2023). «Soft skills» as an important condition for self-creation of the personality of socioeconomic professions specialists: theory and practice. Primedia eLaunch LLC. <https://doi.org/10.36074/ssicspspstp-monograph.2023>
- Wilson, T., Grossman, I., Alexander, M., Rees, P., & Temple, J. (2022). Methods for Small Area Population Forecasts: State-of-the-Art and Research Needs. *Population Research and Policy Review*, 41(3), 865–898. <https://doi.org/10.1007/s11113-021-09671-6>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Habilidades blandas y desempeño docente en Instituciones Educativas de la UGEL 06, Lima - Lurigancho Chosica 2024									
Autora: Wendy Noelia Pareja Laines									
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES						
Problema General	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Habilidades blandas						
<p>¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y el desempeño docente en Instituciones Educativas de la UGEL 06, Lima - Lurigancho Chosica 2024?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>P1. ¿Qué relación existe entre habilidades comunicativas y desempeño docente?</p> <p>P2. ¿Qué relación existe entre competencia sociopsicológica y desempeño docente?</p> <p>P3. ¿Qué relación existe entre pensamiento innovador y desempeño docente?</p> <p>P4. ¿Qué relación existe entre autogestión y desempeño docente?</p> <p>P5. ¿Qué relación existe entre liderazgo y</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>O1. Determinar la relación entre las habilidades comunicativas y desempeño docente.</p> <p>O2. Determinar la relación entre competencia sociopsicológica y desempeño docente.</p> <p>O3. Determinar la relación entre pensamiento innovador y desempeño docente.</p> <p>O4. Determinar la relación entre autogestión y desempeño docente.</p> <p>O5. Determinar la relación entre liderazgo y desempeño docente.</p>	<p>Existe relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en Instituciones Educativas de la UGEL 06, Lima - Lurigancho Chosica 2024.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE 1. Existe relación entre habilidades comunicativas y desempeño docente.</p> <p>HE 2. Existe relación entre competencia sociopsicológica y desempeño docente.</p> <p>HE3. Existe relación entre pensamiento innovador y desempeño docente.</p> <p>HE 4. Existe relación entre autogestión y desempeño docente.</p> <p>HE 5. Existe relación entre liderazgo y trabajo en equipo y el desempeño docente.</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de valores	Nivel y rango		
			Habilidades Comunicativas	<ul style="list-style-type: none"> Confort al expresar ideas Adaptabilidad comunicativa Reconocimiento de señales no verbales Sensibilidad cultural 	1 - 4	Escala ordinal. Opciones de respuesta:	[12-16] [8-11] [4-7]	Adecuado [60 – 80] Regular [40 – 59] Inadecuado [20 – 39]	
			Competencia Sociopsicológica	<ul style="list-style-type: none"> Identificación de emociones Ajuste comportamental Fomento de respeto mutuo Resolución empática de conflictos 	5 - 8		[12-16] [8-11] [4-7]		
			Pensamiento Innovador	<ul style="list-style-type: none"> Búsqueda de nuevas soluciones Apertura a ideas no convencionales Fomento de la creatividad Adaptabilidad a cambios 	9 - 12		(4) Siempre (3) Frecuentemente		[12-16] [8-11] [4-7]
			Autogestión	<ul style="list-style-type: none"> Establecimiento y cumplimiento de metas Gestión efectiva del tiempo Capacidad de trabajo autónomo Ajuste de desempeño basado en retroalimentación 	13 - 16		(2) Raras veces (1) Nunca		[12-16] [8-11] [4-7]
			Liderazgo y Trabajo en Equipo	<ul style="list-style-type: none"> Motivación de equipo Reconocimiento de contribuciones Gestión de dinámicas de equipo Iniciativa en proyectos de grupo 	17 - 20		[12-16] [8-11] [4-7]		
Variable 2: Desempeño docente									
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango					
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> Conoce las características y contextos de sus estudiantes. Planifica la enseñanza de manera colegiada, asegurando coherencia 	1 - 10	Escala ordinal. Opciones de respuesta:	[30-40] [20-29] [10-19]	Bueno [120-160]				

trabajo en equipo y el desempeño docente?				entre los aprendizajes, el proceso pedagógico.		(4) Siempre		Regular [80-119] Malo [40-79]	
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> Creación de un ambiente de aula favorable. Guía el aprendizaje con dominio de los contenidos y estrategias pertinentes. Evalúa continuamente el aprendizaje según los objetivos institucionales. 	11 - 29	(3) Frecuentemente	[57-76] [38-56] [19-37]		
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> Participa de forma democrática, crítica y colaborativa en la gestión escolar Establece vínculos de respeto y colaboración con familias, comunidad 	30 - 35				[18-24] [12-17] [6-11]
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> Promueve un aprendizaje constante tanto individual como grupal. Acciona su profesión con ética, respetando los derechos fundamentales. 	36 - 40				[15-20] [10-14] [5-9]
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS			MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS				
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico. Método: Hipotético-deductivo. Diseño: No experimental, transversal Nivel: correlacional.	Población de 70 docentes	Variable 1: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Variable 2: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario			Estadística descriptiva: Los datos se agruparán en niveles de acuerdo con los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos. Estadística inferencial: Se realizó la prueba de hipótesis mediante la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov y para la contrastación de hipótesis de utilizó Rho Spearman.				

Anexo 2. Operacionalización de variables

Tabla 10

Operacionalización de la variable Habilidades blandas

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Habilidades blandas	Varhata et al. (2023) señala que las habilidades blandas son un conjunto diverso de capacidades interpersonales, emocionales y de comunicación que permiten a las personas interactuar de manera efectiva y armoniosa con otras, tanto en contextos personales como profesionales. Estas habilidades, que abarcan la inteligencia emocional, la empatía, la capacidad de comunicarse claramente, la adaptabilidad, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos, son fundamentales para el éxito en el ámbito laboral y en la vida cotidiana.	Las habilidades blandas están conformadas por 5 dimensiones, las cuales son las siguientes: habilidades comunicativas, competencia sociopsicológica, pensamiento innovador, autogestión, liderazgo y trabajo en equipo. Se medirá esta variable con el instrumento del cuestionario conformado de 20 números de ítems.	Habilidades comunicativas	<ul style="list-style-type: none"> • Confort al expresar ideas • Adaptabilidad comunicativa • Reconocimiento de señales no verbales • Sensibilidad cultural 	1-2-3-4	Ordinal (4) Siempre (3) Frecuentemente (2) Raras veces (1) Nunca	Adecuado [60 – 80] Regular [40 – 59] Inadecuado [20 – 39]
			Competencia sociopsicológica	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de emociones • Ajuste comportamental • Fomento de respeto mutuo • Resolución empática de conflictos 	5-6-7-8		
			Pensamiento innovador	<ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda de nuevas soluciones • Apertura a ideas no convencionales • Fomento de la creatividad • Adaptabilidad a cambios 	9-10-11-12		
			Autogestión	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento y cumplimiento de metas • Gestión efectiva del tiempo • Capacidad de trabajo autónomo • Ajuste de desempeño basado en retroalimentación 	13-14-15-16		
			Liderazgo y trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación de equipo • Reconocimiento de contribuciones • Gestión de dinámicas de equipo • Iniciativa en proyectos de grupo 	17-18-19-20		

