



+

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E.
“Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Br. Kerrey Jesus Huanaco Condori (ORCID: 0000 – 0001 – 8367 - 6302)

ASESORA:

Dra. Miriam Elizabeth Napaico Arteaga (ORCID: 0000 – 0002 - 5577- 4682)

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad educativa

LIMA - PERÚ

2019

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) KERREY JESUS HUANACO CONDORI, cuyo título es: "HABILIDADES BLANDAS Y CUATRO DOMINIOS EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. CASA BLANCA DE JESÚS DE S.J.L.-2019".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 catorce.

Lima, San Juan de Lurigancho 9 de agosto del 2019



JOSÉ LUIS VALDEZ ASTO
 PRESIDENTE



HIROSHI MEZA CARBAJAL
 SECRETARIO




MIRIAM NAPAICO ARTEAGA
 VOCAL

 	 	 			
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia y a una persona especial que estuvo ahí en los momentos difíciles. A mis compañeros que me entregaron lindos momentos y aprendizajes, a todo quien se dio el tiempo de darme palabras de aliento y apoyo en relación a este nuevo paso en mi formación profesional.

Agradecimiento

Agradezco profundamente a todas las personas que apoyaron en este proceso de los distintos ámbitos de mi vida. A mi familia que creyeron en este desafío, a mi maestra guía por valorar y confiar el éxito de este producto. A Darío Briones que entendió y me insto a terminar exitosamente este proceso confiando en mis potencialidades y entregándome el cariño para lograr mis propósitos.

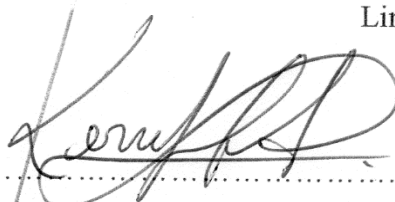
Declaratoria de autenticidad

Yo, Kerrey Jesus Huanaco Condori identificado con DNI 41436424 y domicilio en Asent. H. Juan Pablo II Mz. L – 13 Lt. 13 San Juan de Lurigancho, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019. Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta grave (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros); asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 09 de agosto del 2019



Kerrey Jesús Huanaco Condori

DNI N° 41436424

índice

Página del jurado.....	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
índice.....	v
Índice de Tablas	viii
Índice de figuras.....	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
I. Introducción.....	13
II Método	39
2.1 Tipo y diseño de Investigación	40
2.2 Operacionalización de variables	41
2.3 Población, muestra.....	43
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	43
2.5 Procedimiento	47
2.6 Método de análisis de datos:	47
2.7 Aspectos éticos.....	48
III Resultados	49
IV. Discusión	72
V. Conclusiones	76
VI. Recomendaciones	78
Referencias.....	80

Anexos

Anexo A Matriz de consistencia de la investigación

Anexo B Matriz de operacionalización de variables

Anexo C Instrumentos de investigación

Anexo D Validación de instrumentos

Anexo E Base de datos

Anexo F Prueba de confiabilidad

Anexo G Carta de presentación

Anexo H Índice de similitud

Anexo I Dictamen final

Anexo J Artículo científico

Anexo K Declaración jurada

Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable habilidad blandas	41
Tabla 2 Operacionalización de la variable los cuatro dominios del M.B.D.D.....	42
Tabla 3 Distribución de la población	43
Tabla 4 Validación de los instrumentos por juicios de expertos.....	45
Tabla 5 Niveles de confiabilidad.....	46
Tabla 6 La confiabilidad y sus cuadros	46
Tabla 7 Distribución Trabajo en equipo.....	50
Tabla 8 Distribución Liderazgo	51
Tabla 9 Distribución Negociación	52
Tabla 10 Distribución Empatía	53
Tabla 11 Distribución Habilidades blandas.	54
Tabla 12 Distribución Preparación para el aprendizaje.	55
Tabla 13 Distribución Enseñanza para el aprendizaje	56
Tabla 14 Distribución Participación para la gestión de la escuela.....	57
Tabla 15 Distribución Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.	58
Tabla 16 Distribución Cuatro dominios en el MBDD.	59
Tabla 17 frecuencias entre las variables HB y cuatro dominios en el MBDD.....	60
Tabla 18 frecuencias entre la variable HB y la dimensión preparación para el aprendizaje	61
Tabla 19 frecuencias entre la variable HB y la dimensión enseñanza para el aprendizaje .	63
Tabla 20 frecuencias entre la variable HB y la dimensión participación para la gestión de la escuela	64
Tabla 21 frecuencias entre la variable HB y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.....	65

Tabla 22 Prueba de normalidad de las variables y dimensiones.	66
Tabla 23 Habilidades blandas y cuatro dominios en el MBDD	67
Tabla 24 Habilidades blandas y Preparación para el aprendizaje	68
Tabla 25 Habilidades blandas y Enseñanza para el aprendizaje	69
Tabla 26 Habilidades blandas y Participación para la gestión de la escuela.....	70
Tabla 27 Habilidades blandas y Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente	71

Índice de figuras

<i>Figura 1</i> Esquema de diseño correlacional	40
<i>Figura 2</i> Frecuencia Trabajo en equipo	50
<i>Figura 3</i> Frecuencia Liderazgo	51
<i>Figura 4</i> Frecuencia negociación.....	52
<i>Figura 5</i> Frecuencia Empatía.....	53
<i>Figura 6</i> Frecuencia Habilidades blandas.....	54
<i>Figura 7</i> Frecuencia Preparación para el aprendizaje.....	55
<i>Figura 8</i> Frecuencia Enseñanza para el aprendizaje.....	56
<i>Figura 9</i> Frecuencia Participación para la gestión de la escuela.	57
<i>Figura 10</i> Frecuencia Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.....	58
<i>Figura 11</i> Frecuencia Cuatro dominios en el MBDD.....	59
<i>Figura 12</i> Niveles entre HB y cuatro dominios en el MBDD	60
<i>Figura 13</i> Niveles entre HB y Preparación para el aprendizaje.....	61
<i>Figura 14</i> Niveles entre HB y Enseñanza para el aprendizaje.....	63
<i>Figura 15</i> Niveles entre HB y Participación para la gestión de la escuela.	64
<i>Figura 16</i> Niveles entre HB y Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.	65

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019 de la ciudad de Lima. La atención se ha centrado en el análisis de dos variables: habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente para ello las teorías de Raciti permitieron analizar la primera variable y de Minedu para la segunda variable. La finalidad ha sido determinar el grado de relación entre ellas a partir del análisis estadístico de la información recogida en el primer semestre de este año.

La investigación corresponde al nivel descriptivo y de orientación cuantitativa; para esto se ha partido del diseño correlacional y de corte transversal. Para ello se ha recurrido a la emplear la técnica de la muestra no probabilística con un grupo de 48 docentes de ambos sexos, profesionales que brinda servicios a la I.E en esta parte de Lima. Una condición para constituirse la muestra ha sido que los docentes debían haber permanecido más de un año de labores en la institución. A ellos se les ha aplicado una encuesta de opinión sobre ambas variables donde cada ítem contenía tres opciones de respuesta de escala ordinal. Para ellos, los instrumentos han pasado la validez de juicio de expertos para establecer los niveles de confianza, se consideró la prueba Alfa de Cronbach.

Como resultado general se ha podido hallar un 0,843 de correlación entre habilidades blandas y los cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral). Comprendiendo a partir de ello que ambas variables están asociadas directamente, llegando a la conclusión que si un docente posee un buen manejo de habilidades blandas esto se asocia a un alto grado de competencias como: desarrollar actitudes destrezas que permitan, mejorar la situación actual del buen desempeño docente de la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019.

Palabras clave: Habilidades bandas, empatía, liderazgo, Minedu.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between soft skills and four domains in the framework of good teaching performance in the I.E. "White House of Jesus" of S.J.L.-2019 of the city of Lima. The focus has been on the analysis of two variables: soft skills and four domains in the framework of good teaching performance for this reason Raciti theories allowed analyzing the first variable and Minedu for the second variable. The purpose has been to determine the degree of relationship between them from the statistical analysis of the information collected in the first half of this year.

The research corresponds to the descriptive level and quantitative orientation; For this, the correlational and cross-sectional design has been used. To do this, the technique of using the non-probabilistic sample has been used with a group of 48 teachers of both sexes, professionals who provide services to I.E in this part of Lima. A condition to establish the sample has been that teachers should have remained more than a year of work in the institution. An opinion poll was applied to them on both variables where each item contained three response options of ordinal scale. For them, the instruments have passed the validity of expert judgment to establish confidence levels, the Cronbach Alpha test was considered.

As a general result, it has been possible to find a 0.843 correlation between soft skills and the four domains within the framework of good teaching performance at a level of significance of 0.01 (bilateral). Understanding from this that both variables are directly associated, concluding that if a teacher has a good management of soft skills this is associated with a high degree of skills such as: develop attitudes that allow skills, improve the current situation of good EI teaching performance "White House of Jesus" of S.J.L.-2019.

Keywords: Soft skills, empathy, leadership, Minedu.

I. Introducción

En nuestros días, los cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en adelante (MBDD) tienen una participación vital para obtener grandes resultados a nivel de desarrollo de competencias y calidad educativa, pero tenemos una gran deficiencia en forma individual y grupal teniendo enormemente bajos resultados en el propósito que tiene como misión desarrollar el conocimiento y el aprendizaje, convirtiéndose en realidad problemática de los cuatro dominios en el MBDD es así que dentro de la problemática Salfi (2018) sostiene que las averiguaciones por parte de Jobvite Recruiter Nation Survey 2015 que el 92% indagan constantemente en identificar al candidato, la personalidad y las fortalezas de habilidades blandas y de igual manera el informe de reclutador 2017 de EE.UU. Estos resultados indicaron la falta enorme que carecen los empleados en la puesta en práctica de aptitudes positivas y valores adquiridos deseables por sus empresas para apropiarse de puestos laborales.

Es así que se debe salir de la zona de confort que es justamente el espacio que conocen y se sienten cómodos, más allá de este espacio hay desconocimiento hay incertidumbre y no se sienten tan cómodos, es necesario para desarrollar los cuatro dominios del MBDD se debe desenvolver las habilidades blandas (HB) que todo emprendedor con éxito debe desarrollar el periódico Comercio (2019), señala que las investigaciones realizadas por la Univ. Harvard y el centro de investigación de Stanford el 85% del éxito en el trabajo depende de tener habilidades blandas. Es así que en este mundo cibernético las empresas necesitan el sentido humanista no solamente con su preparación académica sino también por capacidad humana (manejo de sus emociones y convivencia) todo esto no podrá ser sustituido por la máquina.

En la gran parte de universidades de América latina se brinda frecuentemente y se da más realce en habilidades cognitivas dicha disciplina de conocimientos fundamentales pero lo que necesitan los empleadores y las empresas del mundo laboral es tener una inserción profesional de estas habilidades blandas, en adelante (HB) que hoy en nuestros días en el procedimiento

educacional falta enormemente de potenciar las competencias laborales el autor Zarate (2019), señala El 90% de empresarios demanda que HB está cambiando y cada vez en un incremento considerable, es una transición que se da muy rápidamente, en el nivel educativo igualmente debe renovarse para responder estas demandas. En tal sentido las HB, nos permite conectar con todas las personas de ser capaces de adaptarnos al cambio, cumplir objetivos compartidos, resolver problemas, desenvolvemos asertivamente en las relaciones y la comunicación estas son claves para desarrollar a las personas todo su potencial.

En el Perú nuestro país no es ajeno a esta problemática en el exterior Perú 21 (2019), indica que el BID el 47% de las empresas tiene vacantes difíciles de ocupar y el 76% de estas se debe a la falta de HB del aspirante. Por tanto, en el mercado laboral hay pocos profesionales preparados para saber dirigir, guiar equipos y poseer otras más habilidades sin estas competencias blandas (HB) no será factible desarrollarse con triunfo a sí mismo en un estudio realizado por Manpower, Bless (2018) indica que siete de cada 10 empleadores en Perú carecen de jóvenes con las HB necesarias para desarrollarse como miembro de su empresa medio millón no estudia ni trabaja y además 78% de jóvenes laboran en el mercado informal. En ese sentido el docente debe dar el ejemplo, transmitiendo el aprendizaje, la práctica, desarrollando estas habilidades que el mercado laboral solicita, facilitando que estos jóvenes se conviertan en personas exitosas para estas instituciones.

En la institución educativa I.E Casa Blanca de Jesús, localizado en S.J.L se observa una realidad similar, la falta de manejo de capacidades en la actividad diaria tanto laboral y personal, carencias de actitudes como acercamiento a los demás, trabajar en equipo, lidiar con problemas por lo tanto una serie de conflictos y reclamos así no se conseguirá resultados de manera efectiva y por consecuencia la competencia laboral de los docentes será un problema latente para el buen desempeño docente. ¿Te imaginas un comunicador social que no escuche a los demás? ¿Un profesional docente que no sea capaz de trabajar en equipo? ¿Un

administrador de la educación de empresas que no logre expresar sus ideas? Las habilidades blandas (HB) permiten relacionarse con los demás, hacer equipos de trabajo y proyectarse para alcanzar logros y objetivos compartidos.

La clave del cambio está en las HB entre ellas el trabajo de equipo de personas con distintas formas de pensamiento, diferentes opiniones, variedades de planteamientos que se requiere que laboren en sus actividades juntos hacia un mismo objetivo o meta que conducirá a un fin común, luego el liderazgo guiando a otras personas por un buen sendero alcanzando eludir el careo y los conflictos, entendiendo bien a su integrantes que forma su equipo de trabajo que labora y satisfacer sus necesidades, poseer una visión del porvenir para adelantar lo que tenga que suceder más adelante, se debe saber manejar las situaciones difíciles tomando decisiones pertinentes.

Es necesaria la negociación que implantan dos o más sujetos con relación a un tema definido con el objetivo de aproximar posiciones y por consecuencia llegar a un acuerdo mutuo que sea provechoso para todos y empático de comprender, escuchar y sentir las emociones, sentimientos, pensamientos que nos expresa otra persona, dejando a lado el prejuicio, estereotipos de acuerdo a lo mencionado es necesario estas HB que darán innovación y creatividad, se convierten en propulsores del cambio. Por otro lado, debemos dar énfasis en los cuatro dominios del MBDD que forman capacidades, habilidades, esos rasgos destacados que evidencian de un profesional docente para desarrollarse con éxito a las actividades complejas en torno a su profesión. Es así la intención de esta presente investigación es realizar capacitaciones que propicie el desenvolvimiento de habilidades blandas a los docentes a fin de desarrollar actitudes destrezas que permitan a mejorar la situación actual de una buena práctica y desarrollo docente en la I.E Casa Blanca de Jesús.

Con el propósito de conocer algunas variables de estudios, se ha obtenido algunos trabajos de investigación de contexto nacional e internacional, las cuales han integrado un aporte teórico

y metodológico sobre cómo se llevó a cabo las variables en algunas instituciones. A continuación, se demuestra los trabajos previos internacionales tenemos a Ibarra (2016), ha realizado la presente investigación de Efectos sobre el desempeño de los profesores en Chile. Se efectuó en la Universidad Pontificia Católica de Chile Instituto de Economía; cuya tesis tiene por objetivo, apreciar la participación de los maestros en la evaluación profesional docente, su aumento en el desempeño y eficiencia en fomentar progreso en los efectos académicos de los estudiantes. Se realizó la muestra con una población a docentes de diferentes ciclos en el estudio se siguió el método experimental.

Los instrumentos utilizados: la entrevista, el portafolio de desempeño pedagógico, el informe de referencia de terceros, pautas de la autoevaluación llegando a la siguiente conclusión: la evaluación docente podría ocasionar altos beneficios en los siguientes años. Así mismo la evaluación docente será importante para que los docentes potencien sus fortalezas y competencias bajo una metodología que tiene una finalidad en común y semejante. Además, significa que algún docente a raíz de la evaluación se capacite en las áreas que carecen y deben reforzar. Por lo tanto, llegando a la evidencia que el transcurso de evaluación docente se elabora un aprendizaje y progreso en los docentes reflejándose en óptimos resultados de los estudiantes en los años siguientes. Se concluye que existe considerablemente que un docente pasa por el proceso de evaluación docente por consecuencia tiene un impacto significativamente positivo en el desenvolvimiento académico en los estudiantes en las dos áreas (matemática-lenguaje).

Rivers (2019) realizó la presente investigación sobre un modelo basado en el desarrollo de habilidades blandas de estudiantes universitarios comunitarios de la ciudad Michigan. Se efectuó en la Univ. estatal de Ferris – EEUU; la presente tesis tiene por objetivo formular y presentar un modelo para los colegios de la comunidad para la utilización en las instituciones educativas de un programa firme y continuo del desarrollo de HB. La población estuvo conformada de 29 escuelas educativas comunitarias por un grupo representativo de decanos de

arte liberales de Michigan, teniendo en cuenta con la metodología empleada en este proceso es cualitativa, se recolecto los datos a través de encuestas. Por lo tanto, las conclusiones del estudio revelan que fue un estudio de entrenamiento de HB agregado en el colegio de la comunidad junto con una revisión de la literatura admitieron la formulación de un modelo para mejorar o desarrollar un programa de HB.

Así mismo Lavilles & Robles (2016) hizo una investigación de Aptitudes de los maestros nivel Cacia pro y en el rendimiento escolar de las escuelas seleccionadas en la división Kudarat Sultan en la Universidad estatal de Mindanao, Fátima – Filipinas; la tesis tiene por objetivo analizar las HB de los maestros de nivel pro Cacia y el rendimiento de las I.E elegidas en la división de Sultan Kudarat. Se realizó la investigación en una población de 116 docentes. La metodología utilizada es correlacional descriptiva, el instrumento utilizado, un cuestionario modificado, entrevista y análisis documental de IED de los registros tomados escuela Fromeach, llegando a un resultado que un mayor nivel de HB en los docentes tiende a mejorar la actuación de la escuela, la investigación puede aportar al conocimiento sobre la relación de las HB del docente al rendimiento educativo.

Truong (2016) realizó la presente investigación sobre Reflexión en la importancia de habilidades y estrategias para la integración de habilidades blandas esenciales en el plan de estudio de educación empresarial en Vietnam en la universidad de Newcastle – Inglaterra; tuvo por objetivo indicar que las contribuciones notables de habilidades blandas permiten lograr el éxito dentro del sector empresarial. Es una necesidad que va en aumento para proporcionar a los estudiantes HB integrales. La población es conformada por 15 empresas grandes en todo Vietnam llevado a cabo con 577 docentes de negocios de tres universidades importantes representando a distintas regiones del país. Se siguió el modelo método mixto exploratorio secuencial, consistió en los enfoques (entrevista) cualitativos y (encuesta) cuantitativos. Las conclusiones revelan de comunicar y dar forma a las reformas curriculares e intervenciones

pedagógicas que deben ser emprendidas, con participación por personal capacitado tanto de universidades y organizaciones de empleo.

De igual manera Promeet (2018) realizó la presente investigación sobre Un estudio de las habilidades blandas que contribuyen al éxito de los estudiantes de negocios recién graduados en el lugar del trabajo. En la universidad estatal de Minnesota, Mankato- EEUU; el propósito principal era para evaluar e interpretar las HB que los candidatos aportan al lugar de trabajo poco después de graduarse. La población estuvo conformada de profesionales de recursos humanos de 154 organizaciones desde pequeñas a grandes corporaciones. Es así que este estudio cuantitativo se centra en evaluar las HB que los recién graduados poseen dando uso al primero y exclusivo inventario de habilidades en lo Estados unidos que ha sido respaldado por el Departamento del trabajo. Las conclusiones revelan que la encuesta podría favorecer no solo a las organizaciones que contratan graduados sino también a la educación superior, estudiantes actuales y futuros.

Por otro lado se demuestra los trabajos previos nacionales tenemos a Aybar (2016) elaboró un estudio titulado sobre las Habilidades blandas y gestión directiva en instituciones educativas, Ayacucho 2016. Se realizó en la Univ. Cesar Vallejo –Lima; la finalidad del estudio fue establecer cómo las HB se enlazan con la gestión directiva en las I.E en el nivel secundario, situado en Ayacucho. Se empleó una población de 40 directivos (directores y subdirectores). En este estudio se siguió el método hipotético deductivo, se aplicó la correlación de Spearman, bajo el análisis del enfoque cuantitativo. Por lo tanto, las conclusiones de la investigación indican que las HB se relacionan con el aprendizaje en la gestión educativa de los directivos. Considerando que cuando las HB son deficientes, la gestión directiva es inadecuada y viceversa ($r_s = 0,959$ $p < 0.05$).

En tal sentido Cardenas (2017) elaboró un estudio titulado sobre las habilidades blandas y desempeño docente en I.E públicas en el nivel primaria situado en Colcabamba de Tayacaja -

Huancavelica. Se llevó a cabo en la Univ. Nacional Centro del Perú de Huancayo; la finalidad del estudio fue establecer el enlace que existe entre HB y desempeño docente en las I.E públicas. Se empleó una población de 60 docentes donde se aplicó dos formularios de HB y desempeño docente. Se siguió el método descriptivo – correlacional. Por lo tanto, las conclusiones de la investigación revelan que se evidencia un enlace significativo entre las HB y desempeño docente en las escuelas educativas primarias Tayacaja de Huancavelica.

Ochoa (2018) hizo un estudio sobre MBDD y gestión de cambio en los docentes del CRED Izcozacín Oxapampa. Se efectuó en la Univ. Cesar Vallejo – Lima; la finalidad del estudio fue de revelar el enlace entre el MBDD y gestión de cambio en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa. Se empleó una población 60 docentes. Se desarrolló bajo el análisis de enfoque cuantitativo modelo correlacional de corte transversal y diseño no experimental. Se usó la técnica de indagación que hizo uso de dos instrumentos de escala de Likert en las dos variables. Por lo tanto, las conclusiones de la investigación indican que el resultado es fuerte y positivamente significativo entre el MBDDD y gestión de cambio en docentes con un valor de $p= 0,012 < 0,05$ donde se da entrada a la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula.

En esos términos Maylle (2016) realizó una investigación titulado MBDD y el logro de los aprendizajes del Idioma Ingles en los estudiantes de la I.E emblemática Leoncio Prado de Huánuco. Se llevó a cabo en la Univ. Enrique Guzmán y Valle – Chosica; la finalidad del estudio fue buscar la relación que existe del MBDD y el logro de los aprendizajes en los estudiantes de quinto grado. Se empleó una población de 80 estudiantes de la I.E. El estudio se siguió el método estadístico descriptiva fue de tipo no experimental y diseño correlacional. Se desarrolló bajo el análisis de enfoque cuantitativo y para la obtención de información se usó la técnica de la indagación realizando uso del instrumento de ítems para ambas variables. Por lo tanto, las conclusiones de la investigación indican que el MBDD se enlazan significativamente

en el aprendizaje del idioma inglés ya que se alcanzó una correlación $r_{xy} = 0.84$ con un nivel de confiabilidad de 0,863 y 0,876.