Tabla 11

Operacionalización de la variable Desempeño docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Desempeño docente	Minedu, (2014) menciona que el desempeño docente, es una medida multifacética que evalúa la efectividad con la que los educadores facilitan y mejoran el proceso de aprendizaje de los estudiantes dentro de un contexto educativo. Conceptualmente, encapsula una variedad de competencias que incluyen, pero no se limitan a, la preparación pedagógica, la implementación de estrategias didácticas, la gestión del aula, y la interacción constructiva con los estudiantes y la comunidad escolar	El desempeño docente está conformado por 5 dimensiones, las cuales son las siguientes: 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 y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Se medirá esta variable con el instrumento del cuestionario conformado de 40 números de ítems	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce las características y contextos de sus estudiantes, así como los contenidos que enseña y los enfoques pedagógicos, para promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1-2-3	Ordinal (4) Siempre (3) Frecuentemente (2) Raras veces (1) Nunca	Bueno [120-160] Regular [80-119] Malo [40-79]
				Planifica la enseñanza de manera colegiada, asegurando coherencia entre los aprendizajes, el proceso pedagógico, los recursos y la evaluación, en una programación curricular en constante revisión.	4-5-6-7-8-9-10		
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Fomenta un ambiente favorable para el aprendizaje, la convivencia democrática y el respeto a la diversidad en todas sus formas para desarrollar ciudadanos críticos e interculturales.	11-12-13-14-15-16		
				Guía el aprendizaje con dominio de los contenidos y estrategias pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de forma reflexiva y crítica, abordando problemas relevantes a sus experiencias, intereses y contextos culturales.	17-18-19-20-21-22-23-24		
				Evalúa continuamente el aprendizaje según los objetivos institucionales, tomando decisiones y proporcionando retroalimentación a estudiantes y comunidad educativa, considerando diferencias individuales y contextos culturales.	25-26-27-28-29		
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa de forma democrática, crítica y colaborativa en la gestión escolar, contribuyendo a la mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para lograr aprendizajes de calidad	30-31-32		
				Establece vínculos de respeto y colaboración con familias, comunidad, instituciones estatales y sociedad civil. Incorpora sus conocimientos y recursos en la educación y comunica los resultados.	33-34-35		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Considera su práctica y experiencia en la institución, promoviendo un aprendizaje constante tanto individual como grupal para fortalecer su identidad y responsabilidad profesional.	36-37-38		
				Acciona su profesión con ética, respetando los derechos fundamentales, siendo honesto, justo, responsable y comprometido con su labor social.	39-40		

Anexo 3. Fichas de instrumentos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Habilidades blandas
Autor:	Varhata et al.
Adaptado por:	Pareja Laines, Wendy Noelia
Procedencia:	Ate – Lima
Administración:	Directa
Tiempo:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas de la UGEL 06
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra las habilidades blandas en dichas instituciones educativas.
Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Desempeño docente
Autor:	Ministerio de Educación (Minedu)
Adaptado por:	Pareja Laines, Wendy Noelia
Procedencia:	Ate – Lima
Administración:	Directa
Tiempo:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas de la UGEL 06
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra el desempeño docente en dichas instituciones educativas.

Anexo 4. Validez de los instrumentos

Validación por Juicio de experto N° 1



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE HABILIDADES BLANDAS

Definición de la variable: Varhata et al., (2023) menciona que las habilidades blandas son un conjunto diverso de capacidades interpersonales, emocionales y de comunicación que permiten a las personas interactuar de manera efectiva y armoniosa con otras, tanto en contextos personales como profesionales. Estas habilidades, que abarcan la inteligencia emocional, la empatía, la capacidad de comunicarse claramente, la adaptabilidad, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos, son fundamentales para el éxito en el ámbito laboral y en la vida cotidiana.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Habilidades Comunicativas	• Confort al expresar ideas.	1. En la institución educativa los docentes se sienten cómodos al expresar sus ideas en el grupo.	1	1	1	1	
	• Adaptabilidad comunicativa	2. En la institución educativa los docentes pueden adaptar sus comunicaciones para asegurar que otros entiendan los mensajes.	1	1	1	1	
	• Reconocimiento de señales no verbales	3. En la institución educativa los docentes reconocen y responden adecuadamente a las señales no verbales en la comunicación.	1	1	1	1	
	• Sensibilidad cultural	4. En la institución educativa los docentes consideran afectivamente el contexto cultural al comunicarse.	1	1	1	1	
Competencia sociopsicológica	• Identificación de emociones	5. En la institución educativa los docentes pueden identificar fácilmente las emociones de los demás en situaciones sociales.	1	1	1	1	
	• Ajuste comportamental	6. En la institución educativa los docentes ajustan su comportamiento basado en las reacciones emocionales de los demás.	1	1	1	1	
	• Fomento de respeto mutuo	7. En la institución educativa los docentes fomentan un entorno de respeto mutuo en sus interacciones.	1	1	1	1	
	• Resolución empática de conflictos	8. En la institución educativa los docentes manejan conflictos interpersonales con empatía y eficacia.	1	1	1	1	
Pensamiento Innovador	• Búsqueda de nuevas soluciones	9. En la institución educativa los docentes buscan activamente nuevas soluciones a problemas comunes.	1	1	1	1	
	• Apertura a ideas no convencionales	10. En la institución educativa los docentes están abiertos a explorar ideas que inicialmente parezcan no convencionales.	1	1	1	1	
	• Fomento de la creatividad	11. En la institución educativa los docentes fomentan un ambiente donde la creatividad es incentivada.	1	1	1	1	
	• Adaptabilidad a cambios	12. En la institución educativa los docentes se adaptan rápidamente a nuevas situaciones y cambios.	1	1	1	1	
Autogestión	• Establecimiento y cumplimiento de metas	13. En la institución educativa los docentes establecen y cumplen metas personales eficazmente.	1	1	1	1	
	• Gestión efectiva del tiempo	14. En la institución educativa los docentes administran su tiempo de manera que maximizan su productividad.	1	1	1	1	
	• Capacidad de trabajo autónomo	15. En la institución educativa los docentes pueden trabajar de manera autónoma sin supervisión constante.	1	1	1	1	

	• Ajuste de desempeño basado en retroalimentación	16. En la institución educativa los docentes evalúan y ajustan su desempeño basado en la retroalimentación recibida.	1	1	1	1	
Liderazgo y Trabajo en Equipo	• Motivación de equipo	17. En la institución educativa los docentes motivan a otros a alcanzar objetivos comunes.	1	1	1	1	
	• Reconocimiento de contribuciones	18. En la institución educativa los docentes reconocen y valoran las contribuciones de cada miembro del equipo.	1	1	1	1	
	• Gestión de dinámicas de equipo	19. En la institución educativa los docentes navegan eficazmente las dinámicas de equipo para mantener la armonía.	1	1	1	1	
	• Iniciativa en proyectos de grupo	20. En la institución educativa los docentes toman la iniciativa en proyectos de grupo cuando es necesario.	1	1	1	1	

Elaborado en base a (Varhata et al., 2023)



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Habilidades blandas
Objetivo del instrumento	Medir la variable habilidades blandas en relación de las dimensiones Habilidades Comunicativas, competencia sociopsicológica, pensamiento innovador, autogestión y liderazgo y trabajo en equipo.
Nombres y apellidos del experto	Garay Avendaño David Ulises
Documento de identidad	43574040
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Doctor en educación
Nacionalidad	Perú
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Posgrado
Número telefónico	988787910
Firma	
Fecha	31 de mayo del 2024

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Definición de la variable: Minedu, (2014) menciona que el desempeño docente, es una medida multifacética que evalúa la efectividad con la que los educadores facilitan y mejoran el proceso de aprendizaje de los estudiantes dentro de un contexto educativo. Conceptualmente, encapsula una variedad de competencias que incluyen, pero no se limitan a, la preparación pedagógica, la implementación de estrategias didácticas, la gestión del aula, y la interacción constructiva con los estudiantes y la comunidad escolar.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Preparación para el aprendizaje	Conoce las características y contextos de sus estudiantes, así como los contenidos que enseña y los enfoques pedagógicos, para promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1. Los docentes demuestran conocimientos y comprensión de las características individuales, socioculturales, evolutivas y necesidades especiales de sus estudiantes.	1	1	1	1	
		2. Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas de su área curricular.	1	1	1	1	
		3. Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	1	1	1	1	
Planifica la enseñanza de manera colegiada, asegurando coherencia entre los aprendizajes, el proceso pedagógico, los recursos y la evaluación, en una programación curricular en constante revisión.		4. Los docentes elaboran las programaciones curriculares junto a sus compañeros, articulando coherentemente los aprendizajes, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados según la realidad de su aula.	1	1	1	1	
		5. Los docentes seleccionan los contenidos de enseñanzas según los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad desean desarrollar en los estudiantes.	1	1	1	1	
		6. Los docentes crean procesos pedagógicos que fomenten las curiosidades, los intereses y el compromiso de los estudiantes para alcanzar los objetivos de aprendizaje	1	1	1	1	
		7. Los docentes adaptan los diseños de las enseñanzas a los intereses, nivel de desarrollos, estilos de aprendizajes e identidad cultural de los estudiantes.	1	1	1	1	
		8. Los docentes desarrollan, eligen y estructuran recursos variados para respaldar el aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	
		9. Los docentes diseñan evaluaciones sistemáticas y continuas, adaptadas a los objetivos de aprendizaje y con enfoque formativo y diferencial.	1	1	1	1	
		10. Los docentes planifican las secuencias y organizaciones de las sesiones de aprendizaje de acuerdo con los objetivos esperados y gestionan eficientemente el tiempo asignado.	1	1	1	1	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Fomenta un ambiente favorable para el aprendizaje, la convivencia democrática y el respeto a la diversidad en todas sus formas para desarrollar ciudadanos críticos e interculturales	11. Los docentes establecen relaciones empáticas y asertivas con todos los estudiantes, basadas en afecto, justicia, confianza, respeto mutuo y colaboración	1	1	1	1	
		12. Los docentes dirigen sus enseñanzas hacia el éxito de todos los estudiantes y les motivan con altas expectativas de aprendizaje.	1	1	1	1	
		13. Los docentes fomentan ambientes inclusivos donde la diversidad se celebra como una fortaleza y una oportunidad para el aprendizaje.	1	1	1	1	