Luna (2018) hizo una investigación sobre habilidades sociales y desempeño laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Uchiza, San Martín. Se llevó a cabo en la universidad Cesar Vallejo – Lima; cuya finalidad del estudio fue establecer el enlace que existe entre habilidades sociales y desempeño laboral docente en las I.E de Uchiza. Se empleó una población de 118 docentes. En el análisis se siguió el método científico y descriptivo correlacional. Para reunir los datos se hizo uso de los instrumentos en ambas variables que fueron encuestas conformadas por cuestionarios utilizando la escala de Likert. En cuanto al recojo del análisis se sistematizó la información en tablas y gráficos, se utilizó pruebas de normalidad correlación entre variables siendo coherentes que accedieron arribar a nuestra afirmación hipotética. Después de realizar la discusión sobre el estudio de investigación examinado el resultado se procedió a formular las conclusiones y recomendaciones para que se sustente la validez de la presente investigación. Por lo tanto, las conclusiones del estudio revelan que la habilidad social se relaciona directamente ($Rho = 0.753$) con el desempeño laboral docente.

En cuanto a las teorías relacionadas a las variables de estudio iniciaremos con el marco teórico sobre HB, existen habilidades duras aquellas de conocimiento técnico que la podemos adquirir por medio de un estudio técnico de una universidad sin embargo existen las habilidades blandas son aquellas que no están directamente ligadas con el conocimiento técnico que tenemos, son las destrezas, características que de forma profesional tenemos. Hoy en día esta sobre encima de los conocimientos técnicos, ahora percibimos que las personas carecen control de sus emociones o impulsos desarrollando conductas inadecuadas, esto se observa en medios de comunicación televisivos, constantemente donde nos informan diferentes Casos.

Al respecto conocemos temas que estas relacionadas, que nos pueden contribuir con esta situación, hallamos estas expresiones sobre inteligencia emocional de Goleman (2008) refiere que la C.E es la capacidad que alcanzamos a lo largo de la vida, por intermedio de personas que nos han instruido a controlar la ira, la tristeza, teniendo experiencias de buenas emociones que han instruido nuestra personalidad, luego menciona en su libro las cinco teorías que son componentes de la inteligencia emocional, el primero de ellos es el autoconocimiento emocional que implica el saber de manifestarse de manera adecuada nuestras emociones, luego es el autocontrol emocional que implica tener bajo control y manejar efectivamente nuestros impulsos, luego está la automotivación es la confianza en sí mismo para iniciar una actividad y llevarlo al término, la siguiente es la empatía tiene que ver en ponerse en el lugar del otro y saber lo que siente o incluso lo que puede estar pensando y por último los vínculos interpersonales consiste en la interrelación mutua entre varias personas.

Es fundamental reconocer toda la variedad de inteligencias y sus combinaciones si podemos movilizar todas las gamas de habilidades humanas las personas se sentirán mejor consigo misma, mas comprometidas y mas competentes de cooperar con el resto de la sociedad en busca del beneficio comun, el autor Gardner (2012) sostiene que es la capacidad para comprender a las otras personas, es sucesivo pero guiada hacia adentro, de instruirse un modelo adecuado, verdadero de uno mismo y de ser apto de emplearlo para desplegarse en la vida. Además el mismo autor menciona dentro de su obra “inteligencias múltiples” propone la existencias de varios tipos distintos de inteligencias asociadas en diferentes capacidades: Lingüística: es típica de los poetas, el habla es universal y su desenvolvimiento en los niños es semejante en toda cultura; Así mismo Logico matematico: tiene que ver con lo científico, se caracteriza por la solución rápida de problemas donde se maneja muchas variables en simultaneo y se crean hipótesis para la evaluación sucesiva.

Así mismo Espacial: es la facultad para aprender un modelo mental de un mundo tridimensional está muy desarrollada en ingenieros, cirujanos ,escultores y pintores; Musical: está relacionada con los sonidos, la música es una facultad universal fue muy importante en la prehistoria; Corporal y kinestésica: es la facultad para solucionar dificultades usando el cuerpo características en los bailarines, atletas y artesanos; Interpersonal: implica poder sentir contrastes en los demás sus estados de ánimos motivaciones e intenciones en formas más avanzadas permiten leer sus intenciones y deseos, aparecen líderes políticos, maestros, terapeutas, buenos vendedores y depende de la relación con la madre a edad temprana y finalmente Intrapersonal: implica conocer los aspectos internos de uno mismo y se relaciona con entender las emociones y sentimientos para poder distinguirlos, nombrarlos y recurrir a ellos para interpretar y orientar la propia conducta.

A partir de los sustentos de Gardner se puede afirmar que todas las inteligencias trabajan juntas para resolver problemas, alcanzar metas y requiriendo la combinación de inteligencias así que somos una colección de aptitudes más que dueños de una única. Se puede no tener ninguna inteligencia en especial y cumplir una función de forma única por combinación de habilidades, el objetivo de la práctica docente debería ser desarrollar las inteligencias, ayudar alcanzar fines vocacionales y a ficciones según cualidades, quienes reciben este apoyo se sienten más involucrados, capaces y dispuestos a servir a la sociedad.

En este sentido puede comprenderse que las HB son capacidades no cognitivas es necesario para cumplir de manera pertinente una labor basada al desarrollo de aptitudes sociales, según Raciti (2015) refiere que las habilidades blandas se entienden como capacidades que tenemos para manejar en nuestras actividades diarias laborales y personales, que forman parte de nuestra personalidad. Esto consentirá al sujeto transformarse en una persona integral completamente, es indudable que tanto el contexto laboral y social no solamente el intelecto es valioso ya que

la sociedad cada día le falta individuos más habilidosos en su forma de interactuarse, manifestarse y su conducta como individuos sociales dentro de un contexto.

Otros autores no han sido ajenos a esta teoría por ejemplo existen diferentes conceptos de HB como: Arroyo (2012) afirma lo siguiente las HB son una secuencia de comportamientos y actitud que manifiestan emoción, actitudes, ansias y derechos de las personas continuamente de una manera oportuna y de modo que resuelven propiciamente los problemas con los demás; Así mismo Muñoz, Crespi, & Angrehs (2011) señala que las HB son aquellos comportamientos especiales propios de uno y imprescindibles para comunicarse y corresponderse mutuamente de forma positiva, agradable y exitosa; Por otro lado Caballo (1998) indica que es la capacidad de realizar aquellos comportamientos aprendidos que cubren nuestras escasezes de contacto interpersonal y responden a los requerimientos o peticiones de la situaciones de la sociedad de forma positiva.

En tal sentido puede comprenderse que las habilidades blandas se utiliza en casi todas las situaciones de la actividad profesional, así como en las relaciones interpersonales. Desarrollandose como personas hábiles que proceden correctamente conservando siempre una postura positiva y reflejando una variedad de valores que estimularan la elevación de juicio que tienen los demás de ellos; En tal sentido Lopez (2007) menciona que las HB son todas las capacidades que le permiten a un ser humano llevarse satisfactoriamente mejor con los seres y entablar una vida armoniosa en comunidad, estas se pueden aprender y enseñar hasta que se vuelan hábitos; Por otro lado el autor Mujica (2015) señalo que son tributos o cualidades de un individuo que le permiten interrelacionarse con su semejante de manera positiva, tanto en el aspecto laboral como en su día a día. De lo expuesto se deduce que las HB están relacionadas con la parte emocional, el comportamiento, los estímulos, cultura y los valores del ser humano.

Un punto clave aquí es que se convierte en elemento diferenciador en muchos aspectos, el autor Yturralde (2019) definió que las HB son aptitudes que abarcan el pensamiento crítico, la

rectitud, sensatez, la ética, la capacidad de adecuación al cambio, la resiliencia, anteponiendo el actuar del ser humano del pensamiento lineal. Se puede apreciar con lo expuesto que las HB lo forma la persona eso quiere decir que se puede adquirir en cualquier momento el que no la tenga o la tenga a un grado más bajo no significa que todo está perdido todo lo contrario los seres humanos tenemos esa gran ventaja es que somos maleables tenemos la capacidad de cambiar y mejorar los aspectos que nos proponamos siempre en cuando queramos; Del mismo modo Ortega (2016) nos dice sobre las HB que son actitudes y prácticas que afectan al individuo, se enfoca en el aprendizaje e interactúa con el mundo que le rodea. De lo expuesto se concluye que la persona es comunicativa por naturaleza habitan en comunidad interactuando entre sí a lo largo de nuestras vidas, si contamos con esta disposición de HB seremos hábiles en este aspecto para llevar una vida más plena.

La importancia de las HB son el elemento mas solicitado a la hora de buscar trabajo después de hacer una carrera profesional tarea nada fácil en tiempo como estamos donde abunda la oferta y los sistemas de reclutamiento de ejecutivos han alcanzado un grado de profesionalización, según RRP Noticias (2016) refiere que en este punto las empresas evalúan a solicitantes para un empleo, ellas están rastreando personas con alto nivel optimo, alguien que no solo sea apto en una función propia, sino que también tenga la personalidad idonea para el puesto. Al comienzo de la profesion es muy posible que desarrollemos habilidades duras, pero para subir de nivel y permanecer, necesitamos HB; Asi mismo Gestion (2016) menciona que en casi el 80% de casos el empleador eligen a la persona que tiene habilidades blandas mas desarrolladas. Es asi que nos hacemos esta pregunta ¿Por qué adquieren tanto protagonismo, porque son tan importantes como los conocimientos tecnicos? La sencilla razon es que el mercado laboral la requiere, estamos hablando de un mundo globalizado todo el tiempo nos estan hablando de interculturalidad de trabajar con diferentes culturas.

Aprendemos muchas cosas también de otras culturas, el poder de entendernos nosotros en un mismo país teniendo culturas diferentes, el autor Vidal (2018) señala que es imprescindible practicar las HB al encaminar un equipo, apoyan a crear un entorno en el cual las personas tengan la intención de realizarse un nivel prominente; Del mismo modo Bartel (2018) expresa que las HB son vistas como un factor considerable para las entrevistas de trabajo y la conservación del empleo. No obstante el mercado en este proceso de globalización nos dice cada vez necesitamos más personas que aprendan a trabajar con personas así ahorita este regulado el teletrabajo, las personas trabajamos con personas y las personas somos complicadas, somos complejas y se requiere de profesionales que tengan mayores habilidades para congeniar más fácil con estas personas y conseguir objetivos estratégicos.

Así mismo Arroyo (2018) menciona al respecto que la adquisición de las soft-skills o habilidades blandas te convierten en un individuo más flexible, abierto a los cambios y con una superior capacidad de entendimiento del entorno; También Börner & et al, (2018) dice al respecto de la creciente importancia de las soft-skills o habilidades blandas se convierten indispensable para las nuevas generaciones de estudiantes para la participación laboral en las próximas décadas. A este punto las HB sean convertidos en los primeros puntos para empleabilidad y desarrollo profesional por lo tanto es un requerimiento básico para cualquier postulante para un trabajo. Necesitamos profesionales que cuenten con HB que sean flexibles, proactivos, responsables, que tengan pensamiento crítico y que sean capaces de generar soluciones pues el mundo está colmado de contratiempos y el trabajo está lleno de problemas nosotros tenemos que solucionarlos o mínimamente hacer propuestas y que se convierte un elemento diferenciador.

De acuerdo con los planteamientos de los autores el gran problema es que muchas entidades de estudio recién se están percatando de la importancia de este tipo de habilidades, son estas con las cuales marcará la diferencia al afrontar desafíos o retos profesionales en el entorno

laboral. En cuanto las dimensiones son: trabajo de equipo, la unión ¡Si hace la fuerza! esto es favorable no solo nos conviene, se aporta al trabajar en equipo, según Raciti (2015) sostiene que es la capacidad de agregar el aporte de los individuos que forman dos o más del grupo a fin de obtener resultados, determinando en acciones de intercambio y evaluación de los aportes, participando aceleradamente para obtener metas en común. El equipo hace que sume lo mejor de uno y del otro en favor a un objetivo y todos juntos somos más fuertes que nuestras individualidades. Sin embargo ¿Por qué será que nos cuesta mucho trabajar en equipo? vemos que es cultural, desde muy pequeños los maestros no premiaban el trabajo en equipo, no nos estimularon, pero hoy en día en el mundo corporativo vemos las empresas que el director ordena “vengan y solucionen este problema” estos cambios generan crisis si no estamos preparados.

Una persona de buena calidad, bien estructurado, calibrado con habilidades maravillosas es débil muy fácil de tumbar, pero varias personas juntas son fuertes, el autor Stewart, Manz, & Sims (2011) nos dice es un grupo de individuos que existen dentro de un sistema de la sociedad más grande. Actualmente se está produciendo desde las instituciones educativas que los docentes ejecuten sus trabajos en equipo con la finalidad de que todos se relacionen, aprendan y trabajen colaborativamente uno de otros, sin embargo, en nuestra realidad muchas repetidas veces no se logra debido a que los docentes no presentan las habilidades suficientes que se necesita en esta forma de trabajo y porque los docentes también desconocen la guía adecuada para el trabajo en equipo lo que termina fracasando; Del mismo modo Gibert, Tozer, & Westoby (2017) manifiestan que tienen que ser capaz de trabajar con otros hacia objetivos comunes. Se infiere de obtener una finalidad común preciso e importante para cada uno de los miembros del equipo estos tienen que ponerse de acuerdo acerca de la manera de trabajar las normas establecidas, la manera de evaluar los tiempos y la calidad acerca de la comunicación y del manejo de los conflictos al igual que sobre la responsabilidad que tiene cada uno.

En cuanto la dimensión de liderazgo estamos hablando de personas que algún momento van a tener un rol de líder que pueden llegar a ser permanente o espacios breves de tiempo, según Raciti (2015) sostiene que es la capacidad de dirigir a los integrantes hacía las metas garantizando estímulos y crecimiento, admitiendo los merecimientos y adecuando retroalimentación (positivamente y negativamente) requiriendo el compromiso hacia el logro de un elevado rendimiento asumiendo tareas y deberes. Vemos que el liderazgo llega ser de suma importancia en nuestra sociedad en todas las áreas porque nosotros necesitamos tener una persona que dirija y a otras que le sigan de esa manera podemos llevar a cabo ciertas funciones que nos hace realmente funcionar y trabajar como un ente o podemos denominar un ecosistema.

El rol de liderazgo es completamente definitivo y positivo cuando hablamos de conflictos y también en cubrir las necesidades de una cierta población; Del mismo modo Ribes (2011) mencionó que es un desarrollo de poder en las personas, realizado mediante una transformación de trato en una posición dada y en demanda de metas especiales. El rol de líder puede llegar estar en cualquiera de los ámbitos de nuestras vidas sin olvidarnos de los otros tipos de vínculos y roles de liderazgo que también está en la familia con los amigos y los conocidos. En este sentido el liderazgo es aquel que conduce a otros a un fin determinado esto puede ser bueno o malo, el autor Selman (2007) definió es un fenómeno social y lingüístico, es un resultado de las personas que acatan al líder de aquellas que son reconocidas y respetadas como líderes. Por lo tanto, hoy en día como docente uno de nuestros grandes deseos es ver transformado a nosotros mismos notablemente líderes teniendo en cuenta las peculiaridades que deben presentar como tener la capacidad de ponerse al servicio de los demás con aptitud y actitud de responsabilidad social comprometido en primer lugar con su propia formación para ofrecer a los demás lo mejor de sí, sabemos que el camino no es fácil, pero podemos alcanzar.

Piqueras & Arola (2014) planteo es la unión de actitudes y habilidades que un individuo muestra para dirigir a un equipo hacia la obtención de unos objetivos, es uno de los puntos

críticos de un equipo; Así mismo Barry, Houghton & Warburton, (2016) expresa que los docentes para desarrollar esta habilidad es necesaria una comunicación efectiva y práctica. Actualmente ha tomado un gran interés lo que significa el líder para desarrollar una verdadera excelencia competitiva de las empresas dentro del campo laboral de los negocios globales, toda persona individual es importante dentro de cualquier negocio, también las personas de cada equipo que pertenecen dentro de la organización.

Sobre la dimensión negociación es una actividad que todos realizamos en el día a día a veces de manera consciente y muchas otras de manera inconsciente, negociamos en el trabajo, en la familia con las amistades en llegar a un acuerdo. Nos apoyaremos en lo manifestado por Raciti (2015) afirma es la capacidad de afrontar las situaciones conflictivas, lo que involucra la motivación, ordenamiento y resolución de las dificultades ocasionadas entre individuos. De esta cita se puede entender que por lo común los conflictos se ocasionan cuando no hay una comunicación asertiva entre ambas partes quienes se oponen cada uno por justificar sus propios intereses e necesidades, como solucionar esta circunstancia conflictiva donde nadie desea perder; Por otro lado Munduate & Francisco (2011) definio que la negociación es un proceso que existe entre individuos teniendo diferentes apreciaciones sobre un tema definido, aspecto o dificultad y se requieren recíprocamente para solucionar un conflicto. Se deduce que dentro de las organizaciones la actividad es vital ya que a partir de ello se lograra beneficios que redundaran en el valor de la empresa.

Asi mismo Vázquez (2010) afirma es una sucesion que siguen dos o mas , cada una de ellas en posesion de un recurso que otra parte anhela, para llegar a posiciones de acuerdo en las que la mayor parte de los combatientes logren el maximo beneficio. De acuerdo con el planteamiento del autor es una alternativa de solución es acudir a la negociación que es común en nuestros día a día interrelacionarse y consiste en saber ponerse de acuerdo. Para solucionar las situaciones problemáticas en las escuelas en los escolares, docentes y resto de miembros

que conforman la población educativa debemos utilizar instrumentos entre las cuales la negociación; Del mismo modo Trevithick (2010) nos dice son las herramientas empleadas para crear el ambiente de participación y de toma de decisiones compartida que forma la esencia de la idea de cooperación. En este sentido se comprende que es un acuerdo mutuo entre dos o más personas para satisfacer la necesidad del cliente y el negociador. En una negociación se debe ir lo más plano posible, en función a quien le vamos a negociar, para Weiss (2017) manifiesta que las negociaciones son de gran importancia para resolver lo que la otra parte necesita y acceder llegando aun acuerdo. Es así que hoy en día se hace una planificación entre que es lo que quiere el cliente y que es lo que quiero, aprender a escuchar al cliente.

Finalmente hablaremos de la dimensión empatía que según Raciti (2015) sostiene que es la capacidad de descubrir el estado de ánimo de las personas, de oír, de atender al prójimo y tener conocimiento de sus emociones necesidades e inquietudes, aceptando desde su perspectiva del otro asumiendo una interacción de confianza y armonía emocional. De acuerdo con los planteamientos del autor la empatía significa entender emocionalmente a otras personas, cuidando de los demás teniendo interés y preocupación por la persona. Sin embargo, es una idea extensamente rebuscado dado a su importancia en el intercambio social es el talento donde la persona se muestra como un ser capaz de comprender y apreciar las emociones de los demás, es colocarse en el lugar de la otra persona y sus emociones como lo siente y porque lo sienten.

La humanización se desarrolla teniendo vínculos con las demás personas, pero no es solamente comunicarnos, informar o hablar. La comunicación implica otros elementos y más en humanización para poder entender y comprender que la otra persona que está frente necesita ser amada, comprendida, escuchada y sobre todo encontrar un sentido a lo que le pasa y para lograr eso tenemos que desarrollar algo muy importante es empatía; Del mismo modo Oviedo (2014) sobre este aspecto sostiene que es nuestra capacidad para colocarnos en el lugar del otro; es igualarnos con su situación o nivel, para entender lo que siente, aceptando su punto de

vista. Esta empatía es lo que nos acerca al compañero de trabajo a cualquier persona con la que tenemos contacto.

En este punto una persona es empática cuando tiene la intención de entender los sentimientos y emociones, es cuando le interesa las energías de otros individuos y tiene una habilidad de sentir y percibir al resto. Así mismo nuestra vida esta involuntariamente influenciada por los deseos, sueños, ideas y el estado emocional de los otros. Es así que intentamos probar de forma objetiva y razonable lo que siente otra persona, el autor Tapia (2018) expresa que la empatía colabora de manera significativa el hecho de poder comunicarnos positivamente con eficacia. Se deduce en ponernos en la piel de los demás intentando por un momento salirnos de nuestra propia burbuja y comprender su manera de ver las cosas; En tal sentido Zhu et al (2019) manifiestan que es una habilidad personal clave de gran perspectiva importante para la enseñanza profesional exitosa. Teniendo en cuenta las definiciones por los autores sobre la empatía es necesario desarrollarlas así conseguir gustar más, como consecuencia de generar vínculos con las otras personas, ser más convincente y mejor líder así comprenderemos mejor sus necesidades y como ayudar a satisfacerlas, hacernos escuchar porque hablaremos de cosas que importan a los demás, así serán más honestos con nosotros porque no juzgamos.

En cuanto la teoría sobre el MBDD según Minedu (2012) sostiene que es un instrumento necesario para la implementación, diseño de las políticas institucionales, acciones de instrucción, evaluación y desenvolvimiento, socialmente lo que se demanda al profesional de educación respecto a las competencias que tiene que vivenciar para lograr que los estudiantes aprendan. En este sentido se deduce que la educación tiene el objetivo del desarrollo integral de las personas, por tanto, las personas aprendan lo que requieran aprender para desarrollarse plenamente como ser humano, no hay calidad sin aprendizaje.

El MBDD según Minedu (2012) presentan (4) dominios, (9) competencias y (40) desempeños que califican una correcta practica docente y son obligatorios a todo profesional de educacion (EBR) de nuestro Perú. Es asi que la finalidad nacional es cerrar esa brecha que nos falta en la educacion de calidad que tanto los docentes del sector privado y publico deben que seguir haciendo un esfuerzo sostenido para que esto cambie, la calidad y el aprendizaje estan estrechamente vinculados. Siguiendo con Minedu (2012) expresa que integra un acuerdo técnico de los docentes y la comunidad entre el estado acerca de las competencias, que con mucha expectativas dominen los docentes tratandose de una guia importante en la política integral del profesional de educacion. Se deduce en este sentido que una educacion tiene calidad cuando ofrece a sus estudiantes lo que es relevante para la vida de hoy y para su desarrollo en el futuro. Los propositos del MBDD Según Minedu (2012) son:

(1) implantar un habla común entre los profesionales de la educación y los ciudadanos para relacionarse a las diferentes fases de la enseñanza. (2) estimular que los profesionales de educación mediten sobre su ejercicio docente, apliquen los desempeños que determinan la profesión y apunten a una enseñanza compartida. (3) fomentar el valor social tanto como profesional a los maestros, para consolidar su representación como profesionales aptos que aprenden, evolucionan y mejoran en el ejercicio educativo. (4) dirigir y entregar relación al diseño e implementación de políticas de enseñanza, evaluación y mejorando la situación de la labor del maestro.

En este documento del MBDD contiene cuatro dominios, que para el analisis de esta investigación lo tomaremos como dimensiones, puesto que abarcan cuatro grandes componentes que describen cómo debe actuar el docente en la escuela para conseguir una enseñanza de calidad, según Minedu (2012) señala que los dominios son campos o ámbitos

las cuales logran desarrollar con bastante precisión en la práctica docente reuniendo desempeños profesionales a beneficio del aprendizaje del educando, con carácter ético y al progreso íntegro del educando. De lo expuesto se deduce que son las competencias de un buen maestro, constituye un acuerdo entre el estado, los profesionales y la sociedad acerca de las competencias que se esperan dominen los educadores en su trayecto profesional con la finalidad de conseguir los aprendizajes del educando. En este entorno se ha reconocido cuatro campos o dimensiones, que nos da a conocer las siguientes expresiones: Dominio 1: Preparación para el aprendizaje.

Según Minedu (2012) señala:

que consiste en la planificación y elaboración de la labor pedagógica, en el ámbito intercultural e inclusivo asumiendo las particularidades sociales y culturales, tanto materiales e inmateriales y cognitivas, dominando los temas educativos y disciplinares, así como en la clasificación de recursos didácticos, manejando estrategias y evaluación de los aprendizajes (p. 25)

En cuanto la dimensión Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje.

según Minedu (2012) señala:

que consiste en guiar el proceso de aprendizaje del educando, apuntando a una perspectiva de inclusión y diversidad, desarrollando en un clima propicio, tomando distintas estrategias didácticas y buen manejo de evaluación, del mismo modo el uso de recursos pedagógicos, estratégicos, convenientes y pertinentes para el educando (p. 25)

En cuanto la dimensión Dominio 3: Participación para la gestión de la escuela.

según Minedu (2012) señala:

que consiste en la colaboración en la dirección de la escuela a partir de una posición democrática a fin de formar una sociedad de aprendizaje, un dialogo efectivo y positivo con los miembros de la escuela, colaborando en la preparación, realización y apreciación del PEI, brindando un ambiente con valores, respeto a la población educativa y a la parentela en los resultados del aprendizaje (p. 26)

En cuanto la dimensión Dominio 4: Desarrollo de la profesión y de la identidad docente según Minedu (2012) señala:

que consiste en el proceso y el uso de estas, son estos rasgos que caracterizan la labor pedagógica del profesional de la educación en el desenvolvimiento, meditando sobre su procedimiento pedagógico y el de sus pares, la labor colegiada, la participación con sus compañeros de trabajo y la colaboración en la práctica educativa profesional (p. 26)

En tal sentido el MBDD emite nueve competencias según Minedu (2012) se entiende por competencia la aptitud para solucionar dificultades y alcanzar objetivos previstos, no es solamente la facultad de ponerlo en habito un conocimiento, va más allá de resolver problemas es ser capaz de emplearlo, entregar todo el potencial con las que contamos. Las nueve competencias emitido por MINEDU consideran los 40 desempeños de tal manera que todo docente de EBR debe desarrollar. Este concepto ha sido extraído del documento MBDD por lo tanto se deduce que competencias son cualidades o características del docente debe poseer: El primer dominio o dimensión abarca dos competencias según Minedu (2012) dice al respecto que la Competencia 1: Percibe y entiende las cualidades del educando tanto de su ambiente,

los temas y procesos pedagógicos que imparte, con el objetivo de fomentar capacidades de alto grado y enseñanza integral; Al igual la Competencia 2: Planea la enseñanza de una manera colegiada asegurando la congruencia entre los aprendizajes que desea alcanzar del educando, tanto en el proceso pedagógico, la utilización de materiales didácticos y la evaluación en constante revisión.

El segundo dominio o dimensión comprende tres competencias según Minedu (2012) expresa que la Competencia 3: Propicia un clima adecuado para que se desarrolle una labor educativa en armonía en beneficio para el estudiante, con el objetivo de desarrollar individuos críticos e interculturales; Entonces la Competencia 4: conduce el desarrollo de enseñanza de aprendizaje con dominio de los argumentos disciplinares y utilización de recursos adecuados en la práctica docente de esta manera los estudiantes aprendan a ser reflexivos y críticos basándose a sus intereses y ambiente cultural; Al igual la Competencia 5: Evalúa el aprendizaje progresivo de nuestros estudiantes asumiendo con la finalidad institucional prevista, considerando las disimilitudes personales tanto como el ámbito cultural.

El tercer dominio abarca dos competencias según Minedu (2012) señala que la Competencia 6: es la participación en la gestión de la comunidad educativa, apoyando a la construcción y mejora constante del PEI desarrollando calidad en los aprendizajes; Entonces la Competencia 7: se establece relaciones con los padres de familia, la sociedad y las autoridades basados en la colaboración y el respeto, aprovechando sus conocimientos y recursos en el desarrollo educacional. Finalmente, el cuarto dominio comprende dos competencias según Minedu (2012) indica que la Competencia 8: Reflexiona sobre su labor docente de su trabajo de profesión, desarrolla procesos de aprendizaje constante tanto individual como grupal; Continuando con ello la Competencia 9: Desempeña su carrera con una rectitud, honradez y respetando los derechos humanos, asumiendo valores y deber con su servicio comunitario.

Por ello en cuanto a la prueba del estudio, se justifica por su beneficio al colectivo social dentro del ambiente educativo, estableciendo la importancia de la relación entre HB en una institución educativa y los cuatro dominios del MBDD en el logro de una enseñanza de calidad. Vemos entonces que es oportuno porque sirve para señalar el nivel de relación entre habilidades blandas y los cuatro dominios del MBDD de esta manera conocer sus consecuencias en las actividades docentes. Es notable socialmente porque su alcance para la sociedad estará dado por los resultados obtenidos de dicha investigación que servirán como base para mejorar la calidad educativa en beneficio de nuestros estudiantes.

En cuanto la formulación del problema, ante el contexto situacional cabe preguntarse ¿Existe relación entre las habilidades blandas y cuatro dominios del MBDD en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019? Y como problemas específicos: ¿Existe relación entre las habilidades blandas y preparación del aprendizaje en el personal docente?; ¿Existe relación entre las habilidades blandas y enseñanza para el aprendizaje en el personal docente?; ¿Existe relación entre las habilidades blandas y participación para la gestión de la escuela en el personal docente?; ¿Existe relación entre las habilidades blandas y desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente en el personal docente?.

La justificación del estudio se basa que las habilidades blandas en la actualidad carecen en el ámbito laboral, por consecuencia el bajo desempeño en el dominio de MBDD por ello en esta investigación contamos con autores que aportan y sostienen en este estudio de estas variables de modo que los aportes teóricos le dan sustento válido en el presente trabajo estas son las siguientes: La Justificación teoría, los efectos de este estudio se centra en el proceso temático que se detalla en la investigación, será de uso por la ciencia como soporte para innovar futuros conocimientos, de este modo interpretar y saber mejor la formación en los docentes en el dominio de habilidades conocimientos y actitudes de tal manera realizando acciones de cambios constantes como base a su ejercicio laboral y recursos que favorecen el aprendizaje

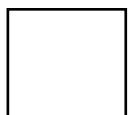
del educando. Destacando los dominios e competencias del MBDD con la expresión saber hacer y saber ser; Así mismo la Justificación metodológica, para efectuar un alto nivel óptimo del ejercicio docente se posee un manejo pertinente del uso de técnicas como estrategias didácticas; De igual modo la Justificación práctica, las particularidades que puntualiza este estudio refleja el mejoramiento de un proceso de la labor docente esto conlleva la participación de toda la comunidad educativa del mismo modo que los profesionales pedagogos. Nos importa de manera especial determinar las habilidades blandas y su relación con el desempeño de los cuatros dominios del MBDD y los resultados que genera la práctica docente con el fin de orientar el desarrollo de la formación en el ámbito.

En tal sentido se tomó en consideración el análisis de este estudio las necesidades existentes de las variables empleadas de tal modo que aporte información y al mismo tiempo serán referente a nuevas investigaciones que estén relacionadas con estas variables, en cuanto a la hipótesis general plantea que si existe relación entre las habilidades blandas y cuatro dominios en el MBDD en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019, y como hipótesis específicas: Existe relación entre las habilidades blandas y preparación para el aprendizaje en el personal docente; Existe relación entre las habilidades blandas y enseñanza para el aprendizaje en el personal docente; Existe relación entre las habilidades blandas y participación para la gestión en la escuela en el personal docente; Existe relación entre las habilidades blandas y desarrollo de la profesionalidad y de la identidad en el personal docente. En cuanto el objetivo general formulado en este estudio es determinar la relación entre las habilidades blandas y los cuatro dominios en el MBDD en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019, y se plantea los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre las habilidades blandas y preparación del aprendizaje en el personal docente;

Determinar la relación entre las habilidades blandas y enseñanza para el aprendizaje en el personal docente; Determinar la relación entre las habilidades blandas y participación para la

gestión de la escuela en el personal docente; Determinar la relación entre las habilidades blandas y desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.

II Método



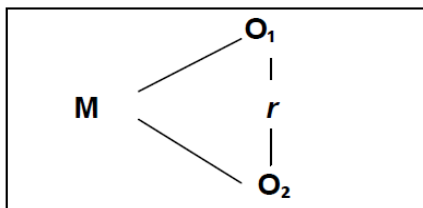
2.1 Tipo y diseño de Investigación

El diseño es de tipo descriptivo correlacional, a decir de los autores Hernandez, Fernandez, & Baptista (2014) señala que determina la asociación entre las variables de estudio. El método empleado fue hipotético deductivo, según el autor Crossman (2017) explica que se realiza planteando las hipótesis sobre la problemática, estas hipótesis se comprueban empíricamente; Así mismo su enfoque es cuantitativa, el autor De Franzo (2015) indica que es aquella que para su comprobación emplea medidas y métodos estadísticos.

Según su finalidad es básica según el autor Mc Dowell (2018) indica que son resultados únicos y no variables, se inicia con la curiosidad y la observación para obtener un resultado para el bien común, se inicia en un estudio de los postulados teóricos y lo desarrolla sin apartarse de ellos. Así mismo es de enfoque es cuantitativa. Hernandez et al., (2014) menciona que es un estudio no experimental “ya que no se busca medir efectos de una sobre otra, sino que se busca evaluar niveles de correlación entre variables”.

Se representa de esta manera:

Figura 1



Donde:

M = Educadores de la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019.

O₁ = Variable: habilidades blandas

O₂ = Variable: cuatro dominios en el MBDD

r = relación entre ambas variables.

2.2 Operacionalización de variables

Variable 1: Habilidades blandas

Definición conceptual: Para Raciti (2015) la habilidad blanda se entiende como capacidades que tenemos para manejar en nuestras actividades diarias laborales y personales, forman parte de nuestra personalidad.

Definición operacional: La variable habilidades blandas tuvieron la medición en escala ordinal empleando la escala de Likert por consiguiente se puede determinar, relaciones de orden entre los niveles, alta, media, baja de los docentes.

Tabla 1
Operacionalización de la variable habilidad blandas

Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas y valores	Niveles y rangos
Trabajo en Equipo	Participar en el logro de metas comunes.	1-3	Escala ordinal 1.Pocas veces 2.Casi siempre 3.Siempre	Alta (48-60) Media (34-47) Baja (20-33)
	Cumple responsablemente dentro de su grupo	4-5		
Negociación	Habilidad para motivar al grupo.	6-7		
	Habilidad para dirigir al grupo	8-10		
Liderazgo	Habilidad para mantener el control emocional frente a un conflicto.	11-12		
	Habilidad para solucionar conflictos.	13-15		
Empatía	Habilidad de colocarse en lugar de sus semejantes.	16-17		
	Habilidad de colocarse en lugar de sus semejantes.	18-20		

Nota: adaptado de Kerrey Huanaco Condori (2019)

Variable 2: Cuatro dominios del M.B.D.D

Definición conceptual: Minedu (2012) Es un instrumento necesario para el diseño e implementación de políticas, acciones de formación, evaluación y desenvolvimiento, socialmente lo que el colectivo demanda al profesional de educación respecto a las competencias que tiene que vivenciar para lograr que los estudiantes aprendan.

Definición operacional: La variable los cuatro dominios tuvieron la medición en la escala ordinal empleando la escala de Likert por consiguiente se puede determinar relaciones de orden entre los niveles, destacado, en proceso, no desarrollado de los docentes.

Tabla 2
Operacionalización de la variable los cuatro dominios del M.B.D.D

Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas valores	y Niveles rangos	y
Características del estudiante					
Dominio 1 Preparación para el aprendizaje	Planificación curricular				
	Procesos pedagógicos	1 al 5			
	Procesos didácticos				
	Enfoques de las áreas curriculares				
Dominio 2 Enseñanza para el aprendizaje	Clima de aula adecuado				
	Estrategias y recursos pertinentes				
	Reflexión crítica de los estudiantes	6 al 10			
	Evaluación de los estudiantes		1.Pocas veces 2.Casi siempre 3.Siempre	Destacado (48-60) En proceso (34-47) No desarrollado (20-33)	
Dominio 3 Participación para la gestión de la escuela	Retroalimentación en los estudiantes				
	Colaboración en la gestión de la escuela				
	Participación en mejorar el PEI				
Dominio 4 Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente	Relación con la familia	11 al 15			
	Resultados de aprendizajes de los estudiantes				
	Participación en las actividades de la escuela				
	Identidad profesional	16 al 20			
	Ética profesional				

Nota: adaptado de Kerrey Huanaco Condori (2019)

2.3 Población, muestra

Según Hernandez et al., (2014) indica que la población es un aglomerado de todos los casos que coinciden con definiciones específicas. En el presente trabajo de estudio se determinó una muestra de tipo censal, en la población y muestra colaboraron 48 docentes, se ha tenido en cuenta características en común que todos los encuestados son docentes de la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019. Teniendo en cuenta un tiempo superior a un año de servicio educativo. La población es no probabilística: censal a conveniencia del investigador.

Tabla 3
Distribución de la población

Áreas en que laboran	Nº de participantes
Docentes de inicial	10
Docentes de primaria	20
Docentes de secundaria	18
TOTAL	48

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica: se realizó una encuesta que pretende sondear la opinión que tiene la población sobre el preciso problema, con el propósito de recolectar los conocimientos necesarios, para recabar los objetivos en este estudio, según De Aguilar (2016) indica que las técnicas de recolección de datos son los métodos para conseguir la data. Se caracteriza por ser un instrumento de tipo documental, dado que su objetivo es cuantitativo, por lo que se elaboró los ítems o preguntas orientadas a conocer y dar solución a las conjeturas planteadas. En tal sentido la aplicación de la técnica recogió información valiosa para contrastar las hipótesis formuladas.

Los instrumentos: que se emplearon para conseguir datos de dichas variables son los cuestionarios, que facilita el desarrollo en forma ordenada de recojo de datos mediante

preguntas predeterminadas y clasificadas, se empleó de manera individual y directa, según Hernandez et al., (2014) indica es un conjunto de preguntas con sentido de afirmación la cual se percibe la reacción de los participantes, eligiendo las categorías de la escala. Se aplicó en la primera variable HB y la segunda variable cuatro dominios en el MBDD realizándose la medición con la Escala de Likert con las calificaciones: (1) pocas veces (2) casi siempre (3) siempre. Los datos se sometieron a procesos de análisis con el propósito de medir dichas variables con sus respectivas dimensiones y de esta manera comprobar las hipótesis.

Ficha técnica - variable 1

Nombre del instrumento: Habilidades blandas

Autor: Kerrey Huanaco Condori

Año: 2019

Lugar: I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L

Objetivo: Determinar la relación entre las habilidades blandas y cuatro dominios en el MBDD.

Administración: individual

Muestra: 45 educadores

Tiempo de duración: 15 min. Aprox.

Normas de aplicación: Los pedagogos marcaron en cada ítem del cuestionario de acuerdo a su apreciación.

Alternativas de repuestas: 3 (siempre) 2 (casi siempre) 1 (pocas veces)

Dimensiones a medir: Raciti (2015) trabajo de equipo, liderazgo, negociación y empatía.

Ficha técnica - variable 2

Nombre del instrumento: Cuatro dominios en el MBDD.

Autor: Kerrey Huanaco Condori

Año: 2019

Lugar: I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L

Objetivo: Determinar la relación entre las habilidades blandas y cuatro dominios en el MBDD.

Administración: individual

Muestra: 45 educadores

Tiempo de duración: 15 min. Aprox.

Normas de aplicación: Los pedagogos marcaron en cada ítem del cuestionario de acuerdo a su apreciación.

Alternativas de repuestas: 3 (siempre) 2 (casi siempre) 1 (pocas veces)

Dimensiones a medir: Minedu (2012) preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación para la gestión de la escuela y desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.

Validez:

La autenticidad de los instrumentos fue realizado a través del Juicio de Expertos, según Hernandez et al., (2014) nos dice que es el discernimiento de expertos, es un método de validación eficaz para comprobar los datos fiables de un estudio que se precisa como: un criterio de sujetos con alto conocimiento en el tema siendo reconocidos por otros expertos. Por lo cual dan evidencia, valoraciones y juicios.

Tabla 4

Validación de los instrumentos por juicios de expertos

Nº	Experto	opinión
Experto 1	Dra. Miriam Napaico Arteaga	Aplicable
Experto 2	Mgtr. Hiroshi Meza Carbajal	Aplicable
Experto 3	Dra. Gissela Rivera Arellanos	Aplicable
	Conclusión Final	

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad del instrumento se calculará el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, según Hernandez et al., (2014) nos dice que se requiere una sola administración del instrumento de medición. Por consiguiente, se aplicó de lo cual la fórmula determina la precisión y el grado de consistencia. La escala de confiabilidad está dada por los siguientes valores.

Tabla 5
Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

A continuación, se observa una tabla resumen

Tabla 6
La confiabilidad y sus cuadros

Variable 1 Habilidades blandas				Variable 2: cuatro dominios en el MBDD			
		N	%			N	%
	Válido	20	100,0		Válido	20	100,0
Casos	Excluido ^a	0	,0	Casos	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0		Total	20	100,0
a. La anulación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.				a. La anulación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			
Estadística confiable				Estadística confiable			
	Alfa de Cronbach	N de elementos			Alfa de Cronbach	N de elementos	
	,927	20			,892	20	
Fiabilidad muy alta.				Fiabilidad muy alta.			

Fuente: base de datos en software SPSS 24.

La tabla refleja para el cuestionario de Habilidades blandas se ha encontrado que los niveles de confiabilidad son 0,927 siendo este valor hallado un nivel aceptable y para el cuestionario de Cuatro dominios en el MBDD se ha encontrado que los niveles de confiabilidad son 0,892 siendo este valor hallado un nivel aceptable.

2.5 Procedimiento

Se buscó estudios relacionadas al tema para hallar cuestionarios que sirva para la investigación siendo de utilidad encontrando similitudes con las variables de esta investigación. De tal manera que se adecuo orientándose con los enfoques teóricos de Raciti de habilidades blandas y Minedu para cuatro dominios en el MBDD. siendo uso de la escala de Likert para las respuestas dando una medición de tipo ordinal por consiguiente los instrumentos son validados por juicios de expertos dando mayor confiabilidad en la medición sucesivamente se aplica alfa de Cronbach basándose en las correlaciones en los ítems; Así mismo se obtiene los grados de confiabilidad de lo cual los instrumentos son aplicados a toda la población que viene a ser la muestra de esta manera se da la elaboración de las tablas y figuras donde se observa los rangos y frecuencias de ambas variables tanto como estadística y descriptiva; De igual modo las hipótesis de este estudio son procesadas mediante el coeficiente de correlación Spearman logrando conseguir el valor de relación de la variable 1 y variable 2.

2.6 Método de análisis de datos:

Para este estudio de análisis de recolección de informes se dio uso a Microsoft Excel de la cual se organizó los datos adquiridos de las respuestas de dichos instrumentos de los cuales fueron procesados en el software estadístico SPSS 24.

Estadística descriptiva: se realizó lo siguiente: a) Registro de los resultados encuestados de Habilidades Blandas y cuatro dominios en el MBDD; b) Elaboración de tablas de frecuencias de distribución; c) Construcción de gráficos; d) Análisis e interpretaciones.

Estadística inferencial y prueba de hipótesis: Se aplicó la prueba de normalidad Shapiro Wilk, el autor Hernández et al (2014) indica que es una prueba donde se emplea una muestra. Puede utilizarse hasta 50 encuestados; Así mismo en la prueba de hipótesis se tuvo consideración a Rho de Spearman a fin de correlacionar las variables. Según Hernández et al (2014) dice en estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular “ ρ ”, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.

Nivel de Significación:

Si $p < 0.05 \Rightarrow$ Existe relación entre las variables

Si $p > 0.05 \Rightarrow$ No existe relación entre las variables

Prueba de hipótesis

Regla de decisión:

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a .

2.7 Aspectos éticos

En las etapas que se elaboró este trabajo de estudio se ha realizado con un comportamiento ético, sujetándose a las normas decretadas por la EPGUCV del mismo modo las normas APA así mismo respetando a la autoría de citas, referencias bibliográficas, desde la elaboración del proyecto llevándolo a la aplicación.

III. Resultados

3.1 Resultado descriptivo de la variable Habilidades blandas presenta 4 dimensiones

Tabla 7
Distribución Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	5	10,4	10,4	10,4
	Media	12	25,0	10,4	35,4
	Alta	31	64,6	64,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

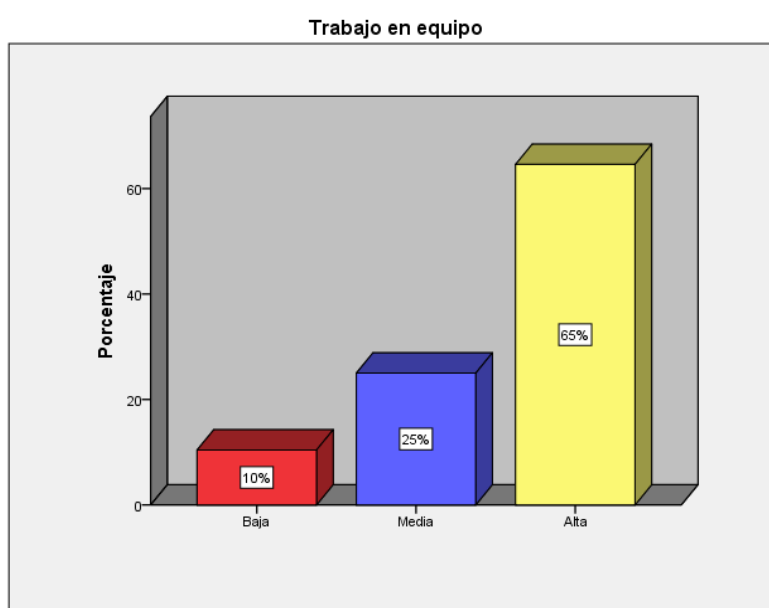


Figura 2 Frecuencia Trabajo en equipo

La tabla y figura; refleja que, respecto a la dimensión Trabajo en equipo, 5 docentes presentan un nivel Baja, 12 de ellos se ubican en nivel Media y 31 docentes se sitúan en nivel Alta según los docentes de la I.E. “Casa Blanca de Jesús” del distrito de S.J.L,2019. Ante ello podemos inferir que el docente se involucra en trabajar juntos para lograr una meta en su labor pedagógica. Esta información nos permite afirmar que los docentes muestran una actitud proactiva.