		14. Los docentes abordan conflictos con los estudiantes a través del diálogo, utilizando criterios éticos, normas de convivencia acordadas, códigos culturales y métodos pacíficos.	1	1	1	1	
		15. Los docentes organizan los espacios de forma segura, accesibles y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, considerando la diversidad.	1	1	1	1	
		16. Los docentes fomentan las reflexiones continuas con los estudiantes sobre experiencias de discriminación y exclusión, desarrollando habilidades para abordarlas.	1	1	1	1	
	Guía el aprendizaje con dominio de los contenidos y estrategias pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de forma reflexiva y crítica, abordando problemas relevantes a sus experiencias, intereses y contextos culturales	17. Los docentes supervisan continuamente sus programaciones para evaluar su impacto en el interés y aprendizaje de los estudiantes, realizando ajustes flexibles y abiertos a situaciones imprevistas.	1	1	1	1	
		18. Los docentes crean oportunidades para que los estudiantes apliquen sus conocimientos de manera reflexiva y crítica en la resolución de problemas reales.	1	1	1	1	
		19. Los docentes aseguran que todos los estudiantes entiendan los objetivos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de rendimiento y avance.	1	1	1	1	
		20. Los docentes verifican que todos los estudiantes entiendan los objetivos y expectativas de la sesión de aprendizaje.	1	1	1	1	
		21. Los docentes imparten contenidos teóricos y disciplinares actualizados, rigurosos y comprensibles para todos los estudiantes cuando sea necesario.	1	1	1	1	
		22. Los docentes utilizan estrategias y actividades que fomentan el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes, motivándolos a aprender.	1	1	1	1	
		23. Los docentes emplean diversos recursos y tecnologías accesibles, adaptando el tiempo según el propósito de la sesión de aprendizaje.	1	1	1	1	
		24. Los docentes utilizan varias estrategias pedagógicas para apoyar de forma individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	1	1	1	
		Evalúa continuamente el aprendizaje según los objetivos institucionales.	25. Los docentes emplean textos, hablan sobre el uso de diferentes métodos y técnicas de evaluación que se adaptan al estilo de aprendizaje de los estudiantes para evaluar sus	1	1	1	1
	tomando decisiones y proporcionando retroalimentación a estudiantes y comunidad educativa, considerando diferencias individuales y contextos culturales	logros de manera individualizada.					
		26. Los docentes crean herramientas de evaluación válidas para medir el progreso y los logros tanto individuales como grupales de los estudiantes.	1	1	1	1	
		27. Los docentes utilizan los resultados de las evaluaciones para tomar decisiones y proporcionar retroalimentación de manera oportuna.	1	1	1	1	
		28. Los docentes evalúan el aprendizaje de todos los estudiantes según criterios establecidos previamente, evitando prácticas de abuso de poder.	1	1	1	1	
		29. Los docentes comunican de manera oportuna los resultados de la evaluación a estudiantes, familias y autoridades educativas y locales para establecer compromisos sobre los logros académicos.	1	1	1	1	
Participación en la gestión de la escuela articulado a la comunidad.	Participa de forma democrática, crítica y colaborativa en la gestión escolar, contribuyendo a la mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para lograr aprendizajes de calidad	30. Los docentes interactúan con sus compañeros de manera colaborativa y proactiva para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y crear un ambiente escolar democrático y sostenible.	1	1	1	1	
		31. Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, el currículo y los planes de mejora continua mediante su activa participación en equipos de trabajo.	1	1	1	1	
		32. Los docentes participan en proyectos de investigación e innovación para mejorar la calidad educativa tanto a nivel individual como colectivo dentro de la escuela.	1	1	1	1	
	Establece vínculos de respeto y colaboración con familias, comunidad, instituciones estatales y sociedad civil. Incorpora sus conocimientos y recursos en la educación y comunica los resultados obtenidos.	33. Los docentes promueven las colaboraciones con las familias en el aprendizaje de los estudiantes de manera respetuosa, valorando sus contribuciones.	1	1	1	1	
		34. Los docentes incorporan de manera reflexiva los conocimientos culturales y los recursos locales en su enseñanza.	1	1	1	1	
		35. Los docentes comunican a las familias, autoridades locales y comunidad los desafíos, progresos y logros de su labor educativa	1	1	1	1	

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Considera su práctica y experiencia en la institución, promoviendo un aprendizaje constante tanto individual como grupal para fortalecer su identidad y responsabilidad profesional.	36. Los docentes reflexionan en grupos de profesionales su práctica educativa e institucional, centrado en el aprendizaje de todos los estudiantes.	1	1	1	1	
		37. Los docentes participan en actividades de desarrollos profesionales que se ajusten a las necesidades tanto personales como de los estudiantes y la escuela.	1	1	1	1	
		38. Los docentes contribuyen a la formulación de políticas educativas locales, regionales y nacionales, expresando una opinión fundamentada y actualizada en el contexto de su labor profesional.	1	1	1	1	
	Acciona su profesión con ética, respetando los derechos fundamentales, siendo honesto, justo, responsable y comprometido con su labor social.	39. Los docentes aplican los principios éticos de la profesión docente para resolver dilemas prácticos y normativos en el entorno escolar.	1	1	1	1	
		40. Los docentes toman decisiones considerando los derechos humanos y el interés superior de los niños y adolescentes".	1	1	1	1	



► FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de desempeño docente
Objetivo del instrumento	Medir la variable desempeño docente en relación de las dimensiones de 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.
Nombres y apellidos del experto	Garay Avendaño David Ulises
Documento de identidad	43574040
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Doctor en educación
Nacionalidad	Perú
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Posgrado
Número telefónico	988767910
Firma	
Fecha	31 de mayo del 2024

Validación por Juicio de experto N° 2



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE HABILIDADES BLANDAS

Definición de la variable: Varhata et al., (2023) menciona que las habilidades blandas son un conjunto diverso de capacidades interpersonales, emocionales y de comunicación que permiten a las personas interactuar de manera efectiva y armoniosa con otras, tanto en contextos personales como profesionales. Estas habilidades, que abarcan la inteligencia emocional, la empatía, la capacidad de comunicarse claramente, la adaptabilidad, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos, son fundamentales para el éxito en el ámbito laboral y en la vida cotidiana.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l i r i d e a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Habilidades Comunicativas	• Confort al expresar ideas	1. En la institución educativa los docentes se sienten cómodos al expresar sus ideas en el grupo.	1	1	1	1	
	• Adaptabilidad comunicativa	2. En la institución educativa los docentes pueden adaptar sus comunicaciones para asegurar que otros entiendan los mensajes.	1	1	1	1	
	• Reconocimiento de señales no verbales	3. En la institución educativa los docentes reconocen y responden adecuadamente a las señales no verbales en la comunicación.	1	1	1	1	
	• Sensibilidad cultural	4. En la institución educativa los docentes consideran afectivamente el contexto cultural al comunicarse.	1	1	1	1	
Competencia sociopsicológica	• Identificación de emociones	5. En la institución educativa los docentes pueden identificar fácilmente las emociones de los demás en situaciones sociales.	1	1	1	1	
	• Ajuste comportamental	6. En la institución educativa los docentes ajustan su comportamiento basado en las reacciones emocionales de los demás.	1	1	1	1	
	• Fomento de respeto mutuo	7. En la institución educativa los docentes fomentan un entorno de respeto mutuo en sus interacciones.	1	1	1	1	
	• Resolución empática de conflictos	8. En la institución educativa los docentes manejan conflictos interpersonales con empatía y eficacia.	1	1	1	1	
Pensamiento Innovador	• Búsqueda de nuevas soluciones	9. En la institución educativa los docentes buscan activamente nuevas soluciones a problemas comunes.	1	1	1	1	
	• Apertura a ideas no convencionales	10. En la institución educativa los docentes están abiertos a explorar ideas que inicialmente parezcan no convencionales.	1	1	1	1	
	• Fomento de la creatividad	11. En la institución educativa los docentes fomentan un ambiente donde la creatividad es incentivada.	1	1	1	1	
	• Adaptabilidad a cambios	12. En la institución educativa los docentes se adaptan rápidamente a nuevas situaciones y cambios.	1	1	1	1	
Autogestión	• Establecimiento y cumplimiento de metas	13. En la institución educativa los docentes establecen y cumplen metas personales eficazmente.	1	1	1	1	
	• Gestión efectiva del tiempo	14. En la institución educativa los docentes administran su tiempo de manera que maximizan su productividad.	1	1	1	1	
	• Capacidad de trabajo autónomo	15. En la institución educativa los docentes pueden trabajar de manera autónoma sin supervisión constante.	1	1	1	1	
	• Ajuste de desempeño basado en retroalimentación	16. En la institución educativa los docentes evalúan y ajustan su desempeño basado en la retroalimentación recibida.	1	1	1	1	
Liderazgo y Trabajo en Equipo	• Motivación de equipo	17. En la institución educativa los docentes motivan a otros a alcanzar objetivos comunes.	1	1	1	1	
	• Reconocimiento de contribuciones	18. En la institución educativa los docentes reconocen y valoran las contribuciones de cada miembro del equipo.	1	1	1	1	
	• Gestión de dinámicas de equipo	19. En la institución educativa los docentes navegan eficazmente las dinámicas de equipo para mantener la armonía.	1	1	1	1	
	• Iniciativa en proyectos de grupo	20. En la institución educativa los docentes toman la iniciativa en proyectos de grupo cuando es necesario.	1	1	1	1	