Tabla 8
Distribución Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	7	14,6	14,6	14,6
	Media	10	20,8	20,8	35,4
	Alta	31	64,6	64,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

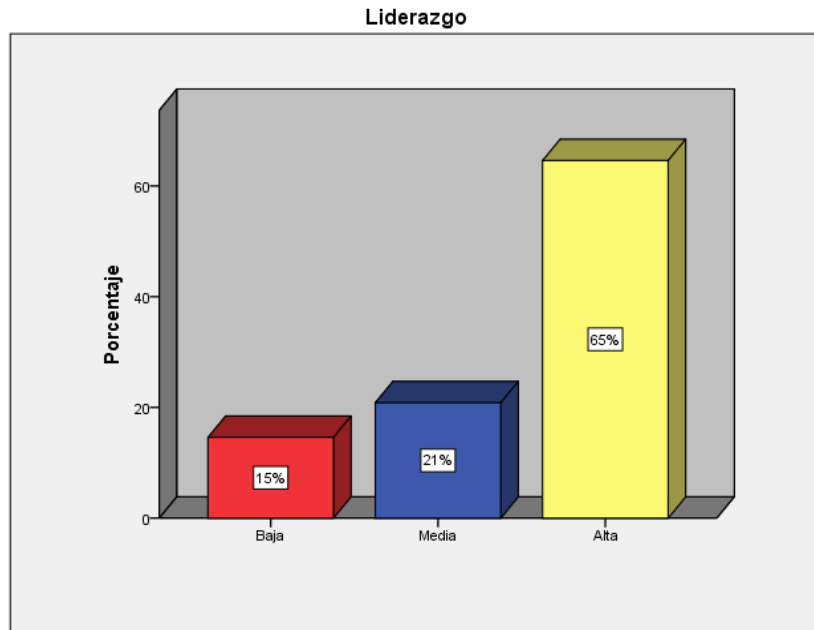


Figura 3 Frecuencia Liderazgo

La tabla y figura; refleja que, respecto a la dimensión Liderazgo, 7 docentes presenta un nivel Baja, 10 de ellos se ubican en nivel Media y 31 docentes se sitúan en nivel Alta según los docentes de la I.E. “Casa Blanca de Jesús” del distrito de S.J.L,2019. Ante ello podemos inferir que el docente desempeña decisiones acertadas para el equipo. Esta información nos permite afirmar que los docentes muestran una buena comunicación e influyen en la forma de ser o actuar del equipo.

Tabla 9
Distribución Negociación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	4	8,3	8,3	8,3
	Media	15	31,3	31,3	39,6
	Alta	29	60,4	60,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

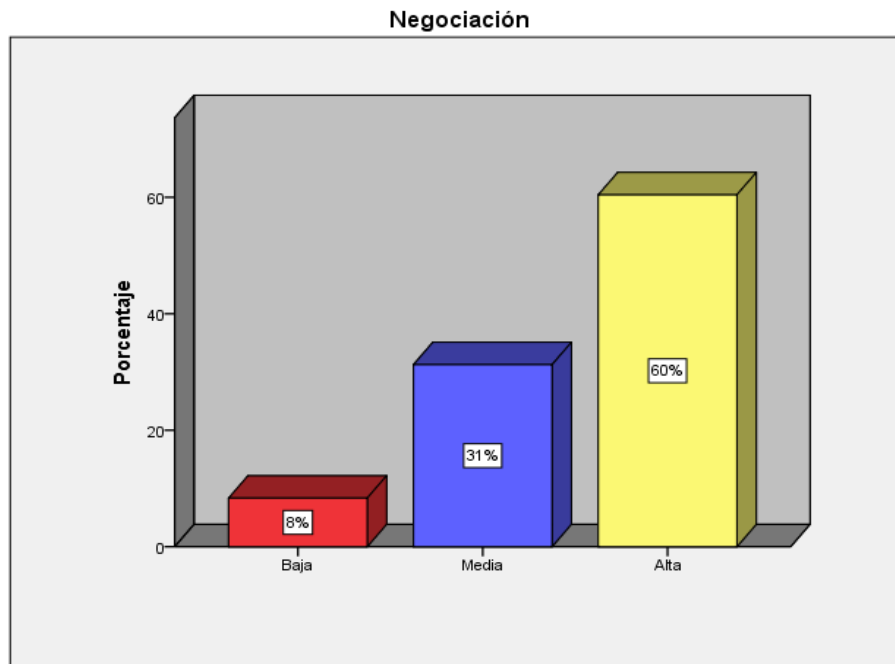


Figura 4 Frecuencia negociación

La tabla y figura; refleja que, respecto a la dimensión Negociación, se aprecian 4 docentes en nivel Baja, 15 de ellos se ubican en un nivel Media y 29 docentes se sitúan en nivel Alta según los docentes de la I.E. “Casa Blanca de Jesús” del distrito de S.J.L,2019. Ante ello podemos inferir que el docente está interesado en resolver conflictos que sirvan a sus intereses mutuos. Esta información nos permite afirmar que gran parte de los docentes están preparados y saben manejar los conflictos venideros en el entorno laboral.

Tabla 10
Distribución Empatía

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	6	12,5	12,5	12,5
	Media	10	20,8	20,8	33,3
	Alta	32	66,7	66,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

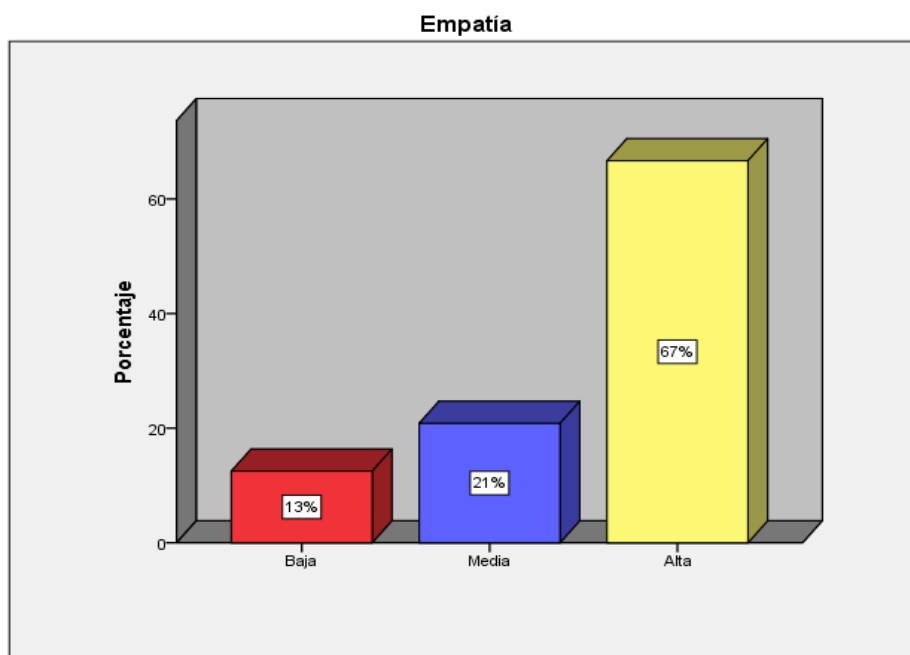


Figura 5 Frecuencia Empatía.

La tabla y figura; refleja que, respecto a la dimensión Empatía, se aprecia 6 docentes en nivel Baja, 10 de ellos se ubican en nivel Media y 32 docentes se sitúan en nivel Alta de la I.E. “Casa Blanca de Jesús” del distrito de S.J.L,2019. Ante ello podemos inferir que el docente muestra empatía hacia los sentimientos y emociones de la otra persona en su entorno laboral. Esta información nos permite afirmar que gran parte de los docentes se ayudan entre sí.

Tabla 11
Distribución Habilidades blandas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	7	14,6	14,6
	Media	7	14,6	29,2
	Alta	34	70,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0

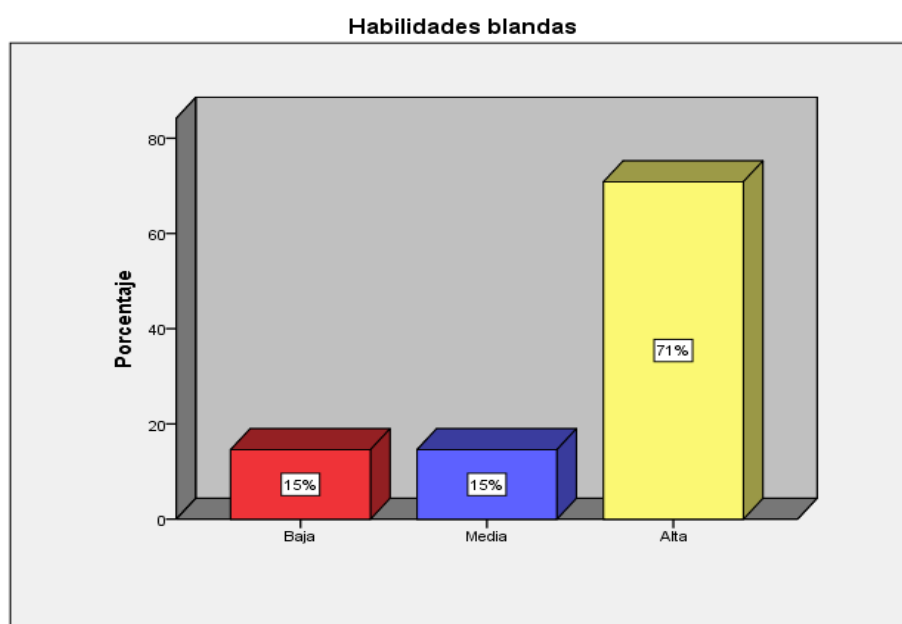


Figura 6 Frecuencia Habilidades blandas.

La tabla y figura; refleja que, respecto a la variable Habilidades blandas, 7 docentes presenta un nivel Baja, 7 presenta un nivel Media y 34 docentes presenta un nivel Alta en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” del distrito de S.J.L,2019. Ante ello podemos inferir que el docente muestra una buena comunicación y sabe relacionarse de manera efectiva con otros. Esta información nos permite afirmar que gran parte de los docentes tienen actitudes positivas, acercamiento a los demás entre otras.

3. 2 Resultado descriptivo de la variable Los cuatro dominios en el MBDD presenta 4 dimensiones.

Tabla 12
Distribución Preparación para el aprendizaje.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No desarrollado	6	12,5	12,5	12,5
Válido En proceso	17	35,4	35,4	47,9
Destacado	25	52,1	52,1	100,0
Total	48	100,0	100,0	

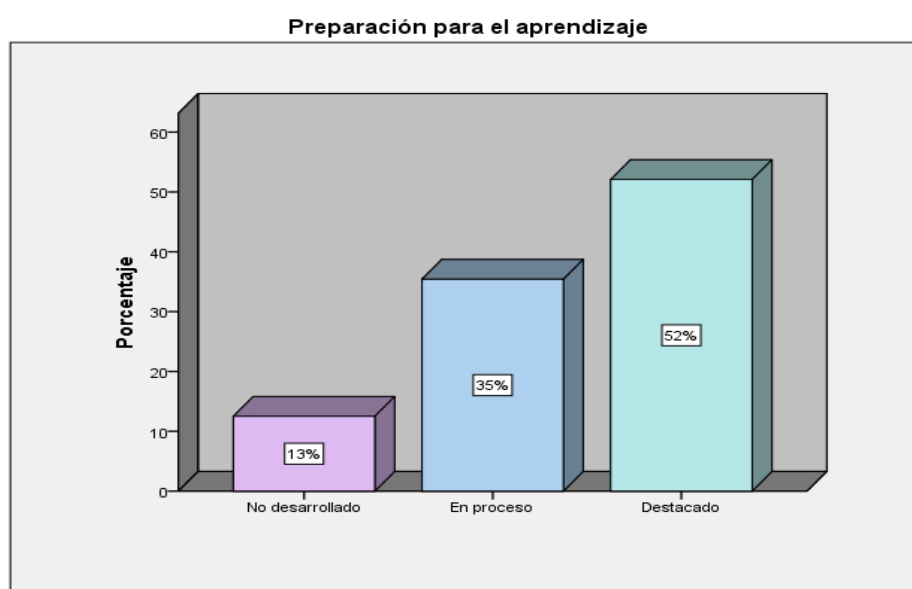


Figura 7 Frecuencia Preparación para el aprendizaje.

La tabla y figura; refleja que la dimensión Preparación para el aprendizaje, 6 docente presenta un nivel No desarrollado, 17 presenta un nivel En proceso que perciben que es regular y 25 docentes presenta un nivel Destacado en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” del distrito de S.J.L,2019. Ante ello podemos inferir que el docente muestra conocimientos disciplinares y de las características de sus estudiantes. Van preparados para brindar enseñanza - aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes. Esta información nos permite afirmar que gran parte de

los docentes realizan una pertinente planificación de la enseñanza, desarrollando con dominio aprendizaje de calidad.

Tabla 13
Distribución Enseñanza para el aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No desarrollado	8	16,7	16,7	16,7
Válido En proceso	21	43,8	43,8	60,4
Destacado	19	39,6	39,6	100,0
Total	48	100,0	100,0	

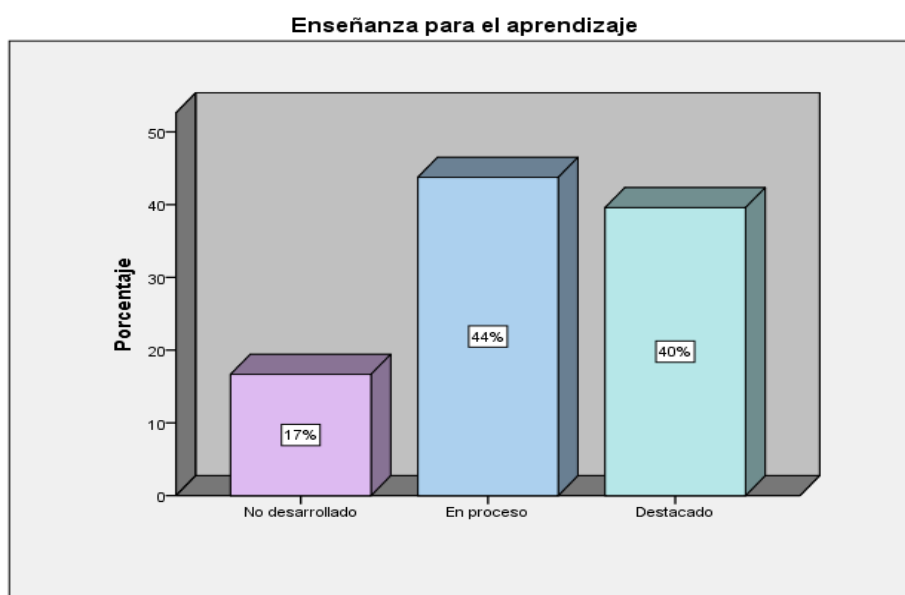


Figura 8 Frecuencia Enseñanza para el aprendizaje.

La tabla y figura; refleja que la dimensión Enseñanza para el aprendizaje, 8 docentes presentan un nivel No desarrollado, 21 presenta un nivel En proceso percibe que la Enseñanza para el aprendizaje se dan de manera regular y 19 docentes presenta un nivel Destacado en la I.E. "Casa Blanca de Jesús" del distrito de S.J.L,2019. Ante ello podemos inferir que el docente brinda un clima adecuado para el desarrollo de aprendizaje y armonía en el aula, realizan un desarrollo de enseñanza de los temas disciplinares y de igual modo el uso de estrategias atendiendo a la diversidad. Esta información nos permite afirmar que gran parte de los docentes

realizan retroalimentación, evaluación permanente, desarrollando con dominio una enseñanza de calidad.

Tabla 14
Distribución Participación para la gestión de la escuela

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No desarrollado	6	12,5	12,5	12,5
Válido En proceso	13	27,1	27,1	39,6
Destacado	29	60,4	60,4	100,0
Total	48	100,0	100,0	

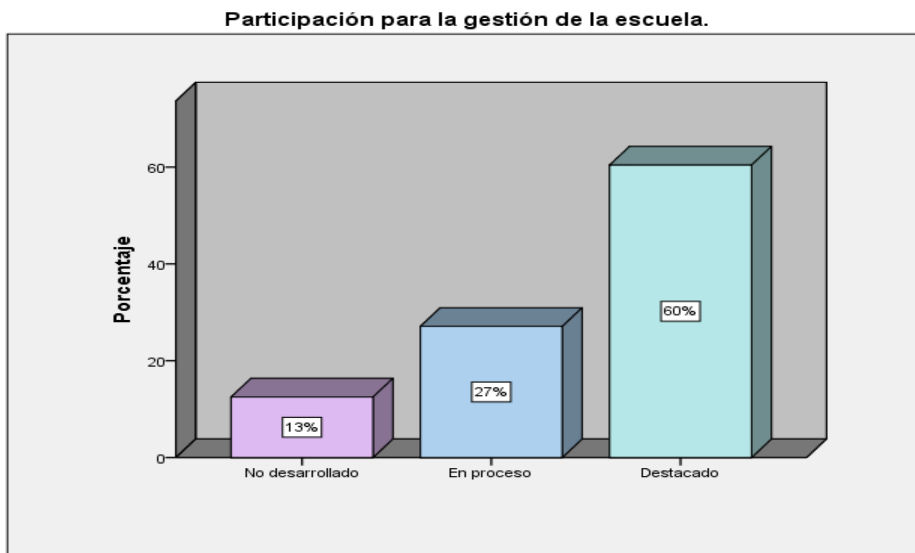


Figura 9 Frecuencia Participación para la gestión de la escuela.

La tabla y figura; refleja que la dimensión Participación para la gestión de la escuela, 6 docentes presentan un nivel No desarrollado, 13 presenta un nivel En proceso percibe que la Participación para la gestión de la escuela se dan de manera regular y 29 docentes presenta un nivel Destacado en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” del distrito de S.J.L,2019. Ante ello podemos inferir que el docente se involucra de manera positiva en la gestión de la escuela haciendo participar a la población educativa. Esta información nos permite afirmar que gran parte de los

docentes realizan actitudes de colaboración, cooperación, responsabilidad y se relacionan con respeto, desarrollando con dominio en la Participación para la gestión de la institución.

Tabla 15

Distribución Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No desarrollado	2	4,2	4,2	4,2
Válido En proceso	17	35,4	35,4	39,6
Destacado	29	60,4	60,4	100,0
Total	48	100,0	100,0	

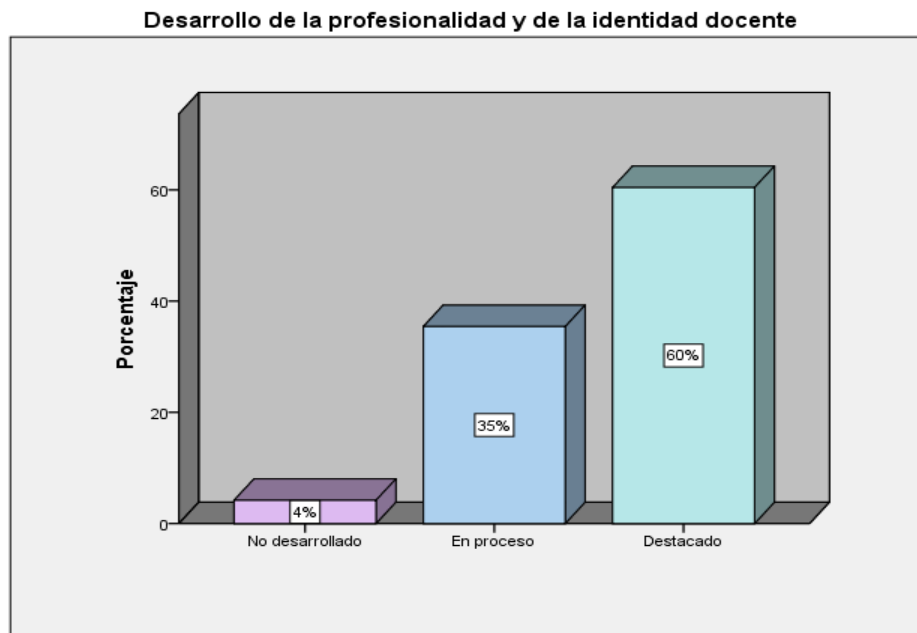


Figura 10 Frecuencia Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.

La tabla y figura; refleja que Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente, 2 docentes presentan un nivel No desarrollado, 17 presenta un nivel En proceso percibe que la profesionalidad y la identidad docente se dan de modo regular y 29 docentes presenta un nivel Destacado en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” del distrito de S.J.L,2019. Ante ello podemos inferir que el docente reflexiona sobre su experiencia y practica institucional. Esta información

nos permite afirmar que gran parte de los docentes desarrollan dominio de su carrera desde una perspectiva de ética basado de respeto.

Tabla 16
Distribución Cuatro dominios en el MBDD.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No desarrollado	4	8,3	8,3	8,3
Válido En proceso	13	27,1	27,1	35,4
Destacado	31	64,6	64,6	100,0
Total	48	100,0	100,0	

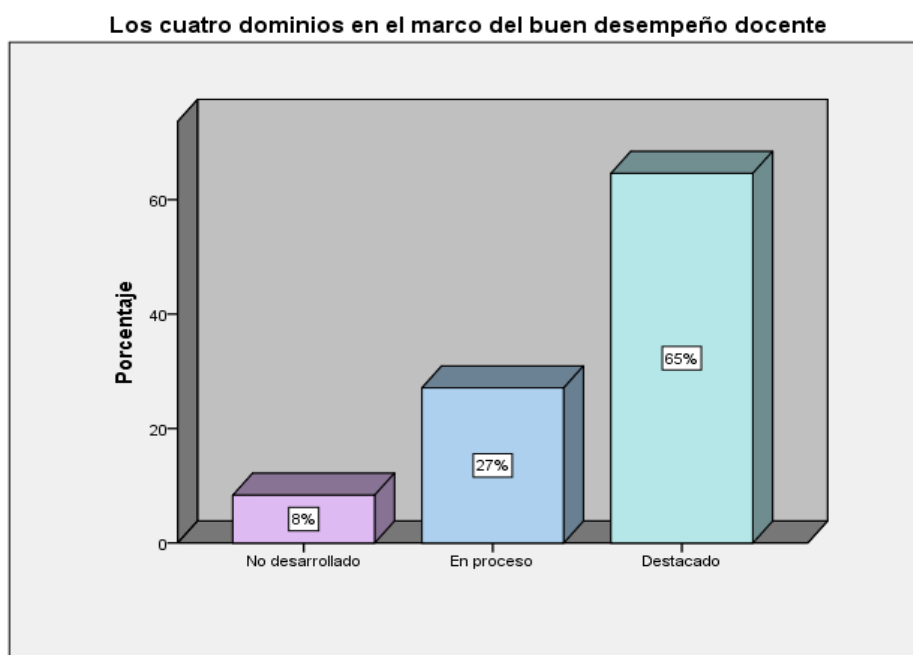


Figura 11 Frecuencia Cuatro dominios en el MBDD.

La tabla y figura; refleja que, respecto a la variable los cuatro dominios en el MBDD, 4 docentes presentan un nivel No desarrollado, 13 presenta un nivel En proceso percibe que los cuatro dominios en el MBDD se dan de manera regular y 31 docentes presenta un nivel Destacado en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” del distrito de S.J.L,2019. Ante ello podemos inferir que el docente desempeña su labor de manera óptima dentro del contexto del MBDD.

Esta información nos permite afirmar que gran parte de los docentes se desenvuelven dentro de un clima organizacional favorable.

3. 2 Resultado descriptivo de tablas cruzadas

Tabla 17

frecuencias entre las variables HB y cuatro dominios en el MBDD

Habilidades blandas	Los cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente						Total	
	Destacado		En proceso		No desarrollado			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alta	31	65%	3	6%	0	0%	34	70%
Media	0	0%	3	6%	4	8%	7	15%
Baja	0	0%	7	15%	0	0%	7	15%
Total	31	65%	13	27%	4	8%	48	100%

Encuesta realizada en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019.

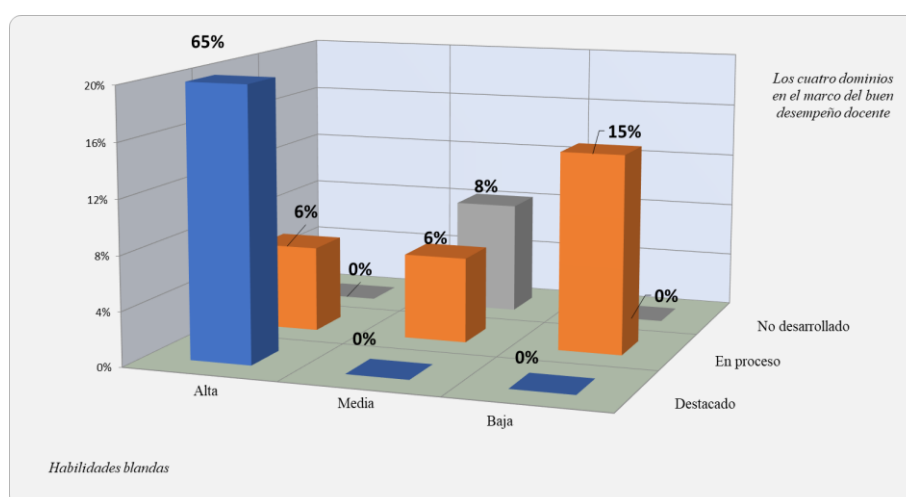


Figura 12 Niveles entre HB y cuatro dominios en el MBDD

La tabla y figura; refleja que en la variable HB un 0% presenta un nivel “Baja” en interrelación con el nivel “No desarrollado” de la variable los cuatro dominios en el MBDD. Por lo tanto, se evidencia que los docentes no revelan inconvenientes al desempeñarse puesto que las HB como los cuatro dominios en el MBDD van conectadas porque son habilidades que se relacionan al brindar el ejercicio docente. En este mismo orden se observa que un 6% se sitúa en un nivel “Media” de desarrollo de la HB en interrelación con el nivel “En proceso” de

los cuatro dominios en el MBDD por consiguiente se desempeñan dentro del control normal de HB en las prácticas docentes brindadas, por otro lado, con un porcentaje inferior, se muestra la opción “Alta” HB con 65% en interrelación con el nivel “Destacado” de los cuatro dominios en el MBDD. En consecuencia, es positivo en dichas variables, siendo este grupo que brinda el mejor ejercicio docente.

Tabla 18
frecuencias entre la variable HB y la dimensión preparación para el aprendizaje

Habilidades blandas	Preparación para el aprendizaje						Total	
	Destacado		En proceso		No desarrollado		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Alta	25	0,521	8	17%	0,021	2%	34	70%
Media	0	0%	3	6%	4	8%	7	15%
Baja	0	0%	6	13%	1	2%	7	15%
Total	25	52%	17	35%	6	13%	48	100%

Encuesta realizada en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019.

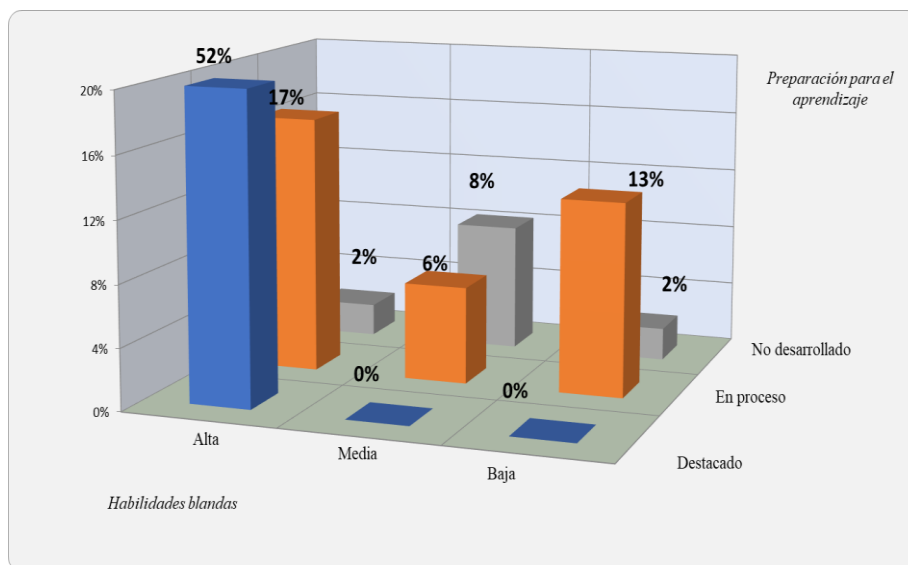


Figura 13 Niveles entre HB y Preparación para el aprendizaje

La tabla y figura; refleja que en la variable Habilidades blandas un 2% presenta un nivel “Baja” en interrelación con el nivel “No desarrollado” de la variable Preparación para el aprendizaje. Por lo tanto, se evidencia que los docentes, no se muestra empeño, con respecto al logro de metas ni con interactuar en la preparación para el aprendizaje entre colegas. En este

mismo orden se observa un 6% se sitúan en un nivel “Media” de desarrollo de la Habilidades blandas en interrelación con el nivel “En proceso” de Preparación para el aprendizaje, por consiguiente, estos docentes laboran dentro del rango normal, por otro lado, se observa la opción “Alta” Habilidades blandas con 52% en correlación con el nivel “Destacado” de Preparación para el aprendizaje. En consecuencia, es un grupo grande positivo para dichas variables, se busca lograr las metas institucionales establecidas además se siente comprometido con brindar un buen ejercicio docente.

Tabla 19
frecuencias entre la variable HB y la dimensión enseñanza para el aprendizaje

Habilidades blandas	Enseñanza para el aprendizaje						Total	
	Destacado		En proceso		No desarrollado		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Alta	19	0,396	14	29%	0,021	2%	34	70%
Media	0	0%	2	4%	5	10%	7	15%
Baja	0	0%	5	10%	2	4%	7	15%
Total	19	40%	21	44%	8	17%	48	100%

Encuesta realizada en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019.

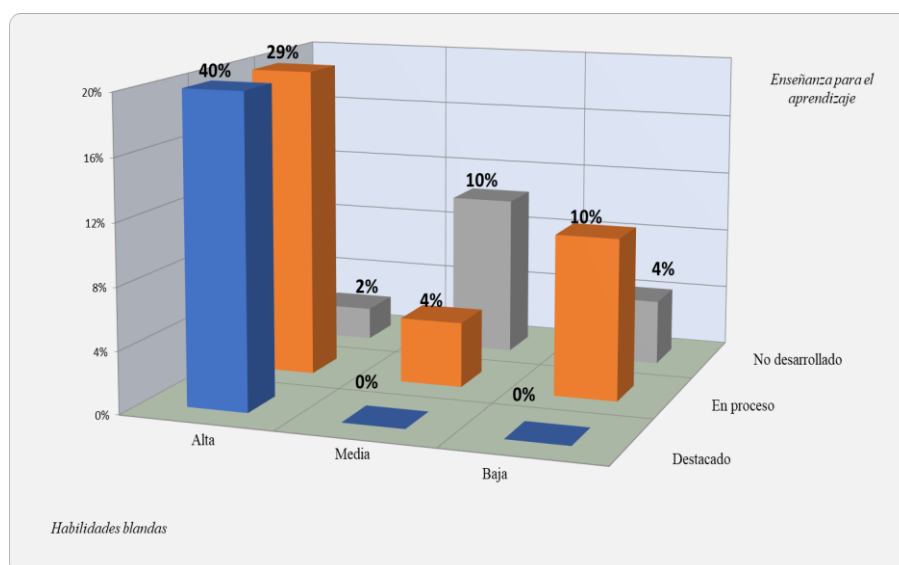


Figura 14 Niveles entre HB y Enseñanza para el aprendizaje

La tabla y figura; refleja que en la variable HB un 4% presenta un nivel “Baja” en interrelación con el nivel “No desarrollado” de la variable Enseñanza para el aprendizaje. Por lo tanto, se evidencia que los docentes aún no han llegado a desarrollar o ejercitar su aplicación de sus habilidades. Donde se requiere que el docente debe crear y guiar actividades que sean efectivas para la enseñanza. En este mismo orden se observa que un 4% se sitúan en un nivel “Media” de desarrollo de la HB en interrelación con el nivel “En proceso” de Enseñanza para el aprendizaje. Lo cual indica que estos docentes se están adaptando a las exigencias que el medio ambiente y el entorno demanda, por otro lado, se observa la opción “Alta” HB con 40% en correlación con el nivel “Destacado” de Enseñanza para el aprendizaje. Lo cual es un grupo favorable ya que este porcentaje es el que mejor desarrolla su enseñanza. Para que el

aprendizaje se produzca debe existir la intervención de la enseñanza. Además, brindan un mejor ejercicio docente en su formación profesional.

Tabla 20
frecuencias entre la variable HB y la dimensión participación para la gestión de la escuela

Habilidades blandas	Participación para la gestión de la escuela.						Total	
	Destacado		En proceso		No desarrollado		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Alta	28	0,583	4	8%	0,042	4%	34	70%
Media	0	0%	3	6%	4	8%	7	15%
Baja	1	2%	6	13%	0	0%	7	15%
Total	29	60%	13	27%	6	13%	48	100%

Encuesta realizada en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019.

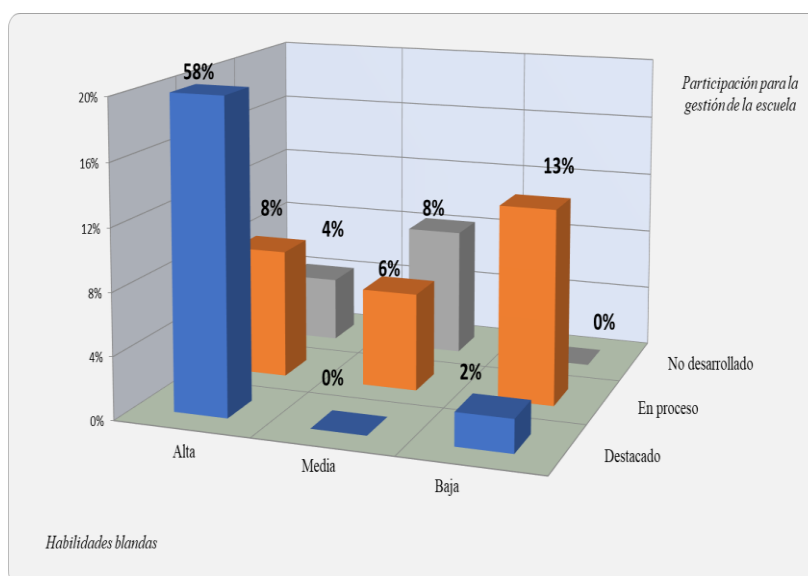


Figura 15 Niveles entre HB y Participación para la gestión de la escuela.

La tabla y figura; refleja que en la variable HB un 0% presenta un nivel “Baja” en interrelación con el nivel “No desarrollado” de la variable Participación para la gestión de la escuela. Por lo tanto, se evidencia que los docentes no presentan dificultades al desempeñarse en la participación en la institución educativa. En este mismo orden se observa un 6% se sitúan en nivel “Media” de desarrollo de la HB en interrelación con el nivel “En proceso” de Participación para la gestión de la escuela. Por lo tanto estos docentes participan dentro de lo normal en la organización. Por otro lado, se observa la opción “Alta” HB con 58% en correlación con el nivel “Destacado” de Participación para la gestión de la escuela. Lo cual es

un grupo bueno, ya que este porcentaje es el que siempre esta interactuando y participando. Por ello brinda una buena relación con sus colegas alcanzando un alto nivel óptimo de servicio.

Tabla 21
frecuencias entre la variable HB y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente

Habilidades blandas	Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente						Total	
	Destacado		En proceso		No desarrollado		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alta	26	0,542	8	17%	0	0%	34	70%
Media	1	2%	4	8%	2	4%	7	15%
Baja	2	4%	5	10%	0	0%	7	15%
Total	29	60%	17	35%	2	4%	48	100%

Encuesta realizada en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019.

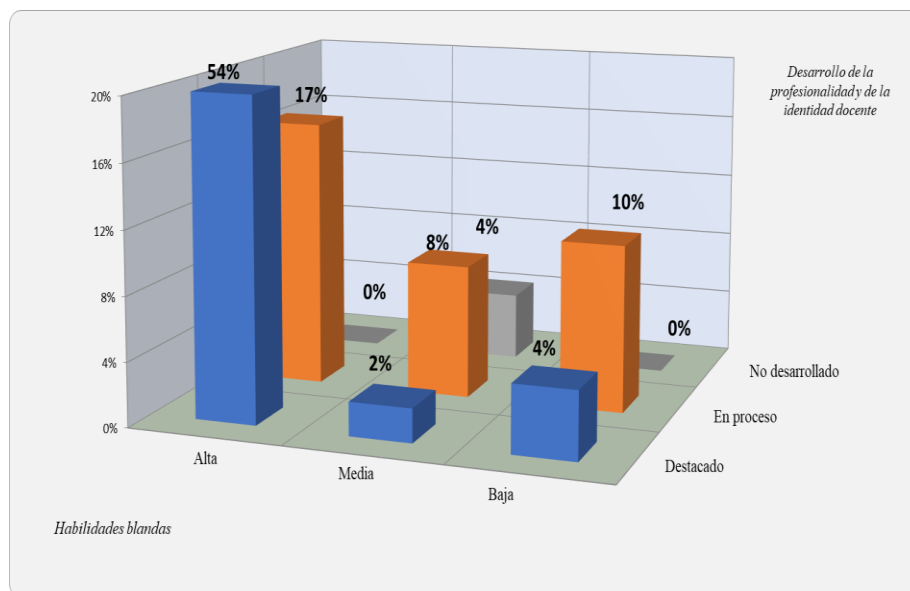


Figura 16 Niveles entre HB y Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.

La tabla y figura; refleja que en la variable HB un 0% presenta un nivel “Baja” en interrelación con el nivel “No desarrollado” de la variable Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente. Por lo tanto, se evidencia que los docentes que no tienen dificultades en el manejo de identidad y ética profesional. En este mismo orden se observa un 8% se sitúan en un nivel “Media” de desarrollo de la HB en interrelación con el nivel “En proceso” de Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente. Por lo tanto, que estos docentes si pueden adaptarse e identificarse con su institución, cumpliendo las normas y responsabilidades

en su práctica docente. Por consiguiente, se observa la opción “Alta” HB con 54% en correlación con el nivel “Destacado” de Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente. En consecuencia, es un grupo bueno que siempre están asumiendo responsabilidad, normas desenvolviéndose en un buen grado de desarrollo profesional. Su labor como formador de ciudadanos le otorga una labor de gran responsabilidad y un enorme compromiso social.

3.3 Prueba de normalidad

Tabla 22

Prueba de normalidad de las variables y dimensiones.

	Estadístico	Shapiro -Wilk gl	Sig.
Trabajo en equipo	,670	48	,000
Liderazgo	,667	48	,000
Negociación	,699	48	,000
Empatía	,652	48	,000
Habilidades blandas	,609	48	,000
Preparación para el aprendizaje	,747	48	,000
Enseñanza para el aprendizaje	,792	48	,000
Participación para la gestión de la escuela.	,700	48	,000
Desarrollo de la profesionalidad y de la Identidad docente	,686	48	,000
Cuatro dominios en el marco del buen Desempeño docente	,670	48	,000

Corrección de significación de Lilliefors

En este estudio se consideró el tipo de la prueba estadística tomando en cuenta a Shapiro-Wilk, con un nivel de significancia del 0,05. Debido que el valor es menor que 0,00 los resultados estadísticos evidencian rechazar hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que significa estos datos no procede de una distribución normal de tal manera que no corresponden a estadísticos paramétricos, por consiguiente, se empleó la prueba de Rho Spearman.

3.4 Resultados inferenciales

Hipótesis general.

Ho: No existe relación entre Habilidades blandas y Los cuatro dominios en el MBDD en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019.

Ha: Si existe relación entre Habilidades blandas y Los cuatro dominios en el MBDD en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 23
Habilidades blandas y cuatro dominios en el MBDD

		Habilidades blandas	Los cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Habilidades blandas	Sig. (bilateral)	,843**
		N	,000
	Los cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente	Coefficiente de correlación	48
		Sig. (bilateral)	,843**
		N	,000
		48	48

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, siendo así rechazamos la hipótesis nula, y se admite la hipótesis alterna; llegando a encontrar una relación significativa entre Habilidades blandas y cuatro dominios en el MBDD muy alta y directa.

Hipótesis específica 1.

Ho: No existe relación entre Habilidades blandas y Preparación para el aprendizaje.

Ha: Si existe relación entre Habilidades blandas y Preparación para el aprendizaje.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 24
Habilidades blandas y Preparación para el aprendizaje

		Habilidades blandas	Preparación para el aprendizaje
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,671**
	Habilidades blandas		,000
		N	48
		Coeficiente de correlación	,671**
	Preparación para el aprendizaje		1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	
		48	

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, siendo así rechazamos la hipótesis nula, y se admite la hipótesis alterna; llegando a encontrar una relación significativa entre Habilidades blandas y preparación para el aprendizaje muy alta y directa.

Hipótesis específica 2.

Ho: No existe relación entre Habilidades blandas y Enseñanza para el aprendizaje.

Ha: Si existe relación entre Habilidades blandas y Enseñanza para el aprendizaje.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 25
Habilidades blandas y Enseñanza para el aprendizaje

		Habilidades blandas	Enseñanza para el aprendizaje
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Habilidades blandas	Sig. (bilateral)	,609**
		N	,000
		N	48
	Enseñanza para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	,609**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		N	48

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, siendo así rechazamos la hipótesis nula, y se admite la hipótesis alterna; llegando a encontrar una relación significativa entre Habilidades blandas y enseñanza para el aprendizaje muy alta y directa.

Hipótesis específica 3.

Ho: No existe relación entre Habilidades blandas y Participación para la gestión de la escuela.

Ha: Si existe relación entre Habilidades blandas y Participación para la gestión de la escuela.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 26
Habilidades blandas y Participación para la gestión de la escuela

		Habilidades blandas	Participación para la gestión de la escuela.
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	Habilidades blandas	Sig. (bilateral)	,634**
		N	,000
	Participación para la gestión de la escuela.	Coeficiente de correlación	48
		Sig. (bilateral)	,634**
		N	,000

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, siendo así rechazamos la hipótesis nula, y se admite la hipótesis alterna; llegando a encontrar una relación significativa entre Habilidades blandas y participación para la gestión de la escuela muy alta y directa.

Hipótesis específica 4.

Ho: No existe relación entre Habilidades blandas y Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.

Ha: Si existe relación entre Habilidades blandas y Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 27

Habilidades blandas y Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente

			Habilidades blandas	Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,505**
	Habilidades blandas	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente	Coefficiente de correlación	,505**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, siendo así rechazamos la hipótesis nula, y se admite la hipótesis alterna; llegando a encontrar una relación significativa entre Habilidades blandas y desarrollo de la profesión e identidad docente es muy alta y directa.

IV. Discusión

Las evidencias encontradas en la hipótesis principal sobre el resultado de correlación de Rho Spearman de 0,843 indica que existe relación positiva entre las variables, por lo tanto, se encuentra en el nivel de correlación muy alta y directa, siendo el nivel de significancia bilateral $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por consiguiente, si existe una relación positiva. Esto tiene que ver con las HB y cuatro dominios en el MBDD en los docentes de la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019. Esto refleja que el 65% de docentes tienen un alto nivel de progreso de las HB evidencian ser más eficaces en su entorno laboral, ya que logran las metas de la institución, capaces de crear en conjunto, desarrollarse profesional y personalmente en sus contextos laborales. Con capacidad de adaptación al cambio y liderar proyectos de éxitos. Por esta razón este grupo pueda ofrecer un alto nivel de desempeño docente. Por otro lado, el 6% de docentes está en proceso de mejorar en ambas variables.