Elaborado en base a (Varhata et al., 2023)



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Habilidades blandas
Objetivo del instrumento	Medir la variable habilidades blandas en relación de las dimensiones Habilidades Comunicativas, competencia sociopsicológica, pensamiento innovador, autogestión y liderazgo y trabajo en equipo.
Nombres y apellidos del experto	Silvia Del Pilar Alza Salvatierra
Documento de identidad	DNI 18110381
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Maestra en Educación con mención en Pedagogía Universitaria
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	955605144
Firma	
Fecha	29 de mayo del 2024

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Definición de la variable: Minedu, (2014) menciona que el desempeño docente, es una medida multifacética que evalúa la efectividad con la que los educadores facilitan y mejoran el proceso de aprendizaje de los estudiantes dentro de un contexto educativo. Conceptualmente, encapsula una variedad de competencias que incluyen, pero no se limitan a, la preparación pedagógica, la implementación de estrategias didácticas, la gestión del aula, y la interacción constructiva con los estudiantes y la comunidad escolar.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Curriculad	Coherencia	Relevancia	Observación
Preparación para el aprendizaje	Conoce las características y contextos de sus estudiantes, así como los contenidos que enseña y los enfoques pedagógicos, para promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1. Los docentes demuestran conocimientos y comprensión de las características individuales, socioculturales, evolutivas y necesidades especiales de sus estudiantes.	1	1	1	1	
		2. Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas de su área curricular.	1	1	1	1	
		3. Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	1	1	1	1	
Planifica la enseñanza de manera colegiada, asegurando coherencia entre los aprendizajes, el proceso pedagógico, los recursos y la evaluación, en una programación curricular en constante revisión.		4. Los docentes elaboran las programaciones curriculares junto a sus compañeros, articulando coherentemente los aprendizajes, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados según la realidad de su aula.	1	1	1	1	
		5. Los docentes seleccionan los contenidos de enseñanzas según los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad desean desarrollar en los estudiantes.	1	1	1	1	
		6. Los docentes crean procesos pedagógicos que fomenten las curiosidades, los intereses y el compromiso de los estudiantes para alcanzar los objetivos de aprendizaje.	1	1	1	1	
		7. Los docentes adaptan los diseños de las enseñanzas a los intereses, nivel de desarrollos, estilos de aprendizajes e identidad cultural de los estudiantes.	1	1	1	1	
		8. Los docentes desarrollan, eligen y estructuran recursos variados para respaldar el aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	
		9. Los docentes diseñan evaluaciones sistemáticas y continuas, adaptadas a los objetivos de aprendizaje y con enfoque formativo y diferencial.	1	1	1	1	
		10. Los docentes planifican las secuencias y organizaciones de las sesiones de aprendizaje de acuerdo con los objetivos esperados y gestionan eficientemente el tiempo asignado.	1	1	1	1	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Fomenta un ambiente favorable para el aprendizaje, la convivencia democrática y el respeto a la diversidad en todas sus formas para desarrollar ciudadanos críticos e interculturales	11. Los docentes establecen relaciones empáticas y asertivas con todos los estudiantes, basadas en afecto, justicia, confianza, respeto mutuo y colaboración.	1	1	1	1	
		12. Los docentes dirigen sus enseñanzas hacia el éxito de todos los estudiantes y les motivan con altas expectativas de aprendizaje.	1	1	1	1	
		13. Los docentes fomentan ambientes inclusivos donde la diversidad se celebra como una fortaleza y una oportunidad para el aprendizaje.	1	1	1	1	

		14. Los docentes abordan conflictos con los estudiantes a través del diálogo, utilizando criterios éticos, normas de convivencia acordadas, códigos culturales y métodos pacíficos.	1	1	1	1
		15. Los docentes organizan los espacios de forma segura, accesibles y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, considerando la diversidad.	1	1	1	1
		16. Los docentes fomentan las reflexiones continuas con los estudiantes sobre experiencias de discriminación y exclusión, desarrollando habilidades para abordarlas.	1	1	1	1
	Guía el aprendizaje con dominio de los contenidos y estrategias pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de forma reflexiva y crítica, abordando problemas relevantes a sus experiencias, intereses y contextos culturales	17. Los docentes supervisan continuamente sus programaciones para evaluar su impacto en el interés y aprendizaje de los estudiantes, realizando ajustes flexibles y abiertos a situaciones imprevistas.	1	1	1	1
		18. Los docentes crean oportunidades para que los estudiantes apliquen sus conocimientos de manera reflexiva y crítica en la resolución de problemas reales.	1	1	1	1
		19. Los docentes aseguran que todos los estudiantes entiendan los objetivos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de rendimiento y avance.	1	1	1	1
		20. Los docentes verifican que todos los estudiantes entiendan los objetivos y expectativas de la sesión de aprendizaje.	1	1	1	1
		21. Los docentes imparten contenidos teóricos y disciplinares actualizados, rigurosos y comprensibles para todos los estudiantes cuando sea necesario.	1	1	1	1
		22. Los docentes utilizan estrategias y actividades que fomentan el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes, motivándolos a aprender.	1	1	1	1
		23. Los docentes emplean diversos recursos y tecnologías accesibles, adaptando el tiempo según el propósito de la sesión de aprendizaje.	1	1	1	1
		24. Los docentes utilizan varias estrategias pedagógicas para apoyar de forma individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	1	1	1
	Evalúa continuamente el aprendizaje según los objetivos institucionales.	25. Los docentes emplean textos, hablan sobre el uso de diferentes métodos y técnicas de evaluación que se adaptan al estilo de aprendizaje de los estudiantes para evaluar sus	1	1	1	1
	tomando decisiones y proporcionando retroalimentación a estudiantes y comunidad educativa, considerando diferencias individuales y contextos culturales	logros de manera individualizada.				
		26. Los docentes crean herramientas de evaluación válidas para medir el progreso y los logros tanto individuales como grupales de los estudiantes.	1	1	1	1
		27. Los docentes utilizan los resultados de las evaluaciones para tomar decisiones y proporcionar retroalimentación de manera oportuna.	1	1	1	1
		28. Los docentes evalúan el aprendizaje de todos los estudiantes según criterios establecidos previamente, evitando prácticas de abuso de poder.	1	1	1	1
		29. Los docentes comunican de manera oportuna los resultados de la evaluación a estudiantes, familias y autoridades educativas y locales para establecer compromisos sobre los logros académicos.	1	1	1	1
Participación en la gestión de la escuela articulado a la comunidad.	Participa de forma democrática, crítica y colaborativa en la gestión escolar, contribuyendo a la mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para lograr aprendizajes de calidad	30. Los docentes interactúan con sus compañeros de manera colaborativa y proactiva para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y crear un ambiente escolar democrático y sostenible.	1	1	1	1
		31. Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, el currículo y los planes de mejora continua mediante su activa participación en equipos de trabajo.	1	1	1	1
		32. Los docentes participan en proyectos de investigación e innovación para mejorar la calidad educativa tanto a nivel individual como colectivo dentro de la escuela.	1	1	1	1
	Establece vínculos de respeto y colaboración con familias, comunidad, instituciones estatales y sociedad civil. Incorpora sus conocimientos y recursos en la educación y comunica los resultados obtenidos.	33. Los docentes promueven las colaboraciones con las familias en el aprendizaje de los estudiantes de manera respetuosa, valorando sus contribuciones.	1	1	1	1
		34. Los docentes incorporan de manera reflexiva los conocimientos culturales y los recursos locales en su enseñanza.	1	1	1	1
		35. Los docentes comunican a las familias, autoridades locales y comunidad los desafíos, progresos y logros de su labor educativa	1	1	1	1
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Considera su práctica y experiencia en la institución, promoviendo un aprendizaje constante tanto individual como grupal para fortalecer su identidad y responsabilidad profesional.	36. Los docentes reflexionan en grupos de profesionales su práctica educativa e institucional, centrado en el aprendizaje de todos los estudiantes.	1	1	1	1
		37. Los docentes participan en actividades de desarrollos profesionales que se ajusten a las necesidades tanto personales como de los estudiantes y la escuela.	1	1	1	1
		38. Los docentes contribuyen a la formulación de políticas educativas locales, regionales y nacionales, expresando una opinión fundamentada y actualizada en el contexto de su labor profesional.	1	1	1	1
	Acciona su profesión con ética, respetando los derechos fundamentales, siendo honesto, justo, responsable y comprometido con su labor social.	39. Los docentes aplican los principios éticos de la profesión docente para resolver dilemas prácticos y normativos en el entorno escolar.	1	1	1	1
		40. Los docentes toman decisiones considerando los derechos humanos y el interés superior de los niños y adolescentes*.	1	1	1	1



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de desempeño docente
Objetivo del instrumento	Medir la variable desempeño docente en relación de las dimensiones de 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.
Nombres y apellidos del experto	Silvia Del Pilar Alza Salvatierra
Documento de identidad	DNI 18110381
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Maestra en Educación con mención en Pedagogía Universitaria
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	955605144
Firma	
Fecha	29 de mayo del 2024

Validación por Juicio de experto N°3



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE HABILIDADES BLANDAS

Definición de la variable: Varhata et al., (2023) menciona que las habilidades blandas son un conjunto diverso de capacidades interpersonales, emocionales y de comunicación que permiten a las personas interactuar de manera efectiva y armoniosa con otras, tanto en contextos personales como profesionales. Estas habilidades, que abarcan la inteligencia emocional, la empatía, la capacidad de comunicarse claramente, la adaptabilidad, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos, son fundamentales para el éxito en el ámbito laboral y en la vida cotidiana.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Habilidades Comunicativas	• Confort al expresar ideas.	1. En la institución educativa los docentes se sienten cómodos al expresar sus ideas en el grupo.	1	1	1	1	
	• Adaptabilidad comunicativa	2. En la institución educativa los docentes pueden adaptar sus comunicaciones para asegurar que otros entiendan los mensajes.	1	1	1	1	
	• Reconocimiento de señales no verbales	3. En la institución educativa los docentes reconocen y responden adecuadamente a las señales no verbales en la comunicación.	1	1	1	1	
	• Sensibilidad cultural	4. En la institución educativa los docentes consideran afectivamente el contexto cultural al comunicarse.	1	1	1	1	



Competencia sociopsicológica	• Identificación de emociones	5. En la institución educativa los docentes pueden identificar fácilmente las emociones de los demás en situaciones sociales.	1	1	1	1	
	• Ajuste comportamental	6. En la institución educativa los docentes ajustan su comportamiento basado en las reacciones emocionales de los demás.	1	1	1	1	
	• Fomento de respeto mutuo	7. En la institución educativa los docentes fomentan un entorno de respeto mutuo en sus interacciones.	1	1	1	1	
	• Resolución empática de conflictos	8. En la institución educativa los docentes manejan conflictos interpersonales con empatía y eficacia.	1	1	1	1	
Pensamiento Innovador	• Búsqueda de nuevas soluciones	9. En la institución educativa los docentes buscan activamente nuevas soluciones a problemas comunes.	1	1	1	1	
	• Apertura a ideas no convencionales	10. En la institución educativa los docentes están abiertos a explorar ideas que inicialmente parezcan no convencionales.	1	1	1	1	
	• Fomento de la creatividad	11. En la institución educativa los docentes fomentan un ambiente donde la creatividad es incentivada.	1	1	1	1	
	• Adaptabilidad a cambios	12. En la institución educativa los docentes se adaptan rápidamente a nuevas situaciones y cambios.	1	1	1	1	
Autogestión	• Establecimiento y cumplimiento de metas	13. En la institución educativa los docentes establecen y cumplen metas personales eficazmente.	1	1	1	1	
	• Gestión efectiva del tiempo	14. En la institución educativa los docentes administran su tiempo de manera que maximizan su productividad.	1	1	1	1	
	• Capacidad de trabajo autónomo	15. En la institución educativa los docentes pueden trabajar de manera autónoma sin supervisión constante.	1	1	1	1	

	• Ajuste de desempeño basado en retroalimentación	16. En la institución educativa los docentes evalúan y ajustan su desempeño basado en la retroalimentación recibida.	1	1	1	1	
Liderazgo y Trabajo en Equipo	• Motivación de equipo	17. En la institución educativa los docentes motivan a otros a alcanzar objetivos comunes.	1	1	1	1	
	• Reconocimiento de contribuciones	18. En la institución educativa los docentes reconocen y valoran las contribuciones de cada miembro del equipo.	1	1	1	1	
	• Gestión de dinámicas de equipo	19. En la institución educativa los docentes navegan eficazmente las dinámicas de equipo para mantener la armonía.	1	1	1	1	
	• Iniciativa en proyectos de grupo	20. En la institución educativa los docentes toman la iniciativa en proyectos de grupo cuando es necesario.	1	1	1	1	

Elaborado en base a (Varhata et al., 2023)



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Habilidades blandas
Objetivo del instrumento	Medir la variable habilidades blandas en relación de las dimensiones Habilidades Comunicativas, competencia sociopsicológica, pensamiento innovador, autogestión y liderazgo y trabajo en equipo.
Nombres y apellidos del experto	Consuelo del Pilar Clemente Castillo
Documento de identidad	40528957
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Jefa de Post grado
Número telefónico	991 697 014
Firma	
Fecha	14 de junio del 2024

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Definición de la variable: Minedu, (2014) menciona que el desempeño docente, es una medida multifacética que evalúa la efectividad con la que los educadores facilitan y mejoran el proceso de aprendizaje de los estudiantes dentro de un contexto educativo. Conceptualmente, encapsula una variedad de competencias que incluyen, pero no se limitan a, la preparación pedagógica, la implementación de estrategias didácticas, la gestión del aula, y la interacción constructiva con los estudiantes y la comunidad escolar.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Preparación para el aprendizaje	Conoce las características y contextos de sus estudiantes, así como los contenidos que enseña y los enfoques pedagógicos, para promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1. Los docentes demuestran conocimientos y comprensión de las características individuales, socioculturales, evolutivas y necesidades especiales de sus estudiantes.	1	1	1	1	
		2. Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas de su área curricular.	1	1	1	1	
		3. Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	1	1	1	1	
Planifica la enseñanza de manera colegiada, asegurando coherencia entre los aprendizajes, el proceso pedagógico, los recursos y la evaluación, en una programación curricular en constante revisión.		4. Los docentes elaboran las programaciones curriculares junto a sus compañeros, articulando coherentemente los aprendizajes, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados según la realidad de su aula.	1	1	1	1	
		5. Los docentes seleccionan los contenidos de enseñanzas según los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad desean desarrollar en los estudiantes.	1	1	1	1	
		6. Los docentes crean procesos pedagógicos que fomenten las curiosidades, los intereses y el compromiso de los estudiantes para alcanzar los objetivos de aprendizaje	1	1	1	1	
		7. Los docentes adaptan los diseños de las enseñanzas a los intereses, nivel de desarrollos, estilos de aprendizajes e identidad cultural de los estudiantes.	1	1	1	1	
		8. Los docentes desarrollan, eligen y estructuran recursos variados para respaldar el aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	
		9. Los docentes diseñan evaluaciones sistemáticas y continuas, adaptadas a los objetivos de aprendizaje y con enfoque formativo y diferencial.	1	1	1	1	
		10. Los docentes planifican las secuencias y organizaciones de las sesiones de aprendizaje de acuerdo con los objetivos esperados y gestionan eficientemente el tiempo asignado.	1	1	1	1	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Fomenta un ambiente favorable para el aprendizaje, la convivencia democrática y el respeto a la diversidad en todas sus formas para desarrollar ciudadanos críticos e interculturales	11. Los docentes establecen relaciones empáticas y asertivas con todos los estudiantes, basadas en afecto, justicia, confianza, respeto mutuo y colaboración	1	1	1	1	
		12. Los docentes dirigen sus enseñanzas hacia el éxito de todos los estudiantes y les motivan con altas expectativas de aprendizaje.	1	1	1	1	
		13. Los docentes fomentan ambientes inclusivos donde la diversidad se celebra como una fortaleza y una oportunidad para el aprendizaje.	1	1	1	1	