Los resultados observados para la hipótesis general también se confirma los aportes que sostiene Cardenas (2017) que hizo un estudio sobre HB y desempeño pedagogo en las instituciones educativas públicas en la que sostiene a mayor nivel de HB en los docentes corresponde mejor nivel de desempeño pedagogo y a menor nivel de HB en los docentes corresponde menor nivel de desempeño. Donde arriba a la deducción de que sí existe una relación positiva entre HB y el ejercicio de los docentes siendo la correlación de Pearson $r_s = 0,72$ que identifica una interrelación significativamente positiva. Así mismo podemos comparar con los resultados de Aybar (2016) que investigo HB y gestión directiva en instituciones educativas concluyendo que las HB se enlaza con el aprendizaje de la gestión educativa de los directivos, considerando que cuando las HB son deficientes la gestión directiva es inadecuada y viceversa ($r = 0,959$; $p < 0,05$).

En torno a la hipótesis específica 1 se puede apreciar que la relación es directa y significativa entre HB y Preparación para el aprendizaje, pues el 52% se ubica en el nivel de HB destacado y los cuatro dominios en el MBDD en proceso. Estos resultados se apoyan en Ochoa (2018) con su tesis titulada MBDD y gestión de cambio en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa que se observa un enlace positivo significativo con un coeficiente de Tau – b de Kendall igual a (0,231) llegando a concluir con un alto nivel de correlación significativa en ambas variables con un valor $p = 0.012 < 0.05$ donde se admite la hipótesis alterna y se anula la hipótesis nula. En tal sentido y considerando lo manifestado por el autor de la tesis en alusión se refleja que los docentes que llegaron un nivel destacado en el MBDD, evidenciando un desarrollo el deber de sus responsabilidades y cooperando al logro de metas de la institución. Por lo tanto, este grupo refleja una interacción perseverante por laborar correctamente sobre un estándar de nivel de excelencia.

En torno a la hipótesis específica 2 se puede apreciar la relación directa entre HB y enseñanza para el aprendizaje que revela que un 40% de docentes que se ubican en el nivel destacado de HB y cuatro dominios en el MBDD en proceso. A la vez se pretende dar todas las facilidades para que el estudiante pueda aprender, el docente por lo tanto cuando trata de enseñar lo que está tratando realmente de facilitarle el proceso de aprendizaje al estudiante esto significa que hay un cambio del rol docente ya no es el que expone todo lo que sabe, sino que facilita presentando una serie de actividades para que el estudiante aprenda. Estos resultados se apoyan también en Maylle (2016) los efectos evidencian que existe relación positiva del MBDD en el aprendizaje del idioma inglés, alcanzando una correlación $r_{xy} = 0,84$. Al finalizar el estudio concluyeron que alcanzaron un promedio de notas de 13.01 puntos es decir en promedio están aprobados.

En torno a la hipótesis específica 3 se puede apreciar que la relación de HB y participación para la gestión de la escuela directa, corroborando con ello las conclusiones halladas por Luna (2018) cuyos resultados de HB se relacionan directamente ($Rho = 0,753$) y significativamente ($p = 0.000$) con el ejercicio laboral del educador en las instituciones educativas de Uchiza, San Martín. Se aprobó la hipótesis planteada y la relación es de nivel alta. Los resultados llegaron a concluir que es indispensable potenciar las HB para un alto nivel de desempeño docente. Ellos dieron a conocer que la gestión de la escuela busca fortalecer el funcionamiento adecuado mediante la participación de todos los involucrados trabajando en conjunto y el resultado sea exitosa.

En torno a la hipótesis específica 4 se aprecia que la relación entre HB y desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente es directa en un 60% se ubica en un nivel destacado en las dos variables. Así mismo la información recolectada dan a conocer que se desarrolla amor, justicia, dignidad, libertad, bondad entre otros, estos valores nombrados se integran con los principios éticos. Además, sostuvieron que los valores morales son de gran importancia por cuanto son los que dan sentido y mérito a los demás valores. Así mismo podemos comparar los resultados de Lavilles & Robles, (2016) que investigaron en torno a las aptitudes de los maestros nivel Cacia pro y en el rendimiento escolar de las escuelas seleccionadas en la división Kudarat Sultan. A las conclusiones que llegaron fue que se evidenció una relación significativa de un nivel mayor de HB Procacia ($M = 4,08$) tiende a mejorar la performance de la escuela. No olvidemos que el labor como formador de ciudadanos le otorga una gran responsabilidad y un enorme compromiso social. Es por ello que es importante desarrollarla en las escuelas.

V. Conclusiones

PRIMERA: Las evidencias halladas en la hipótesis principal permiten conocer que las HB y cuatro dominios en el MBDD en los docentes alcanzaron una relación de 0,843 con una significancia (bilateral) = $0,000 < p = 0.01$ (bilateral); por lo tanto, señala que la correlación es significativamente fuerte y directa.

SEGUNDA: Las evidencias halladas en la hipótesis específica 1 permite conocer que las HB y preparación para el aprendizaje, en los docentes alcanzaron una relación de 0,671 con una significancia (bilateral) = $0,000 < p = 0.01$ (bilateral) por lo tanto, señala que la correlación es significativamente fuerte y directa.

TERCERA: Las evidencias halladas en la hipótesis específica 2 permite conocer que las HB y enseñanza para el aprendizaje, en los docentes alcanzaron una relación de 0.609 con una significancia (bilateral) = $0,000 < p = 0.01$ (bilateral) por lo tanto, señala que la correlación es significativamente fuerte y directa.

CUARTA: Las evidencias halladas en la hipótesis específica 3 permite conocer que las HB y participación para la gestión de la escuela, en los docentes alcanzaron una relación de 0,634 con una significancia (bilateral) = $0,000 < p = 0.01$ (bilateral) por lo tanto, señala que la correlación es significativamente fuerte y directa

QUINTA: Las evidencias halladas en la hipótesis específica 4 permite conocer que las HB y desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente, en los docentes alcanzaron una relación de 0,505 con una significancia (bilateral) = $0,000 < p = 0.01$ (bilateral) por lo tanto, señala que la correlación es significativamente fuerte y directa.

VI. Recomendaciones

PRIMERA: Se recomienda evaluar periódicamente las HB y cuatro dominios en el MBDD que presentan los docentes para implementar talleres de capacitación docente en cuanto al fortalecimiento de las dimensiones de HB y cuatro dominios en el MBDD con el fin de elevar el nivel de relación entre ambas variables y por ende subir del nivel de correlación positiva. Todo ello permitirá a los docentes desarrollarse de manera óptima y productiva realizando un trabajo eficaz.

SEGUNDA: Se sugiere a quienes dirigen la institución, capacitar a los docentes para fortalecer en cuanto la Preparación - aprendizaje con el propósito de incrementar aprendizajes óptimos en sus estudiantes y para ello deben planificar pertinentemente y de manera colegiada.

TERCERA: Se sugiere capacitar a los docentes para optimizar en cuanto la enseñanza - aprendizaje ya que esta conduce a desarrollar un excelente dominio de los temas disciplinares usando adecuadas estrategias didácticas y recursos pertinentes.

CUARTA: Se sugiere que los docentes deben elevar en cuanto la participación para la gestión de la escuela deben tener una participación más activa y contribuyendo en la construcción y mejora continua de un PEI de calidad.

QUINTA: Se sugiere que los docentes deben superarse en cuanto el desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente, para ello se les recomienda reflexionar y enfocarse de manera más consciente sobre su ejercicio pedagógico para incrementar los procesos de aprendizaje. Así mismo deben ejercer su práctica docente, respetando los derechos de las personas demostrando un elevado nivel ético.

VII. Referencias

- Arroyo, A. (21 de Setiembre de 2018). *Estudio de Harvard sobre Habilidades blandas para profesionales*. Recuperado de <http://blog.lasleyesdelexito.com/estudio-de-harvard-habilidades-blandas-profesionales/>
- Arroyo, R. (2012). *habilidades gerenciales desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Bogota: Ecoe Ediciones.
- Aybar, S. (2016). *Habilidades blandas y gestion directiva en instituciones educativas, Ayacucho 2016*. (Tesis de doctorado). Universidad César Vallejo, Lima.
- Barry, D et al. (2016). Supporting students in practice: leadership. *Nursing Standard*,4(31), 46 - 53. doi: 10.7748/ns.2016.e9669.
- Bartel, J. (2018). Teaching Soft Skills for Employability. *TESL Canada Journal*, 35(1), 78 - 92. doi: <https://doi.org/10.18806/tesl.v35i1.1285>
- Bless, K. (15 de Enero de 2018). *Habilidades blandas: ¿qué necesitan los jóvenes para tener éxito dentro de las empresas?* Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/habilidades-blandas-necesitan-jovenes-exito-empresas-224917>
- Börner, K et al. (2018). Skill discrepancies between research, education, and jobs reveal the critical need to supply soft skills for the data economy. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 115(50), 12630-12637. doi:10.1073/pnas.1804247115.
- Caballo, V. (1998). *Habilidades Sociales: Teoría, investigación e intervención*. Madrid: Síntesis S.A.
- Cardenas, R. (2017). *Habilidades sociales y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria del Distrito de Colcabamba de Tayacaja – Huancavelica*. (Tesis de Maestra). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.
- Cimatti, B. (2016). Definition, Development, Assessment of Soft Skills and Their Role for The Quality of Organizations and Enterprises. *International Journal for Quality Research*, 10(1), 97 - 130. doi:10.18421/IJQR10.01-05
- Crossman, A. (March 6, 2017). *Hypothetico-Deductive Method*. Retrieved on July 8, 2019, from Social Sciences. recovered from: <https://www.thoughtco.com/hypothetico-deductive-reasoning-3026351>
- Dalaya, M. (2015). An Interesting Review on Soft Skills and Dental Practic. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*, 9(3), 19-21. doi: 10.7860/JCDR/2015/12725.5719
- Darling, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice?. *European Journal of Teacher Education*, 40(3), 291 - 309. doi:<https://doi.org/10.1080/02619768.2017.1315399>

- De Aguilar. (2016). *Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos*. Recuperado de: <https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>
- El Comercio. (1 de Abril de 2019). *Habilidades blandas: así influyen en tu carrera*. Recuperado el 25 de junio de 2019, de El Comercio: <https://elcomercio.pe/suplementos/comercial/carreras-gente-trabaja/que-son-habilidades-blandas-y-como-influyen-tu-carrera-1003756>
- Engel, C. (2017). Generation Y healthcare students' expectations: hard skills but also soft skills. *Rech Soins Infirm.*, 131(4), 41 - 51. doi:10.3917/rsi.131.0041
- Gardner, H. (2012). *Inteligencias Múltiples: La teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós.
- Gast, I et al. (2017). Team-Based Professional Development Interventions in Higher Education: A Systematic Review. *Review of Educational Research*, 87(4), 736 - 767. doi: 10.3102/0034654317704306.
- Gestion. (11 de Noviembre de 2016). *Estas son las cinco habilidades blandas para obtener un buen empleo*. Recuperado el 23 de junio de 2019, de Gestion: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/son-cinco-habilidades-blandas-obtener-buen-148690>
- Gibert, A et al. (2017). Teamwork, Soft Skills, and Research Training. *Trends in Ecology & Evolution*, 32 (2), 81-84. doi:<https://doi.org/10.1016/j.tree.2016.11.004>
- Goleman, D. (2008). *La inteligencia emocional: porque es mas importante que el cociente intelectual*. Buenos Aires: Vergara.
- Hague, A et al. (2017). Soft skills: essential in the hardest of times. *The Clinical Teacher*, 14(2), 152. doi:<https://doi.org/10.1111/tct.12612>
- Hernandez, R et al. (2014). *Metodología de la investigación*. (6 a ed.). Distrito Federal, México: McGraw-Hill.
- Ibarra, M. (2016). *Efecto de la evaluación docente sobre el desempeño de los profesores en Chile*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago.
- Lavilles, H., & Robles, A. (2016). *Teachers' Teachers soft skills proficiency level and school performance of selected schools in Sultan Kudarat Division*. (Master's Thesis). Mindanao State University Fatima, Philippines.
- Lopez, J. (2007). *Hijos felices, estrategias para desarrollar habilidades sociales en los niños*. Barcelona: Lexus Editores.

- Luna, J. (2018). *Habilidades sociales y desempeño laboral en las instituciones educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Mc Dowell, R. (November 28, 2018). *Basic Investigative Techniques*. Retrieved on July 20, 2019, from <https://legalbeagle.com/5671775-basic-investigative-techniques.html>
- Mathieu, J et al. (2017). A Century of Work Teams in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 452- 467. doi: 10.1037/apl0000128
- Maylle, O. (2016). *El marco del buen desempeño docente y el logro de los aprendizajes del idioma inglés en los estudiantes de la institución educativa Emblemática Leoncio Prado de Huánuco 2016*. (Tesis maestría). Universidad nacional de educación Enrique Gúzman y Valle, Chosica.
- Minedu. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima, Perú: Corporacion Gráfica Navarrete.
- Mujica, J. (enero de 2015). *¿ Qué son las habilidades blandas y cómo se aprenden?* Recuperado el 27 de Junio de 2019, de Habilidades Blandas N° 1: <https://educrea.cl/wp-content/uploads/2016/02/DOC-habilidades-blandas.pdf>
- Munduate, L., & Francisco, M. (2011). *Gestión del conflicto, negociación y mediación*. Madrid: Pirámide.
- Mohajan, H. (October 1, 2017). *Two Criteria for Good Measurements in Research: Validity and Reliability*. Retrieved on June 12, 2019, de Munich Personal RePEc Archive: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/83458/1/MPRA_paper_83458.pdf
- Muñoz, C et al. (2011). *Habilidades Sociales*. Madrid: Paraninfo,SA.
- Ochoa, S. (2018). *Marco del buen desempeño docente y gestión de cambio en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Ortega, T. (Mayo de 2016). *Desenredando la conversación sobre habilidades blandas*. Recuperado el 20 de Junio de 2019, de El diálogo: <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4844/Desenredando%20la%20conversaci%C3%B3n%20sobre%20habilidades%20blandas.pdf?sequence=1&isAllowed>
- Oviedo, C. (2014). *Organizaciones Espejo: comunicación y empatía para la sostenibilidad*. Lima, Perú: Escuela de posgrado Gerens S.A.

- Perú 21. (25 de junio de 2019). *76% de los puestos laborales no se cubren debido a la falta de habilidades blandas entre los candidatos*. Recuperado el 02 de junio de 2019, de Perú 21: <https://perú21.pe/economía/76-puestos-laborales-cubren-debido-falta-habilidades-blandas-candidatos-486529>.
- Petrucci, C. (2016). Empathy in health professional students: A comparative cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 41,1- 5. doi: 10.1016/j.nedt.2016.03.022
- Piqueras, C., & Arola, E. (2014). *Coaching de equipos*. Barcelona, España: Profit.
- Promeet, S. (2018). *A Study of the Soft Skills that Contribute to the Success of Newly Graduated Business Students in the Workplace*. (Tesis Doctoral). Minnesota State University, Mankato, Mankato - Minnesota.
- Raciti, P. (2015). *la medición de las competencias transversales en colombia: una propuesta metodologica*. Madrid: EUROsocial.
- Ribes, M. (2011). *Habilidades sociales y dinamización de grupos*. Bogota: Ediciones de la U.
- Rivers, P. (2019). *A grounded theory model for the soft skills development of community college students*. (Tesis Doctoral). Ferris State University, Michigan, EEUU.
- RRP Noticias. (28 de setiembre de 2016). *La importancia de las habilidades blandas y duras*. Recuperado el 02 de junio de 2019, de RRP Noticias: <https://rpp.pe/campanas/branded-content/la-importancia-de-las-habilidades-blandas-y-duras-noticia-998207>.
- Salfi, M. (26 de marzo de 2018). *Sin Habilidades Blandas no se accede al trabajo ni se asciende*. Recuperado el 2 de junio de 2019, de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/sin-habilidades-blandas-no-se-accede-al-trabajo-ni-se-asciende/>
- Samaranayake, L. (2019). Hard and soft skills. *British Dental Journal*, 226(6), 385- 385 doi:10.1038/s41415-019-0156-3
- Selman, J. (2007). *Liderazgo*. Buenos aires, Argentina: Pearson Education S,A.
- Stewart, G et al. (2011). *Trabajo en equipo y dinámica de grupos*. Distrito Federal, México: Limusa S.A.
- Tapia, C. (2018). *¡El problema eres tú!* Lima, Perú: USIL Fondo editorial super gráfica E.I.R.L.
- Trevithick, P. (2010). *Habilidades de comunicación en intervención social* (3 a ed.). Madrid , España: Narcea S.A.
- Truong, H. (2016). *Critical reflections on the vital importance of soft skills and the strategies for the integration of essential soft skills into the curriculum of higher education*

- business institutions in Vietnam*. (doctoral thesis). The University of Newcastle, Reino Unido, Inglaterra.
- Vázquez, R. (2010). *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Vekeman, E. (2016). Linking educational leadership styles to the HR architecture for new teachers in primary education. *SpringerPlus* , 5(1), 1-19. doi: 10.1186/s40064-016-3378-8
- Vidal, J. (15 de Enero de 2018). *Desarrollo de habilidades blandas*. Recuperado el 26 de junio de 2019, de Ministerio Público Fiscalía de la Nación: https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/6373_desarrollo_de_habilidades_blandas.pdf
- Weiss , A. (2017). Negotiation: How to be Effective. *The Journal of Hand Surgery*, 42(1), 53-56. doi: 10.1016/j.jhsa.2016.10.009
- Yturalde, E. (2019). *Habilidades Blandas - Competencias Sociales*. Recuperado el 22 de Junio de 2019, de Gestion de talento: <http://www.habilidadesblandas.com/>
- Zarate, J. (2019). *Habilidades Blandas en Educacion Adulta, Mas allá de curriculum*. Recuperado el 02 de junio de 2019, de Universidad Privada del Norte: <https://docplayer.es/19129900-Habilidades-blandas-en-educacion-adulta-mas-alla-de-curriculum-jaime-zarate.html>
- Zhu , J. (2019). Affective and Cognitive Empathy in Pre-teachers With Strong or Weak Professional Identity: An ERP Study. *Frontiers in Human Neuroscience*, 13(175), 1-8. doi:10.3389/fnhum.2019.00175

Anexo A

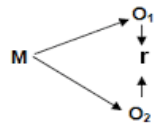
Matriz de Consistencia de la Investigación

TÍTULO: Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019.

AUTOR :Bach Kerrey Jesus Huanaco Condori

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema principal: ¿Existe relación entre las habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019?</p> <p>Problemas secundarios: ¿Existe relación entre las habilidades blandas y la preparación del aprendizaje en el personal docente en la I.E “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019?</p> <p>¿Existe relación entre las habilidades blandas y la enseñanza para el aprendizaje en el personal docente en la I.E “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre las habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre las habilidades blandas y la preparación del aprendizaje en el personal docente en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019.</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades blandas y la enseñanza para el aprendizaje en el personal docente en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre las habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación entre las habilidades blandas y la preparación para el aprendizaje en el personal docente en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019.</p> <p>Existe relación entre las habilidades blandas y la enseñanza para el aprendizaje en el personal docente en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019.</p>	Variable 1: HABILIDADES BLANDAS				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o rangos
			Trabajo en equipo	-Participa en el logro de metas comunes. -Cumple responsablemente dentro de su grupo.	5	1=pocas veces 2=casi siempre 3= siempre	Alta [48– 60] Media [34 – 47] Baja [20 – 33]
			Liderazgo	-Habilidad para motivar al grupo. -Habilidad para dirigir al grupo.	5	1=pocas veces 2=casi siempre 3= siempre	
Negociación	-Habilidad para mantener el control emocional frente a un conflicto. -Habilidad para solucionar conflictos.	5	1=pocas veces 2=casi siempre 3= siempre				
Empatía	-Habilidad de colocarse en lugar de sus semejantes. -Habilidad de escuchar y comprender las emociones de los demás.	5	1=pocas veces 2=casi siempre 3= siempre				

		Variable 2: CUATRO DOMINIOS EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE					
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o rangos	
¿Existe relación entre las habilidades blandas y la participación para la gestión de la escuela en el personal docente en la I.E “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019?	Determinar la relación entre las habilidades blandas y la participación para la gestión de la escuela en el personal docente en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019.	Existe relación entre las habilidades blandas y la participación para la gestión en la escuela en el personal docente en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019.	Dominio 1 Preparación para el aprendizaje	- Características del estudiante - Planificación curricular - Procesos pedagógicos - Procesos didácticos - Enfoques de las áreas curriculares.	5	1=pocas veces 2=casi siempre 3= siempre	
			Dominio 2 Enseñanza para el aprendizaje	- Clima de aula adecuado - Estrategias y recursos pertinentes - Reflexión crítica de los estudiantes - Evaluación de los estudiantes - Retroalimentación de los estudiantes	5	1=pocas veces 2=casi siempre 3= siempre	Destacado [48– 60]
			Dominio 3 Participación para la gestión de la escuela.	- Colaboración en la gestión de la escuela. - Participación en mejorar el PEI - Relación con la familia - Resultados de aprendizajes de los estudiantes - Participación en las actividades de la escuela.	5	1=pocas veces 2=casi siempre 3= siempre	Proceso [34 – 47] No desarrollado [20 – 33]
			Dominio 4 Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente	- Identidad profesional - Ética profesional	5	1=pocas veces 2=casi siempre 3= siempre	
¿Existe relación entre las habilidades blandas y desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente en el personal docente en la I.E “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019?	Determinar la relación entre las habilidades blandas y desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019.	Existe relación entre las habilidades blandas y desarrollo de la profesionalidad y de la identidad en el personal docente en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019.					
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAAR				

<p>Tipo: Básica Según Mc Dowell (2018) indica que son resultados únicos y no variables, se inicia con la curiosidad y la observación para obtener un resultado para el bien común, se inicia en un estudio de los postulados teóricos y lo desarrolla sin apartarse de ellos.</p> <p>Nivel: Descripción correlacional Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) determina la asociación entre las variables de estudio.</p> <p>Enfoque: Cuantitativa Según el autor De Franzo (2015) indica que para su comprobación emplea medidas y métodos estadísticos.</p> <p>Diseño: No experimental Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) ya que no se busca medir efectos de una sobre otra, sino que se busca evaluar niveles de correlación entre variables.</p> <p>Método: Hipotético-deductivo Según Crossman (2017) explica que se realiza planteando las hipótesis sobre la problemática, estas hipótesis se comprueban empíricamente.</p> 	<p>Población: La población y muestra de objeto de estudio constituido por 48 docentes de la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019.</p> <p>Muestreo: El tipo de muestreo aplicado No probalística</p> <p>Tamaño de muestra: Estuvo conformado por 48 docentes de la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019.</p>	<p>Variable 1: Habilidades blandas Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario tipo Likert Ficha técnica: Nombre original: Cuestionario de Habilidades blandas. Autor: Kerrey Jesus Huanaco Condori Administración: Forma de: Individual</p> <p>Variable 2: los cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario tipo Likert Ficha técnica: Nombre original: Cuestionario de cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente. Autor: Kerrey Huanaco Condori Año: 2019 Monitoreo: Aplicación a población y muestra de docentes. Ámbito de aplicación: I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019. Administración: Forma de: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se utilizará el Software Microsoft, después de aplicar el instrumento de evaluación de datos han sido procesados en SPSS 24 y Excel 2015 para interpretar los resultados además de describir datos mediante tablas, figuras y frecuencias estadísticas en la presentación de los resultados por dimensiones.</p> <p>INFERENCIAL: Se utilizará el software estadístico SPSS en su versión 24, y para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba Rho de Spearman, por medio de la cual se realizará la contratación de la hipótesis y determinar conclusiones.</p> <p>DE PRUEBA Rho de Spearman</p>
---	--	--	---

Anexo B

Matriz de Operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIDAD DE VARIABLES: HABILIDADES BLANDAS

Dimensiones	Indicadores	Ítems	N° de Ítems	Escalas	Niveles o rangos
Trabajo en equipo	-Participa en el logro de metas comunes.	¿Participas de los acuerdos de tu equipo? ¿Acostumbra a trabajar en equipo? ¿Te propones objetivos cuando trabajas con tu equipo?	5	1=pocas veces 2=casi siempre 3= siempre	Alta Media Baja
	-Cumple responsablemente dentro de su grupo.	¿Asumes tareas dentro del equipo? ¿Cumples con las responsabilidades asumidas dentro del equipo?			
Liderazgo	-Habilidad para motivar al grupo.	¿Animas a tus compañeros de grupo alcanzar los objetivos trazados? ¿Motivas con frecuencia a los integrantes de tu grupo?	5	1=pocas veces 2=casi siempre 3= siempre	
	-Habilidad para dirigir al grupo.	¿Asumes el liderazgo de un grupo de trabajo? ¿Brindas orientaciones y apoyo para que tus colegas alcance las metas? ¿Empleas un lenguaje claro para orientar y esclarecer las dudas de tus colegas?			
Negociación	-Habilidad para mantener el control emocional frente a un conflicto.	¿controlas tus emociones ante una situación difícil? ¿Guardas silencio para no agredir o herir a un colega cuando te sientes irritado?	5	1=pocas veces 2=casi siempre 3= siempre	
	-Habilidad para solucionar conflictos.	¿Te consideras un mediador ante un conflicto? ¿Logras un acuerdo de solución más pertinente para un conflicto? ¿Antes de tomar una decisión, primero evalúas el conflicto?			
Empatía	-Habilidad de colocarse en lugar de sus semejantes.	¿Consideras que tienes una escucha activa con tu grupo? ¿Te consideras una persona solidaria con tus colegas?	5	1=pocas veces 2=casi siempre 3= siempre	
	-Habilidad de escuchar y comprender las emociones de los demás.	¿Entiendes con facilidad las emociones de tus colegas? ¿Si un colega se siente afligido intentas animarlo? ¿Te preocupas por los problemas de tus colegas?			