		14. Los docentes abordan conflictos con los estudiantes a través del diálogo, utilizando criterios éticos, normas de convivencia acordadas, códigos culturales y métodos pacíficos.	1	1	1	1		
		15. Los docentes organizan los espacios de forma segura, accesibles y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, considerando la diversidad.	1	1	1	1		
		16. Los docentes fomentan las reflexiones continuas con los estudiantes sobre experiencias de discriminación y exclusión, desarrollando habilidades para abordarlas.	1	1	1	1		
	Guía el aprendizaje con dominio de los contenidos y estrategias pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de forma reflexiva y crítica, abordando problemas relevantes a sus experiencias, intereses y contextos culturales	17. Los docentes supervisan continuamente sus programaciones para evaluar su impacto en el interés y aprendizaje de los estudiantes, realizando ajustes flexibles y abiertos a situaciones imprevistas.	1	1	1	1		
		18. Los docentes crean oportunidades para que los estudiantes apliquen sus conocimientos de manera reflexiva y crítica en la resolución de problemas reales.	1	1	1	1		
		19. Los docentes aseguran que todos los estudiantes entiendan los objetivos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de rendimiento y avance.	1	1	1	1		
		20. Los docentes verifican que todos los estudiantes entiendan los objetivos y expectativas de la sesión de aprendizaje.	1	1	1	1		
		21. Los docentes imparten contenidos teóricos y disciplinares actualizados, rigurosos y comprensibles para todos los estudiantes cuando sea necesario.	1	1	1	1		
		22. Los docentes utilizan estrategias y actividades que fomentan el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes, motivándolos a aprender.	1	1	1	1		
		23. Los docentes emplean diversos recursos y tecnologías accesibles, adaptando el tiempo según el propósito de la sesión de aprendizaje.	1	1	1	1		
		24. Los docentes utilizan varias estrategias pedagógicas para apoyar de forma individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	1	1	1		
		Evalúa continuamente el aprendizaje según los objetivos institucionales.	25. Los docentes emplean textos, hablan sobre el uso de diferentes métodos y técnicas de evaluación que se adaptan al estilo de aprendizaje de los estudiantes para evaluar sus	1	1	1	1	

	tomando decisiones y proporcionando retroalimentación a estudiantes y comunidad educativa, considerando diferencias individuales y contextos culturales	logros de manera individualizada.					
		26. Los docentes crean herramientas de evaluación válidas para medir el progreso y los logros tanto individuales como grupales de los estudiantes.	1	1	1	1	
		27. Los docentes utilizan los resultados de las evaluaciones para tomar decisiones y proporcionar retroalimentación de manera oportuna.	1	1	1	1	
		28. Los docentes evalúan el aprendizaje de todos los estudiantes según criterios establecidos previamente, evitando prácticas de abuso de poder.	1	1	1	1	
		29. Los docentes comunican de manera oportuna los resultados de la evaluación a estudiantes, familias y autoridades educativas y locales para establecer compromisos sobre los logros académicos.	1	1	1	1	
Participación en la gestión de la escuela articulado a la comunidad.	Participa de forma democrática, crítica y colaborativa en la gestión escolar, contribuyendo a la mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para lograr aprendizajes de calidad	30. Los docentes interactúan con sus compañeros de manera colaborativa y proactiva para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y crear un ambiente escolar democrático y sostenible.	1	1	1	1	
		31. Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, el currículo y los planes de mejora continua mediante su activa participación en equipos de trabajo.	1	1	1	1	
		32. Los docentes participan en proyectos de investigación e innovación para mejorar la calidad educativa tanto a nivel individual como colectivo dentro de la escuela.	1	1	1	1	
	Establece vínculos de respeto y colaboración con familias, comunidad, instituciones estatales y sociedad civil. Incorpora sus conocimientos y recursos en la educación y comunica los resultados obtenidos.	33. Los docentes promueven las colaboraciones con las familias en el aprendizaje de los estudiantes de manera respetuosa, valorando sus contribuciones.	1	1	1	1	
34. Los docentes incorporan de manera reflexiva los conocimientos culturales y los recursos locales en su enseñanza.		1	1	1	1		
35. Los docentes comunican a las familias, autoridades locales y comunidad los desafíos, progresos y logros de su labor educativa		1	1	1	1		

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Considera su práctica y experiencia en la institución, promoviendo un aprendizaje constante tanto individual como grupal para fortalecer su identidad y responsabilidad profesional.	36. Los docentes reflexionan en grupos de profesionales su práctica educativa e institucional, centrado en el aprendizaje de todos los estudiantes.	1	1	1	1	
		37. Los docentes participan en actividades de desarrollos profesionales que se ajusten a las necesidades tanto personales como de los estudiantes y la escuela.	1	1	1	1	
		38. Los docentes contribuyen a la formulación de políticas educativas locales, regionales y nacionales, expresando una opinión fundamentada y actualizada en el contexto de su labor profesional.	1	1	1	1	
	Acciona su profesión con ética, respetando los derechos fundamentales, siendo honesto, justo, responsable y comprometido con su labor social.	39. Los docentes aplican los principios éticos de la profesión docente para resolver dilemas prácticos y normativos en el entorno escolar.	1	1	1	1	
		40. Los docentes toman decisiones considerando los derechos humanos y el interés superior de los niños y adolescentes".	1	1	1	1	





FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO



Nombre del instrumento	Cuestionario de desempeño docente
Objetivo del instrumento	Medir la variable desempeño docente en relación de las dimensiones de 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.
Nombres y apellidos del experto	Consuelo del Pilar Clemente Castillo
Documento de identidad	40528957
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Jefa de Post grado
Número telefónico	991 697 014
Firma	
Fecha	14 de junio del 2024



Anexo 5. Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario sobre habilidades blandas

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre, habilidades blandas, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (X) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

1	2	3	4
Nunca	Raras veces	Frecuentemente	Siempre

Brindo mi consentimiento informado para realizar el presente cuestionario:

() Sí acepto () No acepto

N.	DESCRIPCIÓN	INSTRUMENTO			
		Cuestionario con escala: 1 nunca, 2. Raras veces,3. Frecuentemente,4. Siempre.			
		Valoración			
		1	2	3	4
	Habilidades Comunicativas				
1	En la institución educativa los docentes se sienten cómodos al expresar sus ideas en el grupo.				
2	En la institución educativa los docentes pueden adaptar sus comunicaciones para asegurar que otros entiendan los mensajes.				
3	En la institución educativa los docentes reconocen y responden adecuadamente a las señales no verbales en la comunicación.				
4	En la institución educativa los docentes consideran afectivamente el contexto cultural al comunicarse.				
	Competencia sociopsicológica				

5	En la institución educativa los docentes pueden identificar fácilmente las emociones de los demás en situaciones sociales.				
6	En la institución educativa los docentes ajustan su comportamiento basado en las reacciones emocionales de los demás.				
7	En la institución educativa los docentes fomentan un entorno de respeto mutuo en sus interacciones.				
8	En la institución educativa los docentes manejan conflictos interpersonales con empatía y eficacia.				
Pensamiento Innovador					
9	En la institución educativa los docentes buscan activamente nuevas soluciones a problemas comunes.				
10	En la institución educativa los docentes están abiertos a explorar ideas que inicialmente parezcan no convencionales.				
11	En la institución educativa los docentes fomentan un ambiente donde la creatividad es incentivada.				
12	En la institución educativa los docentes se adaptan rápidamente a nuevas situaciones y cambios.				
Autogestión					
13	En la institución educativa los docentes establecen y cumplen metas personales eficazmente.				
14	En la institución educativa los docentes administran su tiempo de manera que maximizan su productividad.				
15	En la institución educativa los docentes pueden trabajar de manera autónoma sin supervisión constante.				
16	En la institución educativa los docentes evalúan y ajustan su desempeño basado en la retroalimentación recibida.				
Liderazgo y Trabajo en Equipo					
17	En la institución educativa los docentes motivan a otros a alcanzar objetivos comunes.				
18	En la institución educativa los docentes reconocen y valoran las contribuciones de cada miembro del equipo.				
19	En la institución educativa los docentes navegan eficazmente las dinámicas de equipo para mantener la armonía.				
20	En la institución educativa los docentes toman la iniciativa en proyectos de grupo cuando es necesario.				