MATRIZ DE OPERACIONALIDAD DE VARIABLES: CUATRO DOMINIOS EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala	Niveles o rango
Dominio 1 Preparación para el aprendizaje	- Características del estudiante	1. ¿Logras percibir los estados emocionales de todos sus estudiantes?	5	1=pocas veces 2=casi siempre 3= siempre	
	- Planificación curricular	2. ¿Utilizas adecuadamente las fases de la planificación curricular?			
	- Procesos pedagógicos	3. ¿Consideras los procesos pedagógicos al elaborar las sesiones de aprendizaje?			
	- Procesos didácticos	4. ¿Consideras los procesos didácticos al elaborar las sesiones de aprendizaje?			
	- Enfoques de las áreas curriculares.	5. ¿Utilizas los enfoques de cada área en la programación de las sesiones de aprendizaje?			
Dominio 2 Enseñanza para el aprendizaje	- Clima de aula adecuado	6. ¿Promueves un clima propicio para el desarrollo de aprendizaje de los estudiantes?	5	1=pocas veces 2=casi siempre 3= siempre	
	- Estrategias y recursos pertinentes	7. ¿Haces uso pertinente de estrategias y recursos en las sesiones de aprendizaje?			
	- Reflexión crítica de los estudiantes	8. ¿Propicias el uso de reflexión crítica durante el proceso de enseñanza?			
	- Evaluación de los estudiantes	9. ¿Haces uso de la evaluación en el desarrollo de enseñanza de aprendizaje?			
	- Retroalimentación de los estudiantes	10. ¿Realizas retroalimentación oportuna en los estudiantes?			
Dominio 3 Participación para la gestión de la escuela	- Colaboración en la gestión de la escuela.	11. ¿Participas en la gestión de la escuela?	5	1=pocas veces 2=casi siempre 3= siempre	Destacado Proceso No desarrollado
	- Participación en mejorar el PEI	12. ¿Colaboras en la mejora del PEI?			
	- Relación con la familia	13. ¿Muestras una buena interacción con la familia?			
	- Resultados de aprendizajes de los estudiantes	14. ¿Prestas atención a los resultados de aprendizajes?			
	- Participación en las actividades de la escuela.	15. ¿Participas en las actividades programadas en la I.E?			
Dominio 4 Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente	- Identidad profesional	16. ¿Muestras vocación de servicio a la enseñanza? 17. ¿Participas y reflexionas con sentido de pertenencia en el grupo?	5	1=pocas veces 2=casi siempre 3= siempre	
	- Ética profesional	18. ¿Demuestras responsabilidad en la labor pedagógica? 19. En tu labor docente ¿Respetas los derechos de los estudiantes? 20. ¿Actúas de acuerdo con los principios de la ética profesional docente?			

Anexo C

Instrumentos de Investigación

CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS

Presentación: Este cuestionario se usará para conocer las opiniones del docente de la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019.

Datos informativos:

Especialidad en la que enseña: Sexo: (F) (M)
 Tiempo de servicios: 1- 2 años () 3-5 años () 6 a más () Fecha: __/__/2019
 1=Pocas veces 2=Casi siempre 3=Siempre

Nº	Dimensión 1: Trabajo en equipo	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿Participas de los acuerdos de tu equipo?			
2	¿Acostumbras a trabajar en equipo?			
3	¿Te propones objetivos cuando trabajas con tu equipo?			
4	¿Asumes tareas dentro del equipo?			
5	¿Cumples con las responsabilidades asumidas dentro del equipo?			
Nº	Dimensión 2: Liderazgo	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
6	¿Animas a tus compañeros de grupo alcanzar los objetivos trazados?			
7	¿Motivas con frecuencia a los integrantes de tu grupo?			
8	¿Asumes el liderazgo de un grupo de trabajo?			
9	¿Brindas orientaciones y apoyo para que tus colegas alcancen las metas?			
10	¿Empleas un lenguaje claro para orientar y esclarecer las dudas de tus colegas?			
Nº	Dimensión 3: Negociación (Gestión de conflictos)	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
11	¿controlas tus emociones ante una situación difícil?			
12	¿Guardas silencio para no agredir o herir a un colega cuando te sientes irritado?			
13	¿Te consideras un mediador ante un conflicto?			
14	¿Logras un acuerdo de solución más pertinente para un conflicto?			
15	¿Antes de tomar una decisión, primero evalúas el conflicto?			
Nº	Dimensión 4: Empatía	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
16	¿Consideras que tienes una escucha activa con tu grupo?			
17	¿Te consideras una persona solidaria con tus colegas?			
18	¿Entiendes con facilidad las emociones de tus colegas?			
19	¿Si un colega se siente afligido intentas animarlo?			
20	¿Te preocupas por los problemas de tus colegas?			

¡Gracias por su participación!

CUESTIONARIO SOBRE LOS CUATRO DOMINIOS DEL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE.

Presentación: Este cuestionario se usará para conocer las opiniones del docente de la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019.

Datos informativos:

Especialidad en la que enseña: Sexo: (F) (M)

Tiempo de servicios: 1- 2 años () 3-5 años () 6 a más ()
1=Pocas veces 2=Casi siempre 3=Siempre

Fecha: __/__/2019

Nº	Dimensión 1: Dominio 1 Preparación para el aprendizaje	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿Logras percibir los estados emocionales de todos sus estudiantes?			
2	¿Utilizas adecuadamente las fases de la planificación curricular?			
3	¿Consideras los procesos pedagógicos al elaborar las sesiones de aprendizaje?			
4	¿Consideras los procesos didácticos al elaborar las sesiones de aprendizaje?			
5	¿Utilizas los enfoques de cada área en la programación de las sesiones de aprendizaje?			
Dimensión 2: Dominio 2 Enseñanza para el aprendizaje		POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
6	¿Promueves un clima propicio para el desarrollo de aprendizaje de los estudiantes?			
7	¿Haces uso pertinente de estrategias y recursos en las sesiones de aprendizaje?			
8	¿Propicias el uso de reflexión crítica durante el proceso de enseñanza?			
9	¿Haces uso de la evaluación en el desarrollo de enseñanza de aprendizaje?			
10	¿Realizas retroalimentación oportuna en los estudiantes?			
Dimensión 3: Dominio 3 Participación para la gestión de la escuela		POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
11	¿Participas en la gestión de la escuela?			
12	¿Colaboras en la mejora del PEI?			
13	¿Muestras una buena interacción con la familia?			
14	¿Prestas atención a los resultados de los aprendizajes?			
15	¿Participas en las actividades programadas en la I.E?			
Dimensión 4: Dominio 4 Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente		POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
16	¿Muestras vocación de servicio a la enseñanza?			
17	¿Participas y reflexionas con sentido de pertenecía en el grupo?			
18	¿Demuestras responsabilidad en la labor pedagógica?			
19	En tu labor docente ¿Respetas los derechos de los estudiantes?			
20	¿Actúas de acuerdo con los principios de la ética profesional docente?			

¡Gracias por su participación!

Anexo D

Validación de instrumentos

FORMATO DE VALIDACIONES

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES BLANDAS

DIMENSION	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
Trabajo en equipo							
¿Participas de los acuerdos de tu equipo?	✓		✓		✓		
¿Acostumbras a trabajar en equipo?	✓		✓		✓		
¿Te propones objetivos cuando trabajas con tu equipo?	✓		✓		✓		
¿Asumes tareas dentro del equipo?	✓		✓		✓		
¿Cumples con las responsabilidades asumidas dentro del equipo?	✓		✓		✓		
Liderazgo							
¿Animas a tus compañeros de grupo alcanzar los objetivos trazados?	✓		✓		✓		
¿Motivas con frecuencia a los integrantes de tu grupo?	✓		✓		✓		
¿Asumes el liderazgo de un grupo de trabajo?	✓		✓		✓		
¿Brindas orientaciones y apoyo para que tus colegas alcancen las metas?	✓		✓		✓		
¿Empresas un lenguaje claro para orientar y esclarecer las dudas de tus colegas?	✓		✓		✓		
Negociación (Gestión de conflictos)							
¿controlas tus emociones ante una situación difícil?	✓		✓		✓		

¿Guardas silencio para no agredir o herir a un colega cuando te sientes irritado?	✓		✓		✓	
¿Te consideras un mediador ante un conflicto?	✓		✓		✓	
¿Logras un acuerdo de solución pertinente para solucionar un conflicto?	✓		✓		✓	
¿Antes de tomar una decisión, primero evalúas el conflicto?	✓		✓		✓	
DIMENSION	SI	No	SI	No	SI	No
Empatía						
¿Consideras que tienes una escucha activa con tu grupo?	✓		✓		✓	
¿Te consideras una persona solidaria con tus colegas?	✓		✓		✓	
¿Entiendes con facilidad las emociones de tus colegas?	✓		✓		✓	
¿Si un colega se siente afligido intentas animarlo?	✓		✓		✓	
¿Te preocupas por los problemas de tus colegas?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hoy suficiencia en los ítem planteados para medir las dimensiones

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: Hiroshi Kenji Meza Carvajal DNI: 40506435

Especialidad del validador: Metodólogo / Docente Universitario

24 de Junio del 2019

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS CUATRO DOMINIOS EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSION	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
Dominio 1 Preparación para el aprendizaje							
¿Logras percibir los estados emocionales de todos tus estudiantes?	✓		✓		✓		
¿Utilizas adecuadamente las fases de la planificación curricular?	✓		✓		✓		
¿Consideras los procesos pedagógicos al elaborar las sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
¿Consideras los procesos didácticos al elaborar las sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
¿Utilizas los enfoques de cada área en la programación de las sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
DIMENSION							
Dominio 2 Enseñanza para el aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
¿Promueves un clima propicio para el desarrollo de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
¿Haces uso pertinente de estrategias y recursos en las sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
¿Propicias el uso de reflexión crítica durante el proceso de enseñanza?	✓		✓		✓		
¿Haces uso de la evaluación en el desarrollo de enseñanza de aprendizaje?	✓		✓		✓		
¿Realizas retroalimentación oportuna en los estudiantes?	✓		✓		✓		
DIMENSION							
Dominio 3 Participación para la gestión de la escuela	Si	No	Si	No	Si	No	
¿Participas en la gestión de la escuela?	✓		✓		✓		
¿Colaboras en la mejora del PEI?	✓		✓		✓		

¿Colaboras en la mejora del PEI?	✓		✓		✓	
¿Muestras una buena interacción con la familia?	✓		✓		✓	
¿Prestas atención a los resultados de aprendizajes?	✓		✓		✓	
¿Participas en las actividades programadas en tu I.E.?	✓		✓		✓	
DIMENSION						
 dominio 4 Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No
¿Muestras vocación de servicio a la enseñanza?	✓		✓		✓	
¿Participas y reflexionas con sentido de pertenencia en el grupo?	✓		✓		✓	
¿Demuestras responsabilidad en tu labor pedagógica?	✓		✓		✓	
En tu labor docente ¿Respetas los derechos de los estudiantes?	✓		✓		✓	
¿Actúas de acuerdo con los principios de la ética profesional docente?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en los ítems planteados para medir las dimensiones

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: Hiroshi Kenji Meza Carabajal
 Especialidad del validador: Metodólogo / Docente Universitario

DNI: 40506435

24 de Junio del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

 Mg. HIROSHI KENJI MEZA CARBAJAL
 Docente Universitario
 Firma del experto informante

FORMATO DE VALIDACIONES
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES BLANDAS

Trabajo en equipo	DIMENSION						Sugerencias
	Pertinencia		Relevancia		Claridad		
	Si	No	Si	No	Si	No	
¿Participas de los acuerdos de tu equipo?	✓		✓		✓		
¿Acostumbras a trabajar en equipo?	✓		✓		✓		
¿Te propones objetivos cuando trabajas con tu equipo?	✓		✓		✓		
¿Asumes tareas dentro del equipo?	✓		✓		✓		
¿Cumples con las responsabilidades asumidas dentro del equipo?	✓		✓		✓		
Liderazgo	DIMENSION						
	Si	No	Si	No	Si	No	
¿Animas a tus compañeros de grupo alcanzar los objetivos trazados?	✓		✓		✓		
¿Motivas con frecuencia a los integrantes de tu grupo?	✓		✓		✓		
¿Asumes el liderazgo de un grupo de trabajo?	✓		✓		✓		
¿Brindas orientaciones y apoyo para que tus colegas alcancen las metas?	✓		✓		✓		
¿Empleas un lenguaje claro para orientar y esclarecer las dudas de tus colegas?	✓		✓		✓		
Negociación (Gestión de conflictos)	DIMENSION						
	Si	No	Si	No	Si	No	
¿controlas tus emociones ante una situación difícil?	✓		✓		✓		

¿Guardas silencio para no agredir o herir a un colega cuando te sientes irritado?	✓		✓		✓	
¿Te consideras un mediador ante un conflicto?	✓		✓		✓	
¿Logras un acuerdo de solución pertinente para solucionar un conflicto?	✓		✓		✓	
¿Antes de tomar una decisión, primero evalúas el conflicto?	✓		✓		✓	
DIMENSION						
Empatía	Si	No	Si	No	Si	No
¿Consideras que tienes una escucha activa con tu grupo?	✓		✓		✓	
¿Te consideras una persona solidaria con tus colegas?	✓		✓		✓	
¿Entiendes con facilidad las emociones de tus colegas?	✓		✓		✓	
¿Si un colega se siente afligido intentas animarlo?	✓		✓		✓	
¿Te preocupas por los problemas de tus colegas?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): hay suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: Miriam Napaico Arteaga

DNI: 43370792

06 de 07 del 2019

Especialidad del validador: Lengua y Literatura comunicación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

firma del experto informante

Dra. Miriam E. Napaico Arteaga

C.P.P. 0143170792
DOCENTE DE LENGUA Y
LITERATURA COMUNICACION

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS CUATRO DOMINIOS EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSION	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
Dominio 1 Preparación para el aprendizaje							
¿Logras percibir los estados emocionales de todos tus estudiantes?	✓		✓		✓		
¿Utilizas adecuadamente las fases de la planificación curricular?	✓		✓		✓		
¿Consideras los procesos pedagógicos al elaborar las sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
¿Consideras los procesos didácticos al elaborar las sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
¿Utilizas los enfoques de cada área en la programación de las sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
DIMENSION							
Dominio 2 Enseñanza para el aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
¿Promueves un clima propicio para el desarrollo de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
¿Haces uso pertinente de estrategias y recursos en las sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
¿Propicias el uso de reflexión crítica durante el proceso de enseñanza?	✓		✓		✓		
¿Haces uso de la evaluación en el desarrollo de enseñanza de aprendizaje?	✓		✓		✓		
¿Realizas retroalimentación oportuna en los estudiantes?	✓		✓		✓		
DIMENSION							
Dominio 3 Participación para la gestión de la escuela	Si	No	Si	No	Si	No	
¿Participas en la gestión de la escuela?	✓		✓		✓		
¿Colaboras en la mejora del PEI?	✓		✓		✓		

¿Muestras una buena interacción con la familia?	✓		✓		✓	
¿Prestas atención a los resultados de aprendizajes?	✓		✓		✓	
¿Participas en las actividades programadas en tu I.E.?	✓		✓		✓	
DIMENSION						
Dominio 4 Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No
¿Muestras vocación de servicio a la enseñanza?	✓		✓		✓	
¿Participas y reflexionas con sentido de pertenencia en el grupo?	✓		✓		✓	
¿Demuestras responsabilidad en tu labor pedagógica?	✓		✓		✓	
En tu labor docente ¿Respetas los derechos de los estudiantes?	✓		✓		✓	
¿Actúas de acuerdo con los principios de la ética profesional docente?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: Miriam Naparco Arteaga

Especialidad del validador: Lengua y Literatura comunicación

DNI: 43370792

06 de 07 del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del experto informante

Miriam E. Naparco Arteaga
C.P.P. 0143370792
DOCENTE DE LENGUA Y
LITERATURA COMUNICACIÓN

FORMATO DE VALIDACIONES

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES BLANDAS

DIMENSION	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
Trabajo en equipo							
¿Participas de los acuerdos de tu equipo?	✓		✓		✓		
¿Acostumbras a trabajar en equipo?	✓		✓		✓		
¿Te propones objetivos cuando trabajas con tu equipo?	✓		✓		✓		
¿Asumes tareas dentro del equipo?	✓		✓		✓		
¿Cumples con las responsabilidades asumidas dentro del equipo?	✓		✓		✓		
Liderazgo							
¿Animas a tus compañeros de grupo alcanzar los objetivos trazados?	✓		✓		✓		
¿Motivas con frecuencia a los integrantes de tu grupo?	✓		✓		✓		
¿Asumes el liderazgo de un grupo de trabajo?	✓		✓		✓		
¿Brindas orientaciones y apoyo para que tus colegas alcancen las metas?	✓		✓		✓		
¿Empleas un lenguaje claro para orientar y esclarecer las dudas de tus colegas?	✓		✓		✓		
Negociación (Gestión de conflictos)							
¿controlas tus emociones ante una situación difícil?	✓		✓		✓		

¿Guardas silencio para no agredir o herir a un colega cuando te sientes irritado?	✓		✓		✓		
¿Te consideras un mediador ante un conflicto?	✓		✓		✓		
¿Logras un acuerdo de solución pertinente para solucionar un conflicto?	✓		✓		✓		
¿Antes de tomar una decisión, primero evalúas el conflicto?	✓		✓		✓		
DIMENSION							
Empatía	Si	No	Si	No	Si	No	
¿Consideras que tienes una escucha activa con tu grupo?	✓		✓		✓		
¿Te consideras una persona solidaria con tus colegas?	✓		✓		✓		
¿Entiendes con facilidad las emociones de tus colegas?	✓		✓		✓		
¿Si un colega se siente afligido intentas animarlo?	✓		✓		✓		
¿Te preocupas por los problemas de tus colegas?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA


Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: RIVERA ARELLANO GISSER

DNI: 41154085

07.de 07.del 20.19.....