Elaborado en base a (Varhata et al., 2023)



Cuestionario de Desempeño docente

Estimados docentes:

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre, Clima Organizacional, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

1	2	3	4
Nunca	Raras veces	frecuentemente	Siempre

Brindo mi consentimiento informado para realizar el presente cuestionario:

() Sí acepto () No acepto

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
DIMENSIÓN: Preparación para el aprendizaje					
Indicador: Conoce las características y contextos de sus estudiantes, así como los contenidos que enseña y los enfoques pedagógicos, para promover capacidades de alto nivel y su formación integral.					
1	Los docentes demuestran conocimientos y comprensión de las características individuales, socioculturales, evolutivas y necesidades especiales de sus estudiantes.				
2	Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas de su área curricular.				
3	Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.				
Indicador: Planifica la enseñanza de manera colegiada, asegurando coherencia entre los aprendizajes, el proceso pedagógico, los recursos y la evaluación, en una programación curricular en constante revisión.					
4	Los docentes elaboran las programaciones curriculares junto a sus compañeros, articulando coherentemente los aprendizajes, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados según la realidad de su aula.				

5	Los docentes seleccionan los contenidos de enseñanzas según los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad desean desarrollar en los estudiantes.				
6	Los docentes crean procesos pedagógicos que fomenten las curiosidades, los intereses y el compromiso de los estudiantes para alcanzar los objetivos de aprendizaje				
7	Los docentes adaptan los diseños de las enseñanzas a los intereses, nivel de desarrollos, estilos de aprendizajes e identidad cultural de los estudiantes.				
8	Los docentes desarrollan, eligen y estructuran recursos variados para respaldar el aprendizaje de los estudiantes.				
9	Los docentes diseñan evaluaciones sistemáticas y continuas, adaptadas a los objetivos de aprendizaje y con enfoque formativo y diferencial.				
10	Los docentes planifican las secuencias y organizaciones de las sesiones de aprendizaje de acuerdo con los objetivos esperados y gestionan eficientemente el tiempo asignado.				
DIMENSIÓN: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.		VALORACIÓN			
Indicador: Fomenta un ambiente favorable para el aprendizaje, la convivencia democrática y el respeto a la diversidad en todas sus formas para desarrollar ciudadanos críticos e interculturales					
11	Los docentes establecen relaciones empáticas y asertivas con todos los estudiantes, basadas en afecto, justicia, confianza, respeto mutuo y colaboración.				
12	Los docentes dirigen sus enseñanzas hacia el éxito de todos los estudiantes y les motivan con altas expectativas de aprendizaje.				
13	Los docentes fomentan ambientes inclusivos donde la diversidad se celebra como una fortaleza y una oportunidad para el aprendizaje.				
14	Los docentes abordan conflictos con los estudiantes a través del diálogo, utilizando criterios éticos, normas de convivencia acordadas, códigos culturales y métodos pacíficos.				
15	Los docentes organizan los espacios de forma segura, accesibles y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, considerando la diversidad.				
16	Los docentes fomentan las reflexiones continuas con los estudiantes sobre experiencias de discriminación y exclusión, desarrollando habilidades para abordarlas.				
Indicador: Guía el aprendizaje con dominio de los contenidos y estrategias pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de forma reflexiva y crítica, abordando problemas relevantes a sus experiencias, intereses y contextos culturales					
17	Los docentes supervisan continuamente sus programaciones para evaluar su impacto en el interés y aprendizaje de los estudiantes, realizando ajustes flexibles y abiertos a situaciones imprevistas.				
18	Los docentes crean oportunidades para que los estudiantes apliquen sus conocimientos de manera reflexiva y crítica en la resolución de problemas reales.				
19	Los docentes aseguran que todos los estudiantes entiendan los objetivos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de rendimiento y avance.				
20	Los docentes verifican que todos los estudiantes entiendan los objetivos y expectativas de la sesión de aprendizaje.				
21	Los docentes imparten contenidos teóricos y disciplinares actualizados, rigurosos y comprensibles para todos los estudiantes cuando sea necesario.				

22	Los docentes utilizan estrategias y actividades que fomentan el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes, motivándolos a aprender.				
23	Los docentes emplean diversos recursos y tecnologías accesibles, adaptando el tiempo según el propósito de la sesión de aprendizaje.				
24	Los docentes utilizan varias estrategias pedagógicas para apoyar de forma individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
Indicador: Evalúa continuamente el aprendizaje según los objetivos institucionales, tomando decisiones y proporcionando retroalimentación a estudiantes y comunidad educativa, considerando diferencias individuales y contextos culturales					
25	Los docentes emplean textos, hablan sobre el uso de diferentes métodos y técnicas de evaluación que se adaptan al estilo de aprendizaje de los estudiantes para evaluar sus logros de manera individualizada.				
26	Los docentes crean herramientas de evaluación válidas para medir el progreso y los logros tanto individuales como grupales de los estudiantes.				
27	Los docentes utilizan los resultados de las evaluaciones para tomar decisiones y proporcionar retroalimentación de manera oportuna.				
28	Los docentes evalúan el aprendizaje de todos los estudiantes según criterios establecidos previamente, evitando prácticas de abuso de poder.				
29	Los docentes comunican de manera oportuna los resultados de la evaluación a estudiantes, familias y autoridades educativas y locales para establecer compromisos sobre los logros académicos.				
DIMENSIÓN: Participación en la gestión de la escuela articulado a la comunidad.		VALORACIÓN			
Indicador: Participa de forma democrática, crítica y colaborativa en la gestión escolar, contribuyendo a la mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para lograr aprendizajes de calidad					
30	Los docentes interactúan con sus compañeros de manera colaborativa y proactiva para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y crear un ambiente escolar democrático y sostenible.				
31	Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, el currículo y los planes de mejora continua mediante su activa participación en equipos de trabajo.				
32	Los docentes participan en proyectos de investigación e innovación para mejorar la calidad educativa tanto a nivel individual como colectivo dentro de la escuela.				
Indicador: Establece vínculos de respeto y colaboración con familias, comunidad, instituciones estatales y sociedad civil. Incorpora sus conocimientos y recursos en la educación y comunica los resultados obtenidos.					
33	Los docentes promueven las colaboraciones con las familias en el aprendizaje de los estudiantes de manera respetuosa, valorando sus contribuciones.				
34	Los docentes incorporan de manera reflexiva los conocimientos culturales y los recursos locales en su enseñanza.				
35	Los docentes comunican a las familias, autoridades locales y comunidad los desafíos, progresos y logros de su labor educativa.				
DIMENSIÓN: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		VALORACIÓN			

Indicador: Considera su práctica y experiencia en la institución, promoviendo un aprendizaje constante tanto individual como grupal para fortalecer su identidad y responsabilidad profesional.					
36	Los docentes reflexionan en grupos de profesionales su práctica educativa e institucional, centrado en el aprendizaje de todos los estudiantes.				
37	Los docentes participan en actividades de desarrollos profesionales que se ajusten a las necesidades tanto personales como de los estudiantes y la escuela.				
38	Los docentes contribuyen a la formulación de políticas educativas locales, regionales y nacionales, expresando una opinión fundamentada y actualizada en el contexto de su labor profesional.				
Indicador: Acciona su profesión con ética, respetando los derechos fundamentales, siendo honesto, justo, responsable y comprometido con su labor social.					
39	Los docentes aplican los principios éticos de la profesión docente para resolver dilemas prácticos y normativos en el entorno escolar.				
40	Los docentes toman decisiones considerando los derechos humanos y el interés superior de los niños y adolescentes".				

Elaborado en base a Minedu (2014).

Gracias por tu participación.

Anexo 6. Prueba piloto para la confiabilidad

Base de datos de la prueba piloto de Habilidades blandas

Encuestado	Habilidades blandas																			
	Habilidades Comunicativas				Competencia Sociopsicológica				Pensamiento Innovador				Autogestión				Liderazgo y Trabajo en Equipo			
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
e1	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3
e2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
e3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
e4	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3
e5	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
e6	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
e7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
e8	2	1	3	3	3	3	4	1	1	3	3	3	4	1	1	2	2	2	1	1
e9	1	2	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	1
e10	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1
e11	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1
e12	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	2
e13	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
e14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4
e15	2	1	4	4	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	1	2	2	2	1	1
e16	1	2	3	2	3	4	4	1	1	2	3	4	4	1	1	1	2	2	2	1
e17	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	4
e18	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1
e19	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2
e20	2	4	3	4	4	1	2	1	2	4	4	1	2	1	2	4	2	1	3	2

Confiabilidad del Cuestionario de Habilidades blandas

Resultado_Piloto_Wendy.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

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.

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.961	20

RELIABILITY
/VARIABLES=11 12 13 14 15 16 17 18 19 110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode.ON | H. 22, W. 1097 pt.

Base de datos de la prueba piloto de Desempeño docente

Encuestado	Desempeño docente																																										
	Preparación para el aprendizaje										Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes																			Participación en la gestión de la escuela articulado a la comunidad					Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente								
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i30	i31	i32	i33	i34	i35	i36	i37	i38	i39	i40			
e1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	
e2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
e3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4		
e4	2	3	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2		
e5	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
e6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
e7	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
e8	1	2	1	1	2	2	1	3	3	3	3	4	1	1	2	2	2	1	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	2	2	2	1	1	1	1			
e9	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2			
e10	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1		
e11	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1		
e12	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
e13	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
e14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2
e15	1	2	1	1	2	2	1	4	4	4	1	4	1	1	2	2	2	1	1	3	1	2	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	1	1	2	2	2	1	1	1	1		
e16	2	2	2	2	1	2	3	2	3	4	4	1	1	1	2	2	2	1	4	1	4	4	4	2	2	4	3	2	3	4	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1		
e17	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	1	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4		
e18	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1		
e19	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4		
e20	4	4	3	4	2	2	4	3	4	4	1	2	1	2	4	2	1	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	2	1	2	4	2	1	3	2	3	2		

Confiabilidad del Cuestionario de Desempeño docente

Resultado_Piloto_Wendy.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
- Título
- Notas
- Escala: ALL VARI...
- Título
- Resumen de...
- Estadísticas...

RELIABILITY

```

/VARIABLES=11 12 13 14 15 16 17 18 19 110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124
125 126 127 128 129 130 131 132 133 134 135 136 137 138 139 140
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

→ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	0
	Total	20	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.976	40

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | H: 22, W: 1097 pt.

Anexo 7. Confiabilidad del instrumento

Análisis de fiabilidad

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Cuestionario de Habilidades blandas	0.961	20
Cuestionario de Desempeño docente	0.976	40

Rangos del Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia Interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

Anexo 9. Prueba de normalidad

Procesamiento de la prueba de normalidad

*Resultados_Wendy.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Explorar

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Habilidades blandas	70	100.0%	0	0.0%	70	100.0%
Desempeño docente	70	100.0%	0	0.0%	70	100.0%

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades blandas	.323	70	.000	.791	70	.000
Desempeño docente	.257	70	.000	.855	70	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 10. Niveles y rangos de correlación

Rangos del coeficiente de correlación de Spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Tomado de Metodología de la investigación de Hernández et al., 2014.

Anexo 11. Hipótesis general y específica

Resultados_Wendy2.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Estado
Registro
Tablas cruzadas
Título
Notas
Tabla cruzada Habilidades blandas
Tablas cruzadas
Notas
Tabla cruzada Habilidades Comunicativas
Tablas cruzadas
Notas
Tabla cruzada Competencia Sociopsicológica
Tabla cruzada Pensamiento Innovador
Tabla cruzada Autogestión y Liderazgo y Trabajo en Equipo
Registro
Correlaciones no paramétricas
Título
Notas
Correlaciones

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=ax ax1 ax2 ax3 ax4 ax5 ay
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlaciones no paramétricas

			Correlaciones						
			Habilidades blandas	Habilidades Comunicativas	Competencia Sociopsicológica	Pensamiento Innovador	Autogestión	Liderazgo y Trabajo en Equipo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1.000	.327**	.726**	.314**	.298*	.730**	.936**
		Sig. (bilateral)	.	.006	.000	.008	.012	.000	.000
	Habilidades Comunicativas	N	70	70	70	70	70	70	70
		Coefficiente de correlación	.327**	1.000	.074	.314**	.298*	.092	.263*
		Sig. (bilateral)	.006	.	.540	.008	.012	.447	.028
	Competencia Sociopsicológica	N	70	70	70	70	70	70	70
		Coefficiente de correlación	.726**	.074	1.000	.432**	.416**	.992**	.680**
		Sig. (bilateral)	.000	.540	.	.000	.000	.000	.000
	Pensamiento Innovador	N	70	70	70	70	70	70	70
		Coefficiente de correlación	.314**	.314**	.432**	1.000	.869**	.429**	.294*
		Sig. (bilateral)	.008	.008	.000	.	.000	.000	.014
	Autogestión	N	70	70	70	70	70	70	70
		Coefficiente de correlación	.298*	.298*	.416**	.869**	1.000	.445**	.375**
		Sig. (bilateral)	.012	.012	.000	.000	.	.000	.001
	Liderazgo y Trabajo en Equipo	N	70	70	70	70	70	70	70
		Coefficiente de correlación	.730**	.092	.992**	.429**	.445**	1.000	.696**
		Sig. (bilateral)	.000	.447	.000	.000	.000	.	.000
	Desempeño docente	N	70	70	70	70	70	70	70
		Coefficiente de correlación	.936**	.263*	.680**	.294*	.375**	.696**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.028	.000	.014	.001	.000	.
		N	70	70	70	70	70	70	70

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | H: 227. W: 680 pt.

Anexo 12. Consentimiento informado.



Cuestionario de Habilidades blandas y Desempeño docente

A continuación, se presentan una serie de ítems para determinar su percepción sobre habilidades blandas y desempeño docente, marca la alternativa que mejor se ajuste a su parecer.

* Indica que la pregunta es obligatoria

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente cuestionario es parte de una investigación, que tiene por finalidad la obtención de información acerca de las Habilidades blandas y Desempeño docente. La investigación se sujeta a los principios éticos: anonimato, confidencialidad y autonomía.

Agradeceremos responder con sinceridad cada uno de los ítems. Si tuviera alguna duda o consulta favor remitirla al correo: wparejal@ucvvirtual.edu.pe.

He sido informado del propósito de la investigación y acepto participar en el desarrollo del presente cuestionario de manera voluntaria.

Anexo 13. Carta de presentación



32^{ma}

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 01 de junio del 2024

Señor (a):

Mg. Walter Barrientos Fernández

I.E.N° 1224 El Paraíso

N° de Carta : 0042 – 2024 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 01 de junio del 2024

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

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

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

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : PAREJA LAINES WENDY NOELIA
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : Habilidades blandas y desempeño docente en Instituciones Educativas de la UGEL 06, Lima-Lurigancho Chosica 2024

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

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

Atentamente,




Mrs. Constanza Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"

Dirección: Ate. Km. 8.2 Carretera. Central, Ate

Correo: posgrado.ate@ucv.edu.pe

Celular: 986 326 023

www.ucv.edu.pe



Anexo 14. Carta de aceptación



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Lurigancho – Chosica, 06 de junio del 2024

SEÑORA:

Dra. CLEMENTE CASTILLO CONSUELO DEL PILAR

JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UCV – CAMPUS LIMA ESTE

Presente: -

ASUNTO: Autorización para la aplicación del instrumento de investigación de la docente Wendy Noelia Pareja Laines.

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente a nombre de la I.E. N° 1224 – “El paraíso” de la jurisdicción de Lurigancho – Chosica.

Asimismo, hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la docente Wendy Noelia Pareja Laines la aplicación de la encuesta de la investigación “Habilidades blandas y desempeño docente en las instituciones educativas de la Ugel 06 – Lurigancho Chosica 2024”.

Sin otro particular aprovecho esta oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Walter A. Barrientos Fernández
DIRECTOR

Mg. Walter Barrientos Fernández

Director de la I.E. N° 1224

“El Paraíso”