Especialidad del validador: METODOLOGA DE INVESTIGACION



 Mg. Rivera Arellano Gisser
 DOCENTE DE INVESTIGACION

firma del experto informante

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS CUATRO DOMINIOS EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSION	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
Dominio 1 Preparación para el aprendizaje							
¿Logras percibir los estados emocionales de todos tus estudiantes?	✓		✓		✓		
¿Utilizas adecuadamente las fases de la planificación curricular?	✓		✓		✓		
¿Consideras los procesos pedagógicos al elaborar las sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
¿Consideras los procesos didácticos al elaborar las sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
¿Utilizas los enfoques de cada área en la programación de las sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
DIMENSION							
Dominio 2 Enseñanza para el aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
¿Promueves un clima propicio para el desarrollo de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
¿Haces uso pertinente de estrategias y recursos en las sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
¿Propicias el uso de reflexión crítica durante el proceso de enseñanza?	✓		✓		✓		
¿Haces uso de la evaluación en el desarrollo de enseñanza de aprendizaje?	✓		✓		✓		
¿Realizas retroalimentación oportuna en los estudiantes?	✓		✓		✓		
DIMENSION							
Dominio 3 Participación para la gestión de la escuela	Si	No	Si	No	Si	No	
¿Participas en la gestión de la escuela?	✓		✓		✓		
¿Colaboras en la mejora del PEI?	✓		✓		✓		

¿Muestras una buena interacción con la familia?	✓		✓		✓	
¿Prestas atención a los resultados de aprendizajes?	✓		✓		✓	
¿Participas en las actividades programadas en tu I.E?	✓		✓		✓	
DIMENSION						
Dominio 4 Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No
¿Muestras vocación de servicio a la enseñanza?	✓		✓		✓	
¿Participas y reflexionas con sentido de pertenencia en el grupo?	✓		✓		✓	
¿Demuestras responsabilidad en tu labor pedagógica?	✓		✓		✓	
En tu labor docente ¿Respetas los derechos de los estudiantes?	✓		✓		✓	
¿Actúas de acuerdo con los principios de la ética profesional docente?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: RIVERA ARELLANO GISSELD

DNI: 41154085

Especialidad del validador: METODOLOGA DE INVESTIGACIÓN

01 de 07 del 2019.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Ma. Gisela Arellano Gisela
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

.Anexos E Base de datos

Habilidades blandas

V1 HABILIDADES BLANDAS																			
D1					D2					D3					D4				
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
ENC 1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
ENC 2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
ENC 3	1	2	2	3	2	1	2	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	2
ENC 4	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2	1	3	1
ENC 5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
ENC 6	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2	1	2	3	1	2	1	1	2
ENC 7	2	3	3	1	1	2	3	3	2	1	2	3	3	1	1	3	1	1	3
ENC 8	1	2	3	2	2	1	2	3	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	1
ENC 9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
ENC 10	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3
ENC 11	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
ENC 12	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
ENC 13	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	3
ENC 14	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3
ENC 15	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3
ENC 16	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
ENC 17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
ENC 18	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3
ENC 19	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
ENC 20	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3
ENC 21	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3
ENC 22	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
ENC 23	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	2	3	2	1	1	3	1	1	1
ENC 24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
ENC 25	1	1	3	3	2	1	1	3	1	3	1	1	3	3	2	3	2	1	1
ENC 26	1	3	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1
ENC 27	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
ENC 28	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
ENC 29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
ENC 30	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	3	2	1	1
ENC 31	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3
ENC 32	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
ENC 33	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
ENC 34	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1
ENC 35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
ENC 36	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
ENC 37	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3
ENC 38	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
ENC 39	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
ENC 40	3	2	1	2	3	3	1	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3
ENC 41	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
ENC 42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
ENC 43	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3
ENC 44	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3
ENC 45	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2
ENC 46	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3
ENC 47	3	3	3	2	2	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	1	1	1
ENC 48	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1

Cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente

V2 LOS CUATRO DOMINIOS EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE																				
	D1					D2					D3					D4				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
ENC 1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	
ENC 2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	1	3	3	2	
ENC 3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	
ENC 4	2	3	1	2	3	2	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	1	2	3	
ENC 5	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	
ENC 6	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	1	
ENC 7	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	
ENC 8	2	3	1	1	3	1	3	1	1	1	2	3	1	1	3	2	3	1	1	
ENC 9	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
ENC 10	2	1	3	1	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	
ENC 11	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	
ENC 12	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	
ENC 13	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	1	1	3	1	3	2	
ENC 14	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	
ENC 15	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3	
ENC 16	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	
ENC 17	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	
ENC 18	3	3	2	1	3	2	3	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	1	
ENC 19	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	
ENC 20	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	1	3	3	
ENC 21	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	
ENC 22	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	
ENC 23	3	3	3	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	3	1	1	3	1	3	
ENC 24	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	
ENC 25	3	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	3	1	1	1	1	1	1	
ENC 26	2	3	1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	3	
ENC 27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	
ENC 28	3	1	1	1	3	3	3	1	1	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	
ENC 29	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	
ENC 30	3	3	1	2	3	3	1	1	1	1	3	3	1	2	3	3	3	1	1	
ENC 31	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	
ENC 32	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	
ENC 33	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	
ENC 34	3	2	1	1	1	3	3	1	1	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	
ENC 35	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	
ENC 36	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	
ENC 37	2	1	1	1	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
ENC 38	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	1	3	3	3	
ENC 39	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	
ENC 40	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	
ENC 41	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	
ENC 42	3	1	3	3	1	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	1	3	3	3	
ENC 43	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	2	
ENC 44	2	3	3	2	1	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1	1	3	
ENC 45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	
ENC 46	3	1	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	3	2	3	3	3	3	
ENC 47	3	3	1	1	1	3	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	1	3	2	
ENC 48	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	3	

Anexos F

Confiabilidad de Habilidades blandas

confiabilidad V1 Habilidades blandas.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Variable 20 de 20 variables

	Pg 01	Pg 02	Pg 03	Pg 04	Pg 05	Pg 06	Pg 07	Pg 08	Pg 09	Pg 10	Pg 11	Pg 12	Pg 13	Pg 14	Pg 15	Pg 16	Pg 17	Pg 18	Pg 19	Pg 20	var	var
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
2	1	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	3	1	1		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2		
5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3		
6	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3		
7	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1	3	2	2		
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
9	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2		
10	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2		
11	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3		
12	3	3	1	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3		
13	1	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	1	2		
14	1	2	3	3	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	1		
15	3	1	3	2	2	1	1	3	3	2	2	1	1	3	3	2	2	2	1	1		
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
17	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
18	1	1	2	1	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3		
19	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3		
20	3	1	3	2	3	3	1	1	3	2	3	3	1	1	3	2	3	3	1	1		
21																						
22																						
23																						
24																						
25																						
26																						
27																						
28																						
29																						
30																						
31																						
32																						
33																						
34																						
35																						
36																						
37																						

Confiabilidad V1 Habilidades blandas.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing

Resultado

- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARI/
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticas

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos 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
	,927	20

Confiabilidad muy alta.

Confiabilidad de Los cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente

confiabilidad V2 Los cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente.csv [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Gráficos Estadístico directo Gráficos Etiquetas Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	P.01	P.02	P.03	P.04	P.05	P.06	P.07	P.08	P.09	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.18	P.19	P.20	var	var
1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3		
3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
4	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3		
5	2	1	2	3	2	3	1	3	3	2	3	1	1	3	2	1	2	3	3	3		
6	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3		
7	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	3		
8	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3		
9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	2	3	
10	1	1	2	3	2	3	1	3	3	1	3	1	2	1	2	3	2	3	3	3		
11	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	2	3	3		
12	3	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	3		
13	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2		
14	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2		
15	1	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1	3	2	2	1		
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
17	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
18	2	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2	3		
19	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3		
20	1	3	1	3	1	3	3	2	3	1	3	3	1	3	1	3	3	2	3	3		
21																						
22																						
23																						
24																						
25																						
26																						
27																						
28																						
29																						
30																						
31																						
32																						
33																						
34																						
35																						
36																						
37																						

Español (Perú)
Teclado Latinoamericana
Para cambiar entre métodos de entrada, oprima

Confiabilidad V2 Los cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente.spv [Docu

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Me

Resultado

- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARI/
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticas

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	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
,892	20

Confiabilidad muy alta.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 25 de junio de 2019

Carta P.982 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
Cleofe Nerita Neyra Moreyra
I.E Casa Blanca de Jesus
ATENCIÓN:
Directora

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **KERREY JESUS HUANACO CONDORI**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **KERREY JESUS HUANACO CONDORI** identificado(a) con DNI N.° **41436424** y código de matrícula N.° **7001224660**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Habilidades blandas y cuatro dominios del marco del buen desempeño docente en la I.E Casa Blanca de Jesus, San Juan de Lurigancho - 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,




Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



DR. NEYRA MOREYRA C. NERITA
DIRECTORA
I.E. "CASA BLANCA DE JESUS"

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel. (+511) 202 4342 Fax. (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx. 2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel. (+511) 202 4342 Anx.: 2650.

feedback studio Kerrey Jesus Huanaco Condori | Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E. "Casa Blanca de Jesús" de S... /0 ?



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E. "Casa Blanca de Jesús" de S.I.L.-2021.


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

AUTORA:
Dr. Kerrey Jesus Huanaco Condori (O.M.C.D. 0601-001-801-0142)

ASESORA:
Dr. Nancy Lirio de Saguro Anaya (O.M.C.D. 0601-002-5177-1882)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

Lima - Perú



Página: 1 de 55 Número de palabras: 15191

Text-only Report | High Resolution **Activado**

Resumen de coincidencias ✕

20 %

1	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	13 %	>
2	repositorio.ucv.edu.pa... <small>Fuente de Internet</small>	3 %	>
3	Entregado a Fundación... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %	>
4	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %	>
5	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %	>
6	Entregado a Corporaci... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %	>
7	es.slideshare.net <small>Fuente de Internet</small>	<1 %	>



Dictamen Final

Vista la Tesis:

“HABILIDADES BLANDAS Y CUATRO DOMINIOS EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. "CASA BLANCA DE JESÚS" DE S.J.L.- 2019.”

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

HUANACO CONDORI, KERREY JESUS


Considerando:

Que, se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2019 con RD N° 0089-2019 UCV, se DECLARA:

Que, la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis, así como el documento respectivamente; indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo determinado.

Comuníquese y archívese.

Lima, 07 de Agosto del 2019


.....
Dra. Miriam Elizabeth Napaico Arteaga


.....
Mg. Hiroshi Meza Carbajal



Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E.
“Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019.

ARTÍCULO CIENTÍFICO

AUTORA:

Br. Kerrey Jesus Huanaco Condori (ORCID: 0000 – 0001 – 8367 - 6302)

ASESORA:

Dra. Miriam Elizabeth Napaico Arteaga (ORCID: 0000 – 0002 - 5577- 4682)

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad educativa

PERÚ - 2019

1. TITULO

Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019.

2. AUTOR

Br. Kerrey Jesus Huanaco Condori

Kerreyhuanaco0425@gmail.com

Estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

3. RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019 de la ciudad de Lima. La atención se ha centrado en el análisis de dos variables: habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente para ello las teorías de Raciti permitieron analizar la primera variable y de Minedu para la segunda variable. La finalidad ha sido determinar el grado de relación entre ellas a partir del análisis estadístico de la información recogida en el primer semestre de este año.

La investigación corresponde al nivel descriptivo y de orientación cuantitativa; para esto se ha partido del diseño correlacional y de corte transversal. Para ello se ha recurrido a la emplear la técnica de la muestra no probabilística con un grupo de 48 docentes de ambos sexos, profesionales que brinda servicios a la I.E en esta parte de Lima. Una condición para constituirse la muestra ha sido que los docentes debían haber permanecido más de un año de labores en la institución. A ellos se les ha aplicado una encuesta de opinión sobre ambas variables donde cada ítem contenía tres opciones de respuesta de escala ordinal. Para ellos, los instrumentos han pasado la validez de juicio de expertos para establecer los niveles de confianza, se consideró la prueba Alfa de Cronbach.

Como resultado general se ha podido hallar un 0,843 de correlación entre habilidades blandas y los cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral). Comprendiendo a partir de ello que ambas variables están asociadas directamente, llegando a la conclusión que si un docente posee un buen manejo de habilidades blandas esto se asocia a un alto grado de competencias como: desarrollar actitudes destrezas

que permitan, mejorar la situación actual del buen desempeño docente de la I.E. "Casa Blanca de Jesús" de S.J.L.-2019.

4. PALABRAS CLAVES

Habilidades bandas, empatía, liderazgo, Minedu.

5. ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between soft skills and four domains in the framework of good teaching performance in the I.E. "White House of Jesus" of S.J.L.-2019 of the city of Lima. The focus has been on the analysis of two variables: soft skills and four domains in the framework of good teaching performance for this reason Raciti theories allowed analyzing the first variable and Minedu for the second variable. The purpose has been to determine the degree of relationship between them from the statistical analysis of the information collected in the first half of this year.

The research corresponds to the descriptive level and quantitative orientation; For this, the correlational and cross-sectional design has been used. To do this, the technique of using the non-probabilistic sample has been used with a group of 48 teachers of both sexes, professionals who provide services to I.E in this part of Lima. A condition to establish the sample has been that teachers should have remained more than a year of work in the institution. An opinion poll was applied to them on both variables where each item contained three response options of ordinal scale. For them, the instruments have passed the validity of expert judgment to establish confidence levels, the Cronbach Alpha test was considered.

As a general result, it has been possible to find a 0.843 correlation between soft skills and the four domains within the framework of good teaching performance at a level of significance of 0.01 (bilateral). Understanding from this that both variables are directly associated, concluding that if a teacher has a good management of soft skills this is associated with a high degree of skills such as: develop attitudes that allow skills, improve the current situation of good EI teaching performance "White House of Jesus" of S.J.L.-2019.

6. KEYWORDS:

Soft skills, empathy, leadership, Minedu.

7. INTRODUCCIÓN

El actual Trabajo de estudio denominado “Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019”. Procura proporcionar evidencias para los educadores de la educación. Hoy se identifica que las Habilidades blandas es totalmente indispensable dentro de las instituciones, el propósito es la mejora de los cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente.

Por otra parte, los resultados de estudios anteriores revelan los niveles de Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente, por tanto, es imprescindible saber si existe una relación significativa en ambas variables.

Entre los antecedentes de investigación tenemos a los resaltantes a Ibarra (2016) ha realizado la presente investigación sobre Efectos de la evaluación docente sobre el desempeño de los profesores en Chile. Se efectuó en la universidad Pontificia Católica de Chile Instituto de Economía. Cuya tesis tiene por objetivo, Apreciar la participación de los maestros en la evaluación profesional docente, su aumento en el desempeño y eficiencia en fomentar progreso en los efectos académicos de los estudiantes. Se realizó la muestra con una población a docentes de diferentes ciclos en el estudio se siguió el método experimental. Los instrumentos utilizados: la entrevista, el portafolio de desempeño pedagógico, el informe de referencia de terceros, pautas de la autoevaluación llegando a la siguiente conclusión: la evaluación docente podría ocasionar altos beneficios en los siguientes años. Así mismo la evaluación docente será importante para que los docentes potencien sus fortalezas y competencias bajo una metodología que tiene una finalidad en común y semejante. Además, significa que algún docente a raíz de la evaluación se capacite en las áreas que carecen y deben reforzar. Por lo tanto, llegando a la evidencia que el transcurso de evaluación docente se elabora un aprendizaje y progreso en los docentes reflejándose en óptimos resultados de los estudiantes en los años siguientes. Se concluye que existe considerablemente que un docente pasa por el proceso de evaluación docente por consecuencia tiene un impacto significativamente positivo en el desenvolvimiento académico en los estudiantes en las dos áreas (matemática-lenguaje).

También mencionaremos Aybar (2016) elaboró un estudio titulado sobre las Habilidades blandas y gestión directiva en instituciones educativas, Ayacucho 2016. Se realizó en la Univ.

Cesar Vallejo -Lima. La finalidad del estudio fue establecer cómo las HB se enlazan con la gestión directiva en las I.E en el nivel secundario, situado en Ayacucho. Se empleó una población de 40 directivos (directores y subdirectores). En este estudio se siguió el método hipotético deductivo, se aplicó la correlación de Spearman, bajo el análisis del enfoque cuantitativo. Por lo tanto, las conclusiones de la investigación indican que las HB se relacionan con el aprendizaje en la gestión educativa de los directivos. Considerando que cuando las HB son deficientes, la gestión directiva es inadecuada y viceversa ($r_s = 0,959$ $p < 0.05$).

8. METODOLOGIA

Se empleó el diseño de tipo descriptivo correlacional, siendo un estudio no experimental, se ha desarrollado con la finalidad de demostrar la relación entre Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019.

La población y muestra estuvo formada por conveniencia de 48 docentes. En el recojo de datos se empleó la encuesta y de instrumento el cuestionario, contando con la fiabilidad de Alfa de Cronbach y validez del contenido de juicio de expertos. Se determinó en habilidades blandas (fiabilidad muy alta de 0.927) y MBDD (fiabilidad muy alta de 0,892).

9. RESULTADOS

Sobre los resultados, respecto a la variable Habilidades blandas, 7 docentes presenta un nivel Baja, 7 presenta un nivel Media y 34 docentes presenta un nivel Alta en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” del distrito de S.J.L,2019. Ante ello podemos inferir que el docente muestra una buena comunicación y sabe relacionarse de manera efectiva con otros. Esta información nos permite afirmar que gran parte de los docentes tienen actitudes positivas, acercamiento a los demás entre otras.

En cuanto a la variable los cuatro dominios en el MBDD, 4 docentes presentan un nivel No desarrollado, 13 presenta un nivel En proceso, percibe que los cuatro dominios en el MBDD se dan de manera regular y 31 docentes presenta un nivel Destacado en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” del distrito de S.J.L,2019. Ante ello podemos inferir que el docente desempeña su labor de manera óptima dentro del contexto del MBDD. Esta información nos permite afirmar que gran parte de los docentes se desenvuelven dentro de un clima organizacional favorable.

Se interpreta los resultados de correlación de Rho Spearman de 0,843 indica que existe relación positiva entre las variables por lo tanto se encuentra en el nivel de correlación muy alta y

directa, siendo el nivel de significancia bilateral $p= 0.000 < \alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por consiguiente, si existe una relación positiva.

10. DISCUSIÓN

En la tesis denominada Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019; siendo el objetivo general determinar la relación entre Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente. Los resultados tienen fundamento en la teoría de Raciti (2015) quien entiende por habilidades blandas como capacidades que tenemos para manejar en nuestras actividades diarias laborales y personales, que forman parte de nuestra personalidad y para la variable los cuatro dominios del MBDD se ha tomado la teoría de Minedu (2012) sostiene que es un instrumento necesario para la implementación, diseño de las políticas institucionales, acciones de instrucción, evaluación y desenvolvimiento, socialmente lo que se demanda al profesional de educación respecto a las competencias que tiene que vivenciar para lograr que los estudiantes aprendan.

De los hallazgos encontrados sobre el resultado de correlación de Rho Spearman de 0,843 indica que existe relación positiva entre las variables, por lo tanto, se encuentra en el nivel de correlación muy alta y directa, siendo el nivel de significancia bilateral $p= 0.000 < \alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por consiguiente, si existe una relación positiva.

Los resultados observados para la hipótesis general también se confirma los aportes que sostiene Cardenas (2017) que hizo un estudio sobre HB y desempeño pedagogo en las instituciones educativas públicas en la que sostiene a mayor nivel de HB en los docentes corresponde mejor nivel de desempeño pedagogo y a menor nivel de HB en los docentes corresponde menor nivel de desempeño. Donde arriba a la deducción de que sí existe una relación positiva entre HB y el ejercicio de los docentes siendo la correlación de Pearson $r_s = 0,72$ que identifica una interrelación significativamente positiva. Así mismo podemos comparar con los resultados de Aybar (2016) que investigo HB y gestión directiva en instituciones educativas concluyendo que las HB se enlaza con el aprendizaje de la gestión

educativa de los directivos, considerando que cuando las HB son deficientes la gestión directiva es inadecuada y viceversa ($r = 0,959$; $p < 0,05$).

11. CONCLUSIONES

- Las evidencias halladas en la hipótesis principal permiten conocer que las HB y cuatro dominios en el MBDD en los docentes alcanzaron una relación de 0,843 con una significancia (bilateral) = $0,000 < p = 0.01$ (bilateral); por lo tanto, señala que la correlación es significativamente fuerte y directa.
- La evidencia hallada en la hipótesis específica 1 permite conocer que las HB y preparación para el aprendizaje, en los docentes alcanzaron una relación de 0,671 con una significancia (bilateral) = $0,000 < p = 0.01$ (bilateral) por lo tanto, señala que la correlación es significativamente fuerte y directa.
- La evidencia hallada en la hipótesis específica 2 permite conocer que las HB y enseñanza para el aprendizaje, en los docentes alcanzaron una relación de 0.609 con una significancia (bilateral) = $0,000 < p = 0.01$ (bilateral) por lo tanto, señala que la correlación es significativamente fuerte y directa.
- La evidencia hallada en la hipótesis específica 3 permite conocer que las HB y participación para la gestión de la escuela, en los docentes alcanzaron una relación de 0,634 con una significancia (bilateral) = $0,000 < p = 0.01$ (bilateral) por lo tanto, señala que la correlación es significativamente fuerte y directa.

- La evidencia hallada en la hipótesis específica 4 permite conocer que las HB y desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente, en los docentes alcanzaron una relación de 0,505 con una significancia (bilateral) = 0,000 < p = 0.01 (bilateral) por lo tanto, señala que la correlación es significativamente fuerte y directa.

12. REFERENCIAS

Aybar, S. (2016). Habilidades blandas y gestión directiva en instituciones educativas, Ayacucho 2016. (Tesis de doctorado). Universidad Cesar Vallejo, Lima.

Cardenas, R. (2017). Habilidades sociales y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria del Distrito de Colcabamba de Tayacaja – Huancavelica. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.

Ibarra, M. (2016). Efecto de la evaluación docente sobre el desempeño de los profesores en Chile. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago.

Minedu. (2012). Matriz del Marco del buen desempeño docente. Lima- Peru: Corporacion Grafica Navarrete.

Raciti, P. (2015). la medición de las competencias transversales en Colombia: una propuesta metodológica. Madrid: EUROsocial.

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTICULO CIENTÍFICO**

Yo, Kerrey Jesus Huanaco Condori, egresado del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI N° 41436424, con el artículo titulado “Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019”.

Declaro como juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad Cesar Vallejo.
- 5) Si, el articulo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad Cesar Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que dispongan la Universidad.

San Juan de Lurigancho, 9 de agosto del 2019

Kerrey Jesus Huanaco Condori



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo, MIRIAM NAPAICO ARTEAGA, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada "HABILIDADES BLANDAS Y CUATRO DOMINIOS EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. CASA BLANCA DE JESÚS DE S.J.L.-2019", del (de la) estudiante KERREY JESUS HUANACO CONDORI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Lima, San Juan de Lurigancho 1 agosto del 2019



Miriam Napaico Arteaga

Firma

Miriam Napaico Arteaga

DNI: 43370792



Elaboró: *Miriam Napaico Arteaga*
Dirección de Investigación

Revisó



Responsable del SGC



Vicedirección de Investigación

Resumen de coincidencias

20 %

- Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante 13 %
- repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet 3 %
- Entregado a Fundación... Trabajo del estudiante <1 %
- Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante <1 %
- Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante <1 %
- Entregado a Corporaci... Trabajo del estudiante <1 %
- es.slideshare.net Fuente de Internet <1 %

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Habilidades Blandas: cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E. "Casa Blanca de Jesús" de S.J.L.-2019.

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

AUTORA:
Bc. Eddy Soto Huanaco Condori (DNI: 8091-0001 - 8567 - 6923)

ASESORA:
Dr. Marian Elizabeth Napate Acosta (DNI: 0069-0002 - 5577-1882)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Control y Calidad Educativa

Lima - Perú

Yo KERREY JESUS HUANACO CONDORI, identificado con DNI N° 41436424, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "HABILIDADES BLANDAS Y CUATRO DOMINIOS EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. CASA BLANCA DE JESÚS DE S.J.L.-2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



 FIRMA

DNI: 41436424

FECHA: 2 de Octubre del 2019

 Elaboró	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC
	 VICERECTORADO DE Investigación		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA: KERREY JESUS HUANACO CONDORI

INFORME TÍTULADO: "HABILIDADES BLANDAS Y CUATRO DOMINIOS EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. CASA BLANCA DE JESÚS DE S.J.L.-2019".

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 09 de Agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN: 14



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN