



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Habilidades blandas en el desempeño docente de la institución educativa 6088 de Rosa de
santa María Cieneguilla Tambo Viejo

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Navarro Martinez Norma Estela (ORCID. 0000-0002-0407-1813)

ASESORA:

Dr.. Pumacayo Palomino Ilich Ivan (ORCID: 0000-0003-1341-2613)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Educación y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios por guiarme en el día a día y llenarme de su amor misericordioso, a mis padres por el don de la vida por su gran amor, a mis hijos y nietas, que alegran mi vida también a mi esposo.

Agradecimiento

A las autoridades de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, a los docentes de la maestría por sus enseñanzas, a mi asesor Dr. Ilich Ivan . Pumacayo Palomino por su infinita paciencia, guía, orientación y facilitador.

A las autoridades de la institución y a mis apreciados compañeros, sin quienes no hubiera sido posible la realización de esta investigación.

Página del jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL BACHILLER: NAVARRO MARTINEZ NORMA ESTELA Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

HABILIDADES BLANDAS EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 6088 DE ROSA DE SANTA MARÍA CIENEGUILLA TAMBO VIEJO.

Fecha: 11 de Agosto de 2019

Hora: 01.45 pm.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Rosa Lidia Villalba Arbañil

Firma: *Rosa Lidia Villalba Arbañil*

SECRETARIO: Mg. Erika Taypay Arias

Firma: *Erika Taypay Arias*

VOCAL : Mg. Illich Ivan Pumacayo Palomino

Firma: *Illich Ivan Pumacayo Palomino*

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBADO POR UNANIMIDAD.

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....



Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

CORREGIR RESUMEN, BASES TÉCNICAS, TIPO DE INVESTIGACIÓN BÁSICA, POBLACIÓN, MUESTRA, MUESTREO, FICHA TÉCNICA, OPERACIONALIZACIÓN.

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.

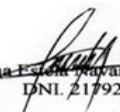


DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Norma Estela Navarro Martínez, estudiante del programa de maestría en administración de educación, en la escuela de post grado en la universidad CesarVallejos, identificada con DNI 21792452 con la tesis, Habilidades blandas en el desempeño docente de la institución educativa 6088 de Rosa de Santa María Cieneguilla Tambo Viejo, declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias, las fuentes consultadas, por tanto la tesis no ha sido plagiada, ni copiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis ha sido elaborada por mi persona, es decir no ha sido publicada ni presentada.
- 4.- Todos los datos presentados son verdaderos, no hay falsedad, ni duplicado. Ni copiados. Los datos de esta tesis, son un aporte a la realidad investigada.
- 5.- De identificarse fraude, asumo las consecuencias y sanciones, sometiendo a la normatividad, vigente de la Universidad Cesar Vallejos.

Vitarte agosto del 2019.



Norma Estela Navarro Martínez
DNI. 21792452

Norma Estela Navarro Martínez
DNI. 21792452

Índice

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	22
2.1 Tipo y Diseño de investigación	22
2.2 Operacionalización	22
2.3. Población, muestra y muestreo	24
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	25
2.5. Procedimiento	25
2.6. Métodos de análisis de datos	27
2.7 Aspectos éticos	27
III. Resultados	28
IV. Discusión	29
V. Conclusiones	44
VI. Recomendaciones	45
Referencias	46
Anexos:	52

Índice de tablas		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable habilidades blandas	23
Tabla 2	Operacionalización de la variable desempeño docente	24
Tabla 3	Población de docentes de la institución educativa 6088	24
Tabla 4	Validez del instrumento del habilidades blandas y desempeño docente	26
Tabla 5	Confiabilidad	26
Tabla 6	Nivel de habilidades blandas	28
Tabla 7	Niveles de trabajo en equipo	29
Tabla 8	Nivel de responsabilidad	30
Tabla 9	Nivel de comunicación	31
Tabla 10	Nivel innovador	32
Tabla 11	Nivele de desempeño docente	33
Tabla 12	Correlación habilidades blandas y el desempeño docente	34
Tabla 13	Correlación trabajo en equipo y desempeño docente	35
Tabla 14	Correlación responsabilidad y desempeño de los docentes	36
Tabla 15	Correlación comunicación y desempeño docente	37
Tabla 16	Correlación innovación y desempeño docente	38

Resumen

En la investigación titulada: “Habilidades blandas en el desempeño docente de la institución educativa 6088 de Rosa de santa María Cieneguilla Tambo Viejo, el objetivo general de la investigación fue Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas en el desempeño docente de la institución educativa 6088 de Rosa de santa María Tambo Viejo

El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La población censal estuvo conformada por 60 docente de la institución educativa 6088 de Rosa de santa María Cieneguilla Tambo Viejo. La técnica que se utilizó es la encuesta y la evaluación, dichos instrumentos de recolección de datos fueron aplicados a los docentes. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: 0,887 para la variable habilidades blandas y 0,830 para la variable desempeño docente.

Con referencia al objetivo general: Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas en el desempeño docente de la institución educativa 6088 de Rosa de santa María Cieneguilla Tambo Viejo, se concluye que existe relación directa y significativa entre las habilidades blandas en el desempeño docente. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = .653 **), moderada.

Palabras Claves: Habilidades blandas y desempeño docente, trabajo en equipo, responsable, comunicación, innovador

Abstract

In the research entitled: Soft skills in the teaching performance of the educational institution 6088 de Rosa de Santa María Cieneguilla Tambo Viejo, the general objective of the research was to determine the relationship that exists between soft skills in the educational performance of the educational institution 6088 the Rose of Santa María Cieneguilla Tambo Viejo.

The type of research is basic, the research level is descriptive, correlational, the research design is non-experimental, cross-sectional, and the approach is quantitative. The census population was made up of 60 teachers from the educational institution 6088 de Rosa de Santa María Cieneguilla Tambo Viejo.. The technique used is the survey and evaluation, these data collection instruments were applied to the teachers. For the validity of the instruments, the judgment of experts was used, and for the reliability of each instrument, Cronbach's alpha was used, which was very high in both variables: 0.887 for the soft skills variable and 0.830 for the teacher performance variable.

With reference to the general objective: To determine the relationship that exists between soft skills in the teaching performance of the educational institution 6088de Rosa de santa María Cieneguilla Tambo Viejo, it is concluded that there is a direct and significant relationship between soft skills in teaching performance. What is shown by the Spearman statistic (bilateral sig. = .000 <0.01; Rho = .653 **), moderate..

Key Words: Soft skills and teaching performance, teamwork, responsible, communication, innovative.

I. Introducción

Actualmente con la globalización la temáticas que va incrementando su interés son las habilidades blandas por las nuevas exigencias laborales y están siendo más apreciadas que el conocimiento y la experiencia debido a que representan la capacidad y forma de relacionarse con otras personas. En educación, es preciso formular una nueva visión sobre lo que significa las habilidades blandas y en el desempeño docente, debido que, diversas instituciones educativas poseen una serie de características determinado a su imagen y virtuosas relaciones dentro de la comunidad educativa, deseando maximizar las habilidades blandas para desempeñarse eficientemente en cualquier ámbito sea personal, social o laboral.

A nivel mundial, debido a la limitada relevancia que se da a las habilidades blandas en diversos países como en las instituciones educativas de Ecuador, donde a través del estudio que realizaron, tienen ahora presente que deben desarrollar diversos aspectos para mejorar las habilidades blandas como es valorar los 4 pilares de la educación, el saber ser, el saber hacer, el saber convivir y el saber ser. Manifiesta Ortega (2017) que se debe incluir un aprendizaje personalizado logrando su ocurrencia en el incremento de habilidades blandas de forma consciente y organizada. La educación como un hecho netamente social depende directamente de las capacidades que nos permitan interrelacionarse, en palabras de Pachauri y Yadav (2014) un capital humano de calidad proviene de un proceso educativo de calidad, asimismo, los docente desempeñan una labor relevante para producir un capital humano altamente capacitado para satisfacer la demanda y las expectativas de las personas.

Existe una clara necesidad del docente que dirige un grupo de estudiantes donde se encuentre alumnos motivados por las ganas de aprender y también aquellos que tienen un déficit de motivación, en efecto el docente necesita ser competente tanto intelectual y emocionalmente para afrontar las dificultades en las aulas de clases, sea capaz de lograr interactuar con ellos de una forma eficiente y humana para el logro del aprendizaje significativo, las habilidades blandas de los maestros son importantes, siguiendo a Keow y Mohd y Hashimah (2015) estas habilidades se relacionan con el desempeño de los docentes de todo el mundo los directivos sostienen que se percibe la falta de desarrollo de las habilidades blandas lo cual está contribuyendo a la escasez del talento laboral y también

añade que en Perú el puesto de maestro, ocupa el lugar 6 de 10 de los puestos más difícil de cubrir.ectivo del alumnado. Actualmente, la educación está pasando por cambios vertiginosos y nuevas exigencias tanto para los docentes y profesores, hace necesario la gestión de competencias de los educadores (que se menciona como estrategias, técnicas de enseñanza y rasgos personales).

En Perú el Ministerio de Educación (2014) entiende a las competencias como “la habilidad en resolver problemas y alcanzar los aprendizajes, Asimismo aquella acción se logra con la activación de habilidades y utilización de recursos para solucionar inconvenientes y reconoce las competencias laborales que los docentes deben de manejar como: conocer a los estudiantes, planificar el trabajo, convivencia pacífica, dominios de contenido, evaluar el aprendizaje con los objetivos correctos a alcanzar, una gestión de calidad, relaciones empáticas, creación de aprendizaje continuo y trabajo ético.

En la actualidad, en el Perú, la percepción que se tiene la variable habilidades blandas y su relaciones con el desempeño docente en un determinado colegio, es fundamental, por lo que tenemos conocimiento que es muy importante mantener una fluida comunicación entre los docentes de las escuelas; esto se debe, a que es un eje fundamental para que los docentes tengan buenas relaciones interpersonales laborando en un clima de cordialidad. Lastimosamente en algunas instituciones consideran poco importantes las habilidades blandas y las relaciones interpersonales, no siendo capaces de integrarse, hay falta de comunicación, desmotivación, escaso involucramiento en su labor trayendo como consecuencia malestar y desintegración entre los demás docentes. Segun Romo, et. al. (2018) Las habilidades blandas optimizan y refuerzan el trabajo en equipo, la comunicación y empatía. Por lo tanto, si los docentes potencializan sus habilidades blandas incrementa las buenas relaciones interpersonales.

Así mismo, aduce Sánchez et. al. (2018) La mayoría de los docentes, realizan su programación curricular individualmente falta el dialogo y coordinación en las actividades pedagógicas, al terminar su trabajo laborar se van inmediatamente, las reuniones, las realizan en horas de trabajo perjudicando el trabajo programado, se le solicita que se queden se incomodan aduciendo que viven lejos, que tienen que ver a su familia, otros docente manifiestan que tienen que laborar en otra institución, o que tienen otras

obligaciones e actividades. El directivo, es muy permisible acomodándose a los requerimientos de los maestros, en algunas oportunidades se ha dialogado con él directivo para que sensibilice a los docentes a través de jornada pedagógica, para que interactúen y socialicen. Asimismo son muy pocas veces se reúnen para coordinar actividades que beneficien a los estudiantes, como feria de ciencia, o actividades recreativas como el deporte, día de la amistad entre otras, cada nivel realiza las actividades, en diferentes fechas. La experiencia laboral es un factor importante en la formación profesional; (c) Estas conclusiones anteriores indican que es necesario un cambio en el modo de la formación de los educadores, para fortalecer la formación de competencias docentes desde las universidades y no en la práctica. Los docentes están reorientando sus objetivos en función a la sociedad del conocimiento;(b) La adquisición de competencias docentes con valor y significado para la práctica educativa facilita la práctica educativa, inserción laboral y crecimiento profesional de egresados.

Así mismo en las reflexiones pedagógicas los docentes no muestran interés, es necesario que en la institución educativa 6088 Rosa de santa María Tambo Viejo Cieneguilla, los maestros muestren un buen desempeño realizando el trabajo en equipo, coordinado asertivamente con una buena comunicación entre los docentes Es necesario el desarrollando las habilidades blandas para lograr cambios significativo en el desempeño docente, para lograr resarcir la problemática que afecta el buen desempeño docente de la institución educativa 6088 Rosa de santa María Tambo Viejo Cieneguilla como es el trabajo en equipo, la elaboración de programación de unidades mensual, sesiones como también las relaciones comunicativas y afectivas, entre los docentes que laboran en la escuela es por ello que se realiza esta investigación solo así se logrará realizar las diferentes actividades pedagogía, para mejorar el servicio a la comunidad, como es el de educar a los niños según la necesidad y ritmo de trabajos siendo tolerantes mostrando empatía, para que sean más proactivos, desarrollen sus capacidades en las diversas áreas sean espontáneos , participativos, muestren un buen desempeño y solucionen problemas de su medio social o comunitario.

El presente trabajo tiene como referencia en un contexto **internacional**: Según Ortega, Febles y Estrada (2016). Donde exponen el objetivo de su artículo, La conclusión obtenida de los autores fue que se debe de emplear una táctica innovadora que incluya

acciones concretas. Podemos incluir la investigación de Lagos (2016) “desarrollar habilidades blandas con aprendizaje empírico”. que contó con a 93 estudiantes como muestra, los cuales mostraron una colaboración activa en cuanto al trabajo a la hora de realizar las encuestas, obteniendo como conclusión: Se pudo conocer opiniones de docentes y estudiantes fundamentando como experiencia el programa “Liderazgo y la metodología de Aprendizaje Experiencial” que fueron aplicados a 5 instituciones municipales que pertenecían al sector llamado Los Condes en Santiago de Chile, así también, como el análisis que se le dio a la educación formal, permitiendo esto, un paso a la formación y , potenciación adecuada de los docentes, con el fin de incrementar el desempeño docente.

Según Matus y Gutiérrez (2014) señaló la importancia de implementar estrategias para incrementar las habilidades blandas. Como conclusión se puede decir que los profesores algunas veces muestran un gran interés y satisfacción a la hora de promocionar las habilidades blandas en las diferentes clases que imparten, también logran un avance y desarrollo de los estudiantes utilizando los contenidos que se manejan en la malla curricular, a su vez, el autor pone en manifiesto la importancia, avance del estudiante que tiene dificultades y sentimientos que experimentan los estudiantes a la hora de trabajar en grupo. Para Nicaragua, su propósito fue identificar si las variables se relacionaban. Como muestra 08 departamentos con docentes de diversas áreas. Para analizar y procesar la información obtenida se usó una entrevista aplicada al grupo focal de maestros noveles de seleccionados, se utilizó preguntas referentes a la información proporcionada con la relación del estudio y comprensión de los resultados finales. Para las entrevistas a los Directivos y coordinadores que cumplen con el acompañamiento y son conocedores del desempeño pedagógico de forma directa o indirecta. Al final concluyó: Los docentes de las áreas en estudio no están a gusto con el acompañamiento pedagógico. Por otro lado los maestros no aceptan que el acompañamiento es importante y que esta es una estrategia que busca intercambiar vivencias y se identificó que el objetivo del acompañante es básicamente en la mejora del desempeño.

Para Nieves (2015) Los resultados fueron excelentes con niveles de validez y confiabilidad manifiesta que después de verificar las variables estas afectan mininamente a la institución educativa.

Segun Silva (2016) Encontró que hay muchos jóvenes que carecen de las habilidades blandas estas son importante potenciar para que el trabajo en equipo se desarrolle a través de una buena comunicación, desde los primeros años en las escuelas, para que el joven asuma retos, sepa comunicarse de manera asertiva creando diversos proyectos que sean beneficiosos para la empresa o institución. Para García y Camacho (2016) Concluyo que los docentes son seres que necesitan una constante capacitación dado que como el mundo avanza rápidamente ellos también necesitan actualizar los conocimientos para mejorar su desempeño, por lo que mejoró en un 55% el desempeño docente. Asimismo Hang, Laura, y Shaw (2018) elaboraron la importancia de desarrollar en los graduados de negocios en Vietnam las habilidades blandas esta indagación realizo un análisis descriptivo. Concluyeron que coexiste una gran inquietud de por parte de los empleadores, requieren que los estudiantes tengan desarrollados las habilidades blandas, pues, sino tienen que invertir en capacitaciones y muchos de los egresados no encuentran trabajo por esta razón.

En cuanto a los antecedentes de investigación consideraremos a nivel **nacional** a los siguientes investigadores como: De la cruz (2020). Sustento la tesis las habilidades blandas -relaciones interpersonales la metodología citada en la indagación fue básica, se manejó el método hipotético deductivo, referente al diseño que presenta la tesis fue correlacional – causal. La población y la muestra de estudio fue igual a 70 docentes. Se empleó un instrumento para cuantificar. concluyo que Chi cuadrado = 51.85 y $p = 0.000$. Las relaciones interpersonales dependen de las habilidades blandas. Segun Castañeda (2019) Los resultados demuestran que existe una relación ($Rho = .780$, $p < .01$) entre las variable, este resultado pone en notoriedad que los programas de acompañamiento pedagógico pueden beneficiar el desempeño del cuerpo docente, dado que les otorga nuevos recursos pedagógicos para nutrir de conocimientos a sus estudiantes, y por ende se le percibe al docente con un alto desempeño por su contribución al alcance de una educación de calidad.

Para Ninapayta (2018) concluyo con una alta significativa entre las dos variables ($Rho = 0.795$, $p < .001$). donde suelen suscitarse un mayor número de carencias de recursos materiales; sin embargo, cuando el docente es acompañado y se le dota de recursos pedagógicos puede adaptar sus metodologías y consigue sacar provecho de cada uno de los

recursos para enriquecer la sesión lectiva que se le brinda al estudiante. Asimismo, el docente no se encuentra capacitado el proceso de enseñanza – aprendizaje puede ser bastante limitado. Asimismo, Vera (2017) concluyo que el estadístico ($Rho = 0.670$, $p < 0.01$) un aspecto fundamental en el desarrollo adecuado del desempeño docente, puesto que favorece la adquisición de recursos pedagógicos en los docentes para ofrecer una educación de calidad a sus estudiantes. Por su parte, Horna y Horna (2017) concluyo también que cuando en una institución educativa se lleva a cabo un programa de monitoreo pedagógico de forma adecuada según los lineamientos establecidos por el MINEDU, es posible que exista un efecto positivo sobre el desempeño que mantienen los docentes.

En tanto que, Pacheco (2016) concluyo una alta significativa ($r = .83$, $p < .01$) entre las variables de estudio. Este resultado reafirma que el establecimiento de la estrategia de acompañamiento pedagógico por parte de la directiva beneficia a la institución educativa, dado que genera que los docentes se encuentren más capacitados para brindar sus sesiones lectivas, y transmitir un mejor aprendizaje a sus estudiantes. Según Cárdenas (2019), obteniendo como resultado 0,8, lo que revelo un nivel de confianza fuerte. Los resultados muestran en la pre test es igual a 26,50; el post test 45,40 y un grado de significancia de 0,000 es $< \alpha = 0,005$. La conclusión después el análisis estadístico fue que las habilidades blandas mejoro convincentemente repercutiendo en el desempeño docente. Para Cruzado (2019) Desarrollo la tesis denominada: Habilidades blandas en la empleabilidad. La investigación fue estudiada teniendo en cuenta el enfoque cuantitativo, en nivel de estudio fue correlacional causal, La pesquisa trabajo con un grupo de 82 estudiantes. El investigador concluye que la variable habilidades blandas tiene una dependencia de la empleabilidad en un 91%, así lo indico el coeficiente de Nagelkerke.

Así mismo Ayala y Maraví (2016) El resultado de su estudio de la investigación, manifiesta que existen competencias muy significativas como la comunicación para realizar las diversas actividades como la de tutoría, la de innovación, la competencia digital y científica, que beneficiando a la institución en su gestión y administración de sus recursos. Según Tapia (2018) presento la tesis asignada con el nombre de las habilidades blandas convivencia escolar. Se empleo una investigación básica, utilizando en la pesquisa un diseño no experimental, por la forma de desarrollar la indagación fue descriptivo, por la manera de relacionar las variables se identificó como correlacional, el método elegido fue

hipotético – deductivo. Los resultados fueron ($Rho = ,641$) Indicativo que coexiste una relación positiva moderada; además ($p=0.009<0.05$), la correlación fue significativa. Para Caballero, et. al. (2019) Los investigadores utilizaron para recolectar los datos rubricas y escalas valorativas, así también la técnica de la observación directa. Después del análisis de información concluyeron las variables estudiadas tiene relación directa, es decir es directamente proporcional. Para Sotelo y Espíritu (2017) La investigación concluye indicando que los estudiantes universitarios demuestran conocimiento disciplinar, sin embargo, los egresados carecen de habilidades blandas como la ética, adaptabilidad, responsabilidad y compromiso lo que hace que no sean competitivos.

En la variable **habilidades blandas**, las teorías que fundamentan la investigación, según Engelberg (2016) las habilidades son destrezas y capacidades para ejecutar acciones que se adquieren en el aprendizaje paulatino adquirido en la escuela y en la sociedad, además se menciona que las habilidades permiten hacer las cosas correctas. Según Cimatti (2016) menciona que las habilidades blandas surgen a partir de la personalidad de cada individuo, por las características personales. Asimismo Cobo y Moravec (2014) indican que las capacidades blandas son las habilidades que una persona el desenvolvimiento en sus vida cotidiana y laboral que se adquieren en contextos formales e informales, muy importantes en contextos laborales y de socialización, a diferencia de las habilidades duras como indican Cobo y Moravec (2014) son las habilidades y competencias que se adquieren a través del conocimiento académico y a la experiencia profesional. y se conoce ordinariamente como inteligencia.

Asimismo, aduce Ortega (2017) que las habilidades blandas llamadas también no-cognitivas es la forma de relacionarse con otras personas, manejando emociones, y resolviendo problemas de forma creativa. Por lo mencionado, al hablar de habilidades blandas o ser, saber ser, se habla de inteligencia emocional pues se debe de tener un control absoluto del manejo de las emociones para convivir e interactuar con las demás personas de una forma asertiva y tolerante, buscando decir nuestra opinión, pero sin herir los sentimientos de los demás, haciéndolo de forma respetuosa. Para Morocho (2016), indicó que actualmente los colaboradores de las entidades deben contar con habilidades blandas. Es vital el incremento de habilidades blandas pues con ellas facilita una interacción exitosa. Manifiestan Santos, et. al. (2016). Las habilidades blandas son aquellas vinculadas

al trabajo que implican escasa o ninguna interrelación con dispositivos y cuya utilización en el trabajo es muy diseminada. Se puede acotar que cuando hablamos de habilidades blandas en nuestro centro laboral se habla sobre la interacción no solo con nuestros pares.

Lo que considera el autor acerca de esta variable es que surge de la mezcla de las habilidades sociales o comunicativas. Viabilizando de esta forma la interrelación y comunicación de forma efectiva y asertiva con otros. Dando como resultado un factor importante que ayuda a posibilitar el funcionamiento de las instituciones con los trabajos en equipo. Se puede señalar que al hablar de esta variable se refiere al conocimiento basada en la emoción, interacción y dialogo efectivo; ayudando a conocerse a sí mismo y a otros, creando campos de incremento profesional. Asimismo, recomienda a todas las personas que tienen cargos de directivos se requiere que dominio las habilidades directivas. Por otro lado, Mujica (2015) presenta por un lado las conocidas habilidades duras como las que identifican y tienen una estrecha relación con los conocimientos adquiridos en el proceso formativo, las cuales son las aptitudes, rasgos, conocimientos y valores. Por otra parte, las habilidades blandas se forman por habilidades como la comunicación, relación, creatividad, trabajar en equipo, responsabilidad, honestidad, u otros, que sumando todo esto llevan al individuo a ser más comprometido con la institución a la hora de solucionar problemas, dando paso al aumento y desarrollo institucional.

Según Cabrero (2018) las habilidades blandas no son cognitivas, estas son percibidas en una persona al relacionarse de manera creativa, al interactuar en equipo, mostrando autonomía, seguridad en su desempeño con la capacidad para solucionar problemas, se puede evidenciar el éxito en todas las actividades que realiza. Para Holguín, et. al. (2018) ser tolerante, empáticos, reflexivo ante los errores, para que el trabajo en equipo sea eficaz. La comunicación es clave para el mundo globalizado con abundante comunicación, ya que gracia al avance de la tecnología, nos podemos comunicar con todo el mundo en segundos, con este planteamiento, se considera que se debe de considerar impulsar en el desarrollo de las habilidades blandas, para alcanzar buenos resultados en las entidades estatales, escuelas, empresas, organismos comerciales. Según. Ducworth y yeager (2015) expresa que las habilidades blandas son provechosas para las personas la sociedad, los negocios, son muy acertadas, porque se van desarrollando en el tiempo, expresadas en diversos contextos.

Para Marrero, et. al.(2018) Señala que en la escuela los docentes no se preocupan para que los estudiantes desarrollen habilidades blandas, están lejos de ser creativos, competitivos, no están preparados, para lograr un buen nivel que le ayude a generar un buen ingreso económico porque, no son promovidos por falta de liderazgo. El docente debe capacitarse para mejorar sus actividades y los estudiantes no se perjudiquen porque estas habilidades están presentes de manera transversal en el currículo. Así mismo la Universidad Alberto Hurtado define las habilidades blandas como actividades que no todas las personas han desarrollado eficazmente con una adaptación de servicio al público.

Las habilidades blandas desde los primeros años Según Valdebenito manifiesta las habilidades blandas desarrollan desde la primera infancia, la familia es la primera comunidad donde se van potenciando estas habilidades, en la escuela se van fortaleciendo es fundamental que en las escuela incluyan esta área para que al terminar la etapa escolar los estudiantes no tengan dificultad para interactuar en su medio social Dimensión de la variable habilidad blanda. Según García (2018) manifiesta que las habilidades blandas o llamadas también socioemocionales son las que se encuentran estrechamente vinculadas con las emociones de las personas el cual les permitirá desempeñarse efectivamente en cualquier ámbito. Una dimensión que podemos extraer de las habilidades blandas es la comunicación. Asimismo las características de las habilidades blandas indicado por Ortega (2017) impulsan a las personas a ejercer un mejor desempeño laboral y socializarse de manera exitosa en el ambiente laboral y estas habilidades, se distinguen por ser las más utilizadas en cuestiones laborales y son las que no tienen caducidad, a diferencia de las habilidades duras, otra característica es que son difíciles de medir y de enseñar.

La importancia de las habilidades blandas, que el mundo profesional esta demandando nuevas habilidades que no se imparten en la educación formal, estas habilidades interpersonales son eternas en las personas, a diferencia del conocimiento técnico que cambia vertiginosamente con los adelantos tecnológicos y la era del conocimiento. Es la combinación de cualidades, personalidad y habilidades interpersonales que posee las personas esenciales para el desarrollo personal que son trascendentales para el desempeño laboral de acuerdo a la formación profesional (Días, 2015). Por todo lo mencionado, es sumamente importante hablar hoy en día sobre las habilidades blandas, debido a que son las actitudes, rasgos de la personalidad y comportamientos que

contribuyen al desempeño y productividad de una persona en una organización u empresa, siendo estas son muy valiosas.

Estas habilidades blandas son innatas del ser humano, pues han sido adquiridas a lo largo de su educación sin olvidar los valores inculcados por los padres. Según Mujica (2015) expresan que las habilidades blandas o habilidades socioemocionales se apunta a actitudes, rasgos de la personalidad y comportamientos que contribuyen al desempeño y productividad de una persona. Por consiguiente, las habilidades blandas o habilidades no cognitivas denominadas también soft skills, son importantes porque en la actualidad son muy cotizadas por las empresas u organizaciones, esto se debe a que se requiere mayor humanización, respeto, empatía, tolerancia, interacción pacífica con nuestros pares en nuestra vida, en conclusión, urge ser una persona que domine competencias comunicativas, de forma efectiva y clara sin herir a los demás porque están aptos de valorar las competencias de las demás personas y siempre buscan mejorar continuamente en el ámbito que se desempeña.

Para fundamentar la investigación se describen las bases teóricas que son el sustento teórico de las habilidades blandas, al respecto manifiesta Yturralde (2016) “las destrezas se adiestran a la mejora de comportamientos sociales. Las habilidades blandas es una serie de conductas expresadas por la persona humana permitiéndole integrarse, movilizarse y transferir habilidades, juicios y actitudes para relacionarse de forma asertiva en el contexto social, familiar, laboral y académico. En cuanto García (2018), “Las habilidades blandas están formadas por una serie de habilidades no cognitivas, cualidades indispensables para el aprendizaje y logros de desempeños exitosos en el campo laboral, de forma especial en el desempeño docente. Asimismo, manifiesta, Lagos (2016) A estas destrezas son conocidas como actitudes “saber ser” en otras palabras, como una persona debe desempeñarse en un determinado contexto. De acuerdo a las definiciones sobre habilidades blandas expuestas por los autores, es un conjunto de habilidades personales y profesionales de índole socio emocional indispensables en la gestión del trato como personas que se desenvuelven en un contexto social, las cuales tienen que ser aplicadas por los docentes en la interacción profesional. Saber ser, consiste en saber relacionarse consigo mismo, con las otras personas y el contexto social con seguridad, espíritu de superación, impulso profesional, comunicación afectuosa y compromiso.

Importante la definición que realiza Carrozo (2018) las habilidades blandas son propias del comportamiento humano que se ejercen dentro de un determinado contexto social o ambiental, comportamientos que cambian o modifican las conductas de las personas. De acuerdo con Torrelles (2011), se define que las habilidades blandas son atributos propios de la persona, los cuales tienen que ser promocionados desde el contexto familiar y escolar. Las cuales cambian o modifican comportamientos de las personas en los contextos laborales. Sobre habilidades blandas, según Cabello (2013), quien manifiesta “Que es una serie de cualidades personales, transformándose en relaciones sociales con las demás personas indispensables para el convivir diario del desempeño docente poniendo en práctica cualidades en el trabajo en equipo, liderazgo, negociación, empatía. (p. 17).

En la **primera dimensión trabajo en equipo**, Según Whetten, Cameron y Colectivo (2017) que es la colección de tácticas que emplean las personas para lograr sus propósitos; aducen Dieste, López y Martín (2019) que la competencia de trabajo en equipo se vincula con todas las articulaciones que se ponen en marcha cuando se implementa un quehacer, movilizand o tareas de permutas de ideas, interrelación, cooperación y coloquio, de modo conjunto, por lo tanto, es vital trabajar colaborativamente, argumenta Raceti (2015), que trabajo en equipo es la incorporación de estrategias logrando objetivos, para esto se valora el aporte y colaboración de los involucrados consiguiendo una meta en común, por lo argumentado debe de primar el involucramiento, compromiso para acceder al triunfo deseado. Para Rodríguez y Ruiz (2019) dicen, que el trabajo en equipo favorece el respeto, la confianza e incentiva a la integración del grupo; por concerniente, al trabajar en conjunto fomenta y refuerza lazos afectivos entre los trabajadores. Según Torrelles (2011) menciona al trabajar en equipo se manifiesta la inclinación de la persona y la identificación con los demás para realizar y obtener logros, cambiando ideas con responsabilidad. Por tal motivo, es necesario trabajar colaborativamente porque hay un alto nivel de interacción personal con los demás.

Según García (2018) las habilidades blandas hacen referencia a un cúmulo de cualidades, atributos, competencias y comportamientos que adquiere y desarrolla la persona durante un periodo de tiempo y lo capacita a responder de manera proactiva ante situaciones determinadas en el campo laboral y personal. De acuerdo con Toro (2015) indica que “el trabajo en equipo no solo beneficia a la organización laboral, sino al mismo

equipo, los buenos resultados permiten a la institución o empresa lograr sus objetivos y metas propuestas, en cuanto al beneficio del grupo. Las organizaciones laborales tienen la objetividad de promocionar equipos de alto rendimiento, los cuales no se miden solo por el beneficio económico productivo, sino se debe tener en cuenta el aspecto humano, que se origina mediante la cohesión, la capacidad de resolver problemas en equipo. En cuanto Gutiérrez (2010) sostiene que el trabajo en equipo consiste en la colaboración e interacción de un grupo de personas con el propósito de conseguir logros través de conocimientos, capacidades, estrategias. También Borell (2004) El trabajo en equipo, está formado por conjunto de estudiantes o profesionales que cooperan de manera individual para la consecución de logros comunitarios. Según Lippman et al. (2015) De acuerdo con los autores, se puede deducir, que hoy más que nunca las escuelas necesitan del trabajo en equipo, porque el éxito de los logros de enseñanzas de los escolares se alcanza mediante la participación de todos siendo fundamental la comunicación.

Así mismo, Ortega (2017) consideró que la habilidad de trabajar en equipo enmarca la participación, respeto, cooperación para lograr objetivos comunes, por lo tanto, la labor en conjunto es una aptitud en la actualidad muy valorada, debido a que, sin él, no alcanzamos las metas planteadas por la organización u empresa, por ende, el trabajo en equipo incentiva a la convivencia pacífica entre todas las personas, implica compromiso, cooperación, respeto, empatía, por lo tanto, se trabaja en forma colaborativa cambiando nuestra forma de pensar y actuar. Marrero, et. al. (2018) manifiesta que es se necesita tener sentido de pertenencia para participar conjuntamente y sentirse parte de un equipo; así mismo, expresa Dubrin (2008) que es incentivar la colaboración entre todos los trabajadores para obtener una solución ante una situación conflictiva; esto quiere decir que, se debe de tener en cuenta toda opinión de cualquier grupo de trabajo para que sea analizada conjuntamente formulando así, la solución apropiada. Manifiesta Ander-Egg (2001) que trabajar en equipo es poner en práctica las diferentes destrezas de las personas que se unen para obtener un objetivo común; en conclusión, se puede decir, que el trabajo en equipo es aquel que se realiza con otras personas que ponen en acción las diferentes cualidades, conocimientos que se complementaran de forma colaborativa entre sí para poder alcanzar una meta trazada.

En la **segunda dimension responsable**, según Ortega (2017) Ser responsable significa que la persona organiza sus actividades de manera pertinente y coherente, en un tiempo determinado para realizar sus actividades, atendiendo las expectativas y estándares que se exige para un óptimo desempeño. , aun falta que la comunicación sea pertinente responsable, llegando puntual a sus quehaceres diarios y desarrollarla con responsabilidad. En la **tercera dimension comunicación**, Segun Ortega (2017) define a estas habilidades como capacidad para comunicarse de forma escrita u oral, las personas que manejan esta habilidad tienen más tacto al hablar y lograr el objetivo de entregar y obtener información clara y precisa. Declara Cornejo (2011) que hoy en día la comunicación es el efecto de estrategias, manifestaciones que han evolucionado en la sociedad. Aduce Uña (2000) que al estudiar la comunicación también se debe de clasificar según el modo de la comunicación esto puede ser según la cercanía de las personas es la comunicación próxima, siendo sus características el habla, el escucha, tocar, entre otras, lo que se requiera para poder comunicarse. Lull (2008) menciona que la expresión es la manera de cómo nos manifestamos con la humanidad. Por lo mencionado, expresar es la capacidad que tiene el ser humano para transmitir nuestros deseos, opiniones, sentimientos siendo verbal o simbólica.

Otra característica es el escuchar, según argumentan Brönstrup, Godoi y Ribeiro (2007), escuchar es la percepción que se tiene con respecto a algo comprendiendo e interactuando unos con otros; esto quiere decir que escuchar es prestar atención poniendo en acción toda nuestra capacidad para darnos cuenta lo que la otra persona nos desea decir. Se necesita ser buenos comunicadores y esto conlleva hacer buenos oyentes manteniendo el interés y controlando nuestras propias emociones, pues así se evitará malas interpretaciones, teniendo en cuenta que la comunicación es primordial en nuestros días, pues a través de ella expresamos ideas, sentimientos, opiniones de forma clara con las personas que nos rodean se debe de mencionar que ésta, también se presenta a través de las telecomunicaciones, es decir a través de aparatos técnicos. De la misma forma mencionan Saraya, Baylon y Condori. (2019) que es primordial resolver los problemas a través de la comunicación asertiva para encontrar una solución empleando estrategias de negociación donde este inmerso el cumplimiento de normas. **En la cuarta dimension innovador**, la creatividad, a través del arte. el estudiante a través del arte vs desarrollando habilidades al interactuar con sus pares a través de la danza, el folclore, la declamación, la pintura va

reconociendo como persona valiosa potenciando sus debilidades para transformarlas en habilidades demostrando eficacia y reflexionando en que necesita seguir mejorando.

En la segunda variable **desempeño docente**, Cabero (2018) menciona que el desempeño del docente en las aulas de clase tiene que ser óptimo, el mismo debe poseer capacidad para generar un discernimiento de información, que vaya más allá de un conocimiento producido por otro individuo y que el resultado de alcanzar es llegar a la reflexión y emisión de criticidad, ya que en la actualidad es necesario cambiar las diversas ideologías que se tiene del personal educativo, motivando a la sociedad a pensar que cada niño se dirige a un aula para ser guiado e instruido por personas capacitadas para ayudarlos en su desarrollo intelectual y personal. Por lo que, un maestro antes de dirigirse a impartir sus clases es indispensable que la planifique, analice e identifique sus falencias e inquietudes, adquiriendo de esta manera nuevos métodos y estrategias de enseñanza, contribuyendo así a la producción de creatividad en sus conocimientos, ya que al estar frente a sus alumnos se transforma en el protagonista del futuro de sus estudiantes, al mismo tiempo debe convertir la clase en un espacio plenamente propicio, acorde al desarrollo de los mismos (García & Camacho, 2016).

Para Mujica (2015) el desempeño y habilidades de los trabajadores también sus comportamientos en el desarrollo de las actividades de trabajo que realicen, es el desarrollando capacidades complejas que lo lleven a integrarse en equipo para que se pueda elaborar diversos proyectos que den solución a las necesidades de la institución, para enriquecerla a través de la investigación para crear nuevas áreas curriculares para desarrollarlas en las escuelas y seguir aportando innovaciones en las prácticas educativas. En lo referente a la primera dimensión, Crosotti y Moreno (2013) menciona que la actualización de conocimientos de los docentes en el ámbito educativo son vistos como transmisores de conocimiento, lo cual admite que tenga la capacidad de enlazar e instruir a personas con metas y objetivos por lograr. Ahora la actualización de información es muy relevante en su labor, podríamos decir que si es completamente capacitado tendría mejor desenvolvimiento laboral y por ende sus aplicaciones profesionales serían de éxito, es algo muy bueno, ya que el estudiante tiene el poder de adquirir mucha información, se podría mencionar que su mente es semejante a la de una esponja que absorbe, cada palabra que emite el maestro a sus alumnos puede construir su futuro e inclusive el profesor con sus

valiosas opiniones tiene el deber de enseñar a sus alumnos a vincular sus enseñanzas con el entorno que los rodea.

Es de gran importancia que cada pedagogo asuma la responsabilidad de buscar nuevos datos, debido que cumple el rol de agente buscando la manera de sacar adelante no solo a un niño sino a toda la sociedad; se sugiere que el educador tiene que ser muy minucioso al momento de recabar los saberes. La actualización de información por parte del personal docente es un factor que beneficia tanto a estudiantes como al prestigio de la institución (Camargo, y otros, 2014). Se podría decir que este proceso involucra mucho el intelecto del estudiante, puesto que durante el transcurso el mismo experimenta emociones y aptitudes relacionadas con la enseñanza que se está brindando. Sin embargo, este tipo de estrategias es visto como un puente de reflexión ya que el alumno no solamente se preocupa por aprender conocimientos ya comprobados y analizados por distintas personas, sino que piensa en producir su propia información, es decir genera un autoconocimiento con la información anteriormente impartida y a la vez se adapta al nuevo material que le permitirá educarse, comprender y recordar sus conocimientos previos.

Espinoza (2010) manifiesta que la tarea de un docente no es básicamente a la transferencia de la mayor cantidad de conocimientos, así éstos sean de mucha importancia para el estudiante. La tarea docente va más allá, busca orientar y formar integralmente al alumno abarcando no solo un aspecto del niño, sino todos los aspectos que lo convierten en una persona compleja y pensante. Manzi (2006) manifiesta que las expectativas del resto o que va por encima de lo que se espera alcanzar; es un nivel que se caracteriza por presentar un amplio conocimiento pedagógico; el siguiente nivel es el competente, el cual señala un desempeño adecuado al indicador evaluado; es decir que cumple con lo necesario para ejercer la docencia de manera adecuada aunque no excepcional pero se trata de un buen desempeño; otro de los niveles se le denomina básico, es decir, que alcanza lo deseado en el ítem a evaluar, aunque con algunas irregularidades en diversas circunstancias y que también se aprecian ciertas debilidades, sin embargo, esto no resulta tener mayor gravedad ni es un hecho que se repita permanentemente. Por último, tenemos al nivel insatisfactorio, el cual significa que se observan diversas deficiencias y presenta mayores dificultades en el ítem a evaluar y estas deficiencias afectan notablemente la labor del maestro.

Segun el Minedu (2007) establece, que existen cuatro escalas o niveles de desempeño, los mismo que se adaptaron mejor quedando así: el primero es el nivel deficiente, que es el nivel en el cual el alumno presenta claras dificultades para lograr los aprendizajes; el segundo es el nivel regular, donde el alumno aún presenta dificultades pero trata de obtener algunos aprendizajes esperados; el tercero es el nivel bueno, en el cual el alumno ha logrado algunos aprendizajes pero con ciertas dificultades y el cuarto es el nivel muy bueno, que es el nivel donde el alumno presenta los logros esperados. Minedu (2017) cuarta rúbrica desarrolla en sus alumnos pensamientos críticos, creadores ,razonados mediante actividades que inciten a formular sus propios productos, comprender principios, establecer relación de conceptos o desarrollar estrategias. Actualmente, la formación del docente se basa en un enfoque crítico-reflexivo que indica que los conocimientos son transmitidos siempre y cuando son construidos o producidos, por tal motivo los docentes y alumnos deben considerarse como agentes activos dentro de lo que respecta al proceso de construcción del aprendizaje. Durante cada proceso formativo se debe tener en consideración este principio, y buscar de forma permanente la construcción de nuevos conocimientos (Minedu, 2012)). Esta clase de enfoque supone que la producción de conocimientos también requiere de la intervención de los alumnos, en función que el docente es quien brinda el conocimiento, pero debe dilucidar si es útil para sí mismo, y por ende incorporarlo dentro de sus repertorios cognoscitivos.

Por otro lado, en lo que refiere al análisis conceptual del desempeño docente, se indica que se trata del grado de eficacia del proceso de enseñanza, por lo cual supone que existe una mejor continua para acompañar al docente y así fomentar su aprendizaje de recursos pedagógico (Casanova, 2012). Por su parte el Minedu (2012) según el Marco del buen desempeño docente llegó a definir al desempeño como aquella actuación que puede ser observable del docente, la cual puede ser evaluada y que llega a suponer la competencia profesional. Por lo tanto, se estima que el desempeño docente se delimita por las regulaciones que buscan garantizar un desarrollo eficiente en el rol que ejercen dentro de la institución educativa, en donde también se incluye sus relaciones interpersonales, el compromiso y la implicancia afectiva que desarrolla con la escuela. En tal sentido, cuando se habla de desempeño docente se enfatiza en el grado de cumplimiento de la labor pedagógica, pero a su vez se atañe al grado de compromiso y la implicación afectiva que tiene el docente durante la ejecución de sus sesiones lectivas en la escuela (Guzmán, 2016).

Además, el desempeño docente puede ser considerado como la práctica cotidiana que manifiesta el profesor al interactuar con sus alumnos dentro de la sesión del aprendizaje, sobre la cual se pone en manifiesto sus conocimientos, técnicas y estrategias que facilitan la participación activa del aprendizaje (Escribano, 2018) sostiene que un docente cuente con la capacidad de conocer a cada uno de sus estudiantes, asimismo debe ser capaz de reconocer las expectativas y necesidades planteadas por aquel conjunto de situaciones que son relevantes, en virtud del aprendizaje y las acciones evaluativas. En tanto que para De la Cruz (2008) se trata de la oportunidad que tiene el docente para demostrar sus habilidades en su actuar profesional con eficiencia durante los procesos planificación y ejecución de sus actividades pedagógicas dentro del aula, y se permite la evaluación de diversas cualidades para determinar si aporta positivamente en el cumplimiento del desarrollo pedagógico e innovación.

De acuerdo con Montalvo (2011), esta variable no sólo hace referencia a la forma de trabajo que se desarrolla, sino también se centra en la adecuada calidad que se le otorga por la eficacia y/o eficiencia con el que se brinda Por su parte, Estrada (2013) lo indica como el eje que facilita la activación del proceso formativo dentro una educación formal, por lo tanto se requiere realizar una evaluación diaria, en la que se debe tomar en cuenta cada uno de los procesos y aspectos. Es fundamental tener en cuenta que el desempeño docente mantiene un papel fundamental, puesto que genera los espacios para la organización de aula, la construcción de normas de convivencia con los estudiantes, a fin de que ellos cuenten con la capacidad para evaluar y solicitar de forma respetuosa el cumplimiento de las mismas, por lo cual el docente tendrá que contar la capacidad para regular su comportamiento (Pérez, 2018).

En la **primera** dimensión creatividad, Según Minedu (2012) La persona creatividad es un ser abierto, innovador con disposición a nuevas actividades, no escatima el tiempo lo aprovecha hacia perspectivas nuevas y diversas se incorpora en equipos de trabajo sin ninguna dificultad adaptándose a ellos para aportar ideas constructivas en el trabajo que de esta realizando. No le teme al fracaso él lo toma como una oportunidad seguir creciendo y aprender. Asimismo da a conocer ideas retadoras y motivadoras que hace que las personas desarrollen la creatividad a través de actividades lúdicas de alta calidad con procesos

creativos. Tal es así que surge como una espuma en la persona, evidenciándose como una capacidad milagrosa de los seres humanos, es indispensable dejar que las ideas fluyan y organizarlas hacia nuevas perspectivas. También para que los docentes organicen su tiempo compartan las estrategias que son importantes para ejecutar los aprendizajes.

En la segunda **dimensión proactividad**, fue conceptualizada por el Minedu (2012) es la habilidad de sentir y entender las emociones y los sentimientos de las personas, es decir, desarrollar una sensibilidad afectiva para crear vínculos de amistad y sintonía emocional con sus pares. Además de ser una cualidad invaluable por ser una habilidad que muy pocos lo desarrollan en sus relaciones interpersonales. Esto llevado al ámbito pedagógico, promueve y fomenta relaciones saludables y sólidas en toda la comunidad educativa. Las personas pro activas son aquellas, que siempre están tomando la iniciativa para realizar una actividad, o resolver un conflicto o situación problemática, también se adaptan fácilmente a las necesidades, exigencia y retos que se le presentan. También ser proactivo conlleva a la persona al análisis de diversas tendencias, en la sociedad actual, proponiéndose metas para solucionar problemáticas de la o institución. La proactividad conlleva a la persona a investigar, analizar la situación problemática para dar soluciones pertinentes, direccionando hacia el éxito a la institución o centro laboral.

Proactividad para Minedu (2012) se dice que es proactiva a la persona dinámica que sabe desempeñarse eficientemente anticipándose a los problemas, es la que tiene un desempeño óptimo en sus funciones, tiene la capacidad de solucionar problemas. Los docentes deben de fomentar en los estudiantes que sean independientes asuman responsabilidades, desarrollen la autonomía para que asuman retos. Es el enfoque de enseñanza debe centrarse el docente en fomentar una mayor independencia y autonomía en los estudiantes. Según Escribano (2018) afirmó que esta habilidad predispone positivamente a que las personas puedan reconocer y validar las emociones ajenas a través de la cual se escucha activamente, se comprende los sentimientos de sus pares y se consolidan los vínculos sociales tanto en el ámbito personal como profesional. Por su parte, Espinoza (2010) consideraron que la empatía, la cual hace referencia a la escucha activa y el respeto a la diversidad, es una habilidad que debe ser desarrollada por todo profesor en su práctica pedagógica. El ser empático implica ponerse en el lugar de las demás personas con el fin de apoyar emocionalmente a sus congéneres desde la solidaridad

y la buena voluntad. También Escribano (2018) planteó que el desarrollo de una actitud empática predispone a las personas a conocer los sentimientos de los demás mostrando un interés genuino de ayudarlos.

En la tercera **dimensión** responsabilidad, cuando se comparten responsabilidades de las acciones que conllevan a la obtención de los logros de los estudiantes, esto responsabilizará aún más a cada miembro de la comunidad educativa, contando desde el jefe o directivo hasta la persona que se encarga de la mantención del colegio. Cuando se tiene claro las metas a alcanzar, la organización y la fijación de tareas dentro del equipo es mejor productiva. Ante esto, un clima favorable vendría a ser un aspecto fundamental para la buena gestión pedagógica. Para Minedu (2012) Hablar de responsabilidad es ser, organizado, preocupado puntual, activo cumpliendo con todas las actividades programada en la institución en el aula, tomar el control de sus emociones, para dar lo mejor de si.

Problema general: ¿Qué relación hay entre las habilidades blandas y el desempeño docente de la institución educativa 6088 de Rosa de Santa María Cieneguilla Tambo Viejo?, Problemas Específicos: ¿Qué relación hay entre trabajo en equipo y desempeño docente de la institución educativa 6088 Tambo Viejo Cieneguilla 2019?, ¿Qué relación hay entre la responsabilidad y desempeño de los docentes de la institución educativa 6088 de Rosa de Santa Matia Cieneguilla Tambo Viejo?, ¿Qué relación hay entre comunicación en el desempeño de los docentes de la institución educativa 6088 de Rosa de Santa María Cieneguilla Tambo Viejo?, ¿Qué relación hay entre innovación y desempeño de los docentes de la institución educativa 6088 de Rosa de Santa María Cieneguilla Tambo Viejo?

Justificación del estudios, se justifica en las bases teóricas, que en la actualidad es de gran relevancia para las escuelas, empresas, instituciones públicas privadas, entre otras disciplinas: una disciplina muy importante son las habilidades blandas, siendo elementos importantes para la interacción entre los docentes de las institución educativas 6088 Rosa de Santa María Cieneguilla Tambo Viejo para desarrollar en los docentes un buen desempeño a través del trabajo en equipo, con responsabilidad, creatividad teniendo en cuenta que la comunicación activa, es muy importante, para poder desarrollar un trabajo mancomunado, para que el desempeño de los docente sea optimo en el aula con sus

estudiantes, como también interactuando entre ellos para enriqueciéndose mutuamente con sus experiencias y talleres pedagógicos.

Justificación metodológica se justifica ya que, se emplea técnicas y métodos que permitirá obtener información relevante para analizar datos, interpretar y tomar decisiones. Así también, se presenta la elaboración de instrumento acorde el marco teórico para identificar en forma correcta las expresiones o resultados de los encuestados. Aplicando el método científico, se obtendrá los mejores análisis y conclusiones que ayudará implementar programas o actividades en favor de los niños de la institución. Relevancia social, el presente trabajo es relevante en el sentido que, presentara resultados para la implementación o adecuación de actividades en las aulas de los niños de acuerdo al contexto de su desarrollo. Elaborar un proyecto o plan de actividades a base de los resultados permite cambiar o transformar el quehacer los docentes en su desarrollo profesional con la participación de la comunidad educativa . En tal sentido, es de mucho beneficio tanto para docentes del nivel como para la comunidad educativa.

Objetivo general, determinar la relación existente entre las habilidades blandas y el desempeño de los docentes de la institución educativa 6088 de Rosa de santa María Cieneguilla Tambo Viejo. Objetivos específicos: Determinar la relación existente entre trabajo en equipo en el desempeño de los docentes de la institución educativa 6088 Rosa de Santa María Cieneguilla Tambo Viejo, determinar la relación existente entre la responsabilidad en el desempeño de los docentes de la institución educativa 6088 de Rosa de Santa María Cieneguilla Tambo Viejo, determinar la relación existente entre la comunicación en el desempeño de los docentes de la institución educativa 6088 de Rosa de Santa María Cieneguilla Tambo Viejo, determinar la relación existente entre la innovación en el desempeño de los docentes de la institución educativa 6088 de Rosa de Santa María Cieneguilla Tambo Viejo.

Hipótesis general, existe una relación significativa entre las habilidades blandas y el desempeño docente de la institución educativa 6088 de Rosa de Santa María Cieneguilla Tambo Viejo . Hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño docente de la institución educativa 6088 de Rosa de Santa María Tambo Viejo Cieneguilla 2019, existe una relación significativa entre la responsabilidad en

el desempeño docente de la institución educativa 6088 Rosa de Santa María, Tambo Viejo 2019 Cieneguilla, existe una relación significativa entre comunicación y desempeño docente de la institución educativa 6088 de Rosa de Santa María, Cieneguilla Tambo Viejo, existe una relación significativa entre innovación y desempeño docente de la institución educativa 6088 Rosa de Santa María, Tambo Viejo 2019 Cieneguilla

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación realizada Hernández y Mendoza (2018) es de tipo básica, porque el objetivo es incrementar nuevos conocimientos que proporcionan las variables de manera teórica a través de disciplinas científicas en un contexto determinado., se realizó el enfoque cuantitativo, asimismo los métodos de investigación, propuso un método hipotético deductivo, que implica hacer preguntas y verificar hipótesis, El diseño pertinente es un diseño correlacional, donde se describió las relaciones entre las dos variables en un tiempo específico, no experimental. No es necesario manipular ninguna variable, considerando su carácter temporal, es transversal. Asimismo el paradigma empleado fue el positivismo que es una corriente filosófica que predica al conocimiento científico como autentico, el cual surge de la afirmación de las hipótesis mediante su comprobación por el método científico.

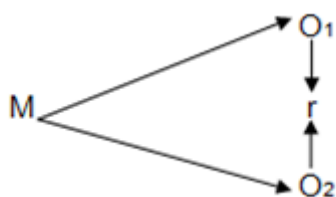


Figura 1: Esquema del diseño de investigación.

Dónde:

M: Es la muestra

O1: (Habilidades blandas)

O2: (Desempeño docente)

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Habilidades blandas

Asimismo, aduce Ortega (2017) que las habilidades blandas llamadas también no-cognitivas es la forma de relacionarse con otras personas, manejando emociones, y resolviendo problemas de forma creativa. Por lo mencionado, al hablar de habilidades blandas o ser, saber ser, se habla de inteligencia emocional pues se debe de tener un control

absoluto del manejo de las emociones para convivir e interactuar con las demás personas de una forma asertiva y tolerante, buscando decir nuestra opinión, pero sin herir los sentimientos de los demás, haciéndolo de forma respetuosa.

Variable 2: Desempeño docente

Por su parte el Minedu (2012) según el Marco del buen desempeño docente llegó a definir al desempeño como aquella actuación que puede ser observable del docente, la cual puede ser evaluada y que llega a suponer la competencia profesional. Por lo tanto, se estima que el desempeño docente se delimita por las regulaciones que buscan garantizar un desarrollo eficiente en el rol que ejercen dentro de la institución educativa, en donde también se incluye sus relaciones interpersonales, el compromiso y la implicancia afectiva que desarrolla con la escuela.

Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable: Habilidades blandas

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Trabajo en equipo	Equipo Planifica Ideas Cumplimiento		Likert	
Responsable	Actividad Programación Normas Corregir Desarrollo	1- 8	Siempre Casi Siempre	Malo (30-70)
Comunicación	Sincera segura Adaptada Efectiva Conflicto	9-16 17-23	A Veces Algunas Veces Nunca	Bueno (72-110)
Innovador	Innovación Participación Educativa Elaborada Académico	24-30		Regular (111-150)

Fuente: Adaptado de Cárdenas, J. (2019).

Tabla 2

Operacionalización de la variable Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Creatividad	Objetivo	1- 10	Siempre (5)	Malo (30-70)
	Estrategias Motivar Actividad		Casi Siempre (4)	
Proactividad	Proyecto Organiza Educativas	11-17	Algunas Veces (3)	Bueno (72-110)
			Casi nunca (2)	
Responsabilidad	Salud	18-30	Nunca (1)	Regular (111-150)
	Científica Organiza Planifica Sensibilidad Instrucciones			

Fuente: Adaptado de Castañeda, W. (2019).

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según Hernández et al. (2014), la población es un conjunto de hechos con características comunes a partir de los cuales se pueden recolectar datos para su investigación y comprende 60 de la institución educativa 6088 de Rosa de santa María Cieneguilla Tambo Viejo

Tabla 3

Población de docentes de la institución educativa 6088 de Rosa de santa María Cieneguilla Tambo Viejo.

Docentes de la institución educativa 6088 de Rosa de santa María Cieneguilla Tambo Viejo.	Cantidad
Docentes	60
Total	60

Fuente Estadística de la I.E. I N° 6088

La muestra es no probabilística, población censal es 60 docentes de la institución educativa 6088 de Rosa de santa María Cieneguilla Tambo Viejo.

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

Los instrumentos aplicados fueron los cuestionarios para cada una de las variables y como técnica la observación. Los dos instrumentos fueron ordenados de acuerdo a sus respectivas dimensiones y con sus escalas siendo aplicados paralelamente. La estructura de la variable 1 es 30 y la estructura de la variable 2 es 30. Son preguntas múltiples. Creemos que la aplicación de esta tecnología es una mesa de observación, porque puede recolectar información y utilizarla para procesos. Según Carrasco (2013) también indica que la lista de cotejo tiene un grupo de ítems precisos y adecuados para la aplicación de la muestra, así como de la obtención del modo informativo necesario para terminar con este trabajo.

2.5. Procedimiento

Los contenidos del documento han sido revisados rigurosamente de forma individual o grupal, es decir, así se redactó y organizó, y debe ser probado. De igual manera, el procedimiento de recolección de información considera primero el marco teórico y manipula las variables, sobre esta base, especialmente en los indicadores, se han desarrollado herramientas para evaluar dos variables, previamente adoptadas estas herramientas.

Variable 1: Habilidades blandas

Ficha Técnica, instrumento 1

Año de ejecución: 2019

Nombre original	: Habilidades blandas
Objetivo	: Medir los niveles de las habilidades blandas.
Administración:	Grupo muestra de 60 estudiantes
Autora	: Adaptado de Cárdenas, J. (2019).
Adaptado por	: Norma Estela Navarro Martinez
Aplicación	: Individual
Duración	: 30 minutos
Estructura	: 30 ítems
Niveles	: Bueno, regular, malo

Variable 2: Desempeño docente

Nombre	: Desempeño docente
Autora	: Adaptado de Castañeda, W. (2019).

Año de Publicación	: 2018
Adaptado por	: Norma Estela Navarro Martinez
Aplicación	: Individual
Duración	: 30 minutos
Estructura	: 30 ítems
Niveles	: Malo, bueno, regular.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez

Los expertos se realizan con el reconocimiento de los tres doctores para verificar si el instrumento ha sido desarrollado con el fin de recopilar de manera precisa, relevante y satisfactoria el contenido a estudiar, y el contenido debe estar relacionado con la pregunta de investigación. Dicho instrumento cumple su validez puesto que cuenta con opinión favorable para aplicación del instrumento. Al terminar el procedimiento, estos expertos concordaron en la aprobación para su aplicación.

Tabla 4

Validez del instrumento del habilidades blandas y desempeño docente

Validador	Resultado
Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje	Aplicable
Dr. Jesus Gamarra Canorio	Aplicable
Dr. Luis Eduardo Meléndez, Cazoria	Aplicable

Fuente: Certificado de validez

Confiabilidad de los instrumentos

De acuerdo con la confiabilidad de Alfa de Cronbach, obtuvimos 0.887 en el cuestionario de las habilidades blandas, y el alfa de Cronbach 0.830 en el desempeño docente.

Tabla 5

Confiabilidad

	Variabes	Confiabilidad	N° de ítems
Alfa de Cronbach	Habilidades blandas	0.887	30
Alfa de Cronbach	Desempeño docente	0.830	30

Fuente: SPSS 24

Se determinó la confiabilidad del instrumento obteniendo un coeficiente de Alfa de Cronbach aceptable, el cual significa un estupendo nivel de confiabilidad.

2.6. Método de análisis de datos

Los datos se han procesado con SPSS 25. Una vez aplicadas estas herramientas, se realiza el procesamiento estadístico, vaciando los datos de cada herramienta en el orden establecido por cada informante, y se recoge la información en la base de datos en el Excel, y luego se Utilice la versión 25 del programa SPSP. Para probar la hipótesis, se utilizó el estadístico Rho Spearman por ser categoría del ordinal.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Figura 2: Coeficiente de Rho Spearman.

2.7. Aspectos éticos

Asimismo, se realiza bajo la premisa de cumplir con los procedimientos éticos de la Escuela de Graduados de la UCV. Verdad y honestidad: La información y los resultados mostrados en la encuesta deben corresponder a la autenticidad y transparencia de los resultados obtenidos de la misma. La confidencialidad, la información y los resultados obtenidos deben utilizarse únicamente con fines de la investigación. Además, estas conclusiones también serán enviadas a las instituciones educativas para que realicen actividades que ayuden y potencien las habilidades blandas y el desempeño docente, para poder realizar diversos procesos de investigación, teniendo en cuenta la necesaria autorización del director de la escuela. Además, se mantienen reservas sobre la identidad, respeto del encuestado, sin ningún tipo de prejuicio.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

Tabla 6

Nivel de habilidades blandas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	20	33,3
Bueno	40	66,7
Total	60	100,0

Fuente: Elaboración de la base de datos

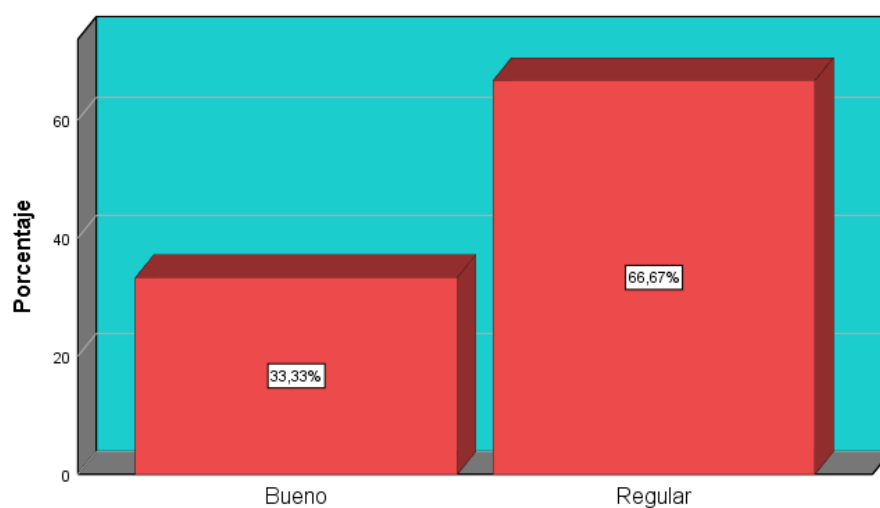


Figura 3 Nivel de habilidades blandas

Tabla N° 6 y Figura 3 , los resultados de la investigación reportan que el 66.67% en la institución educativa 6088 de Rosa de santa María Cieneguilla Tambo Viejo, presentan un nivel regular en habilidades blandas. Así mismo el 33,3% de ellos se encuentran en el nivel Bueno.

Tabla 7

Niveles de trabajo en equipo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	6	10,0
Bueno	21	35,0
Regular	33	55,0
Total	60	100,0

Nota: Elaboración de la base de datos

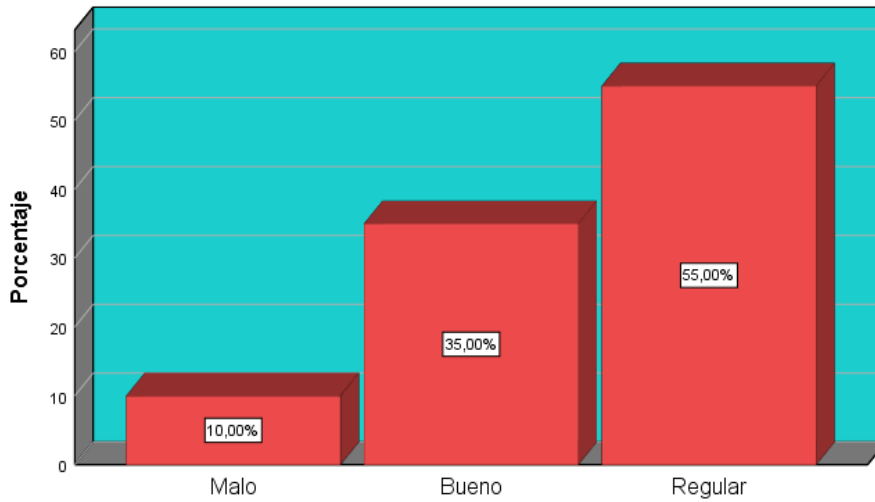


Figura 4 Niveles de trabajo en equipo

Tabla N° 7 y Figura 4 Se puede observar que el 55% en el nivel regular, mientras que el 35% obtuvo un nivel Bueno, se ubica en el nivel bajo 10%. Estos resultados evidencian que la variable habilidades blanda predominan en el nivel regular.

Tabla 8

Nivel de responsabilidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	27	45,0
Regular	33	55,0
Total	60	100,0

Fuente: Elaboración de la base de datos

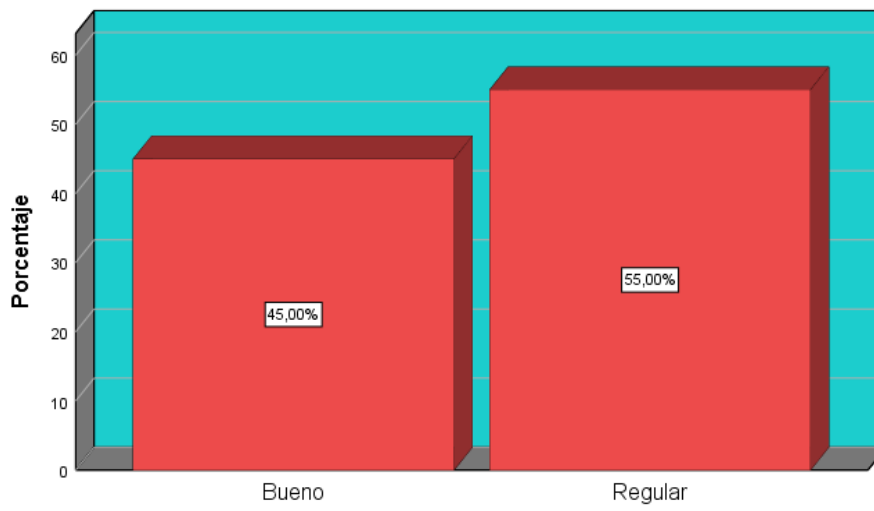


Figura 5 Nivel de responsabilidad

Tabla N° 8 y Figura 5 , los resultados de la investigación reportan que el 55% en el nivel regular, mientras que el 45% obtuvo un nivel Bueno. Estos resultados evidencian que la variable habilidades blanda predominan en el nivel regular.

Tabla 9

Nivel de comunicación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	26	43,3
Regular	34	56,7
Total	60	100,0

Nota: Elaboración de la base de datos

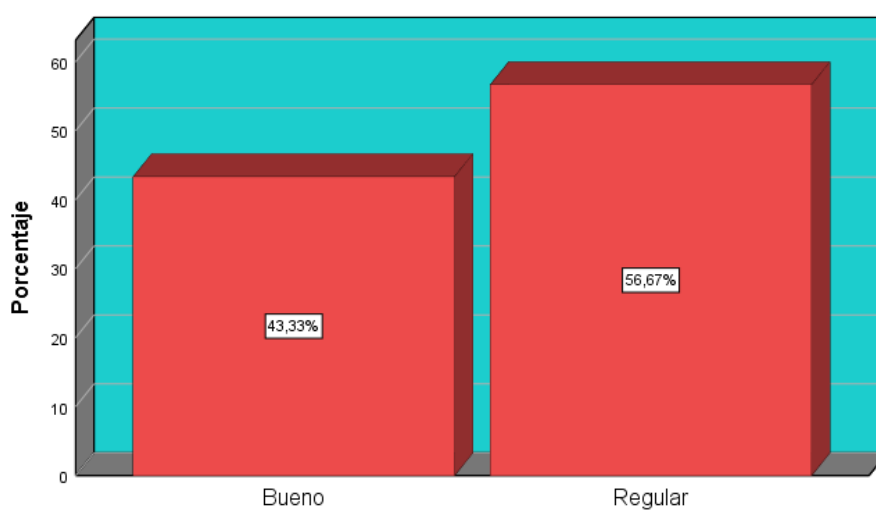


Figura 5 Nivel de comunicación

Tabla N° 9 y Figura 6 Se puede observar que el 55% en el nivel regular, mientras que el 45% obtuvo un nivel Bueno. Estos resultados evidencian que la dimensión comunicacion predominan en el nivel regular.

Tabla 10

Nivel innovador

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	9	15,0
Regular	51	85,0
Total	60	100,0

Fuente: Elaboración de la base de datos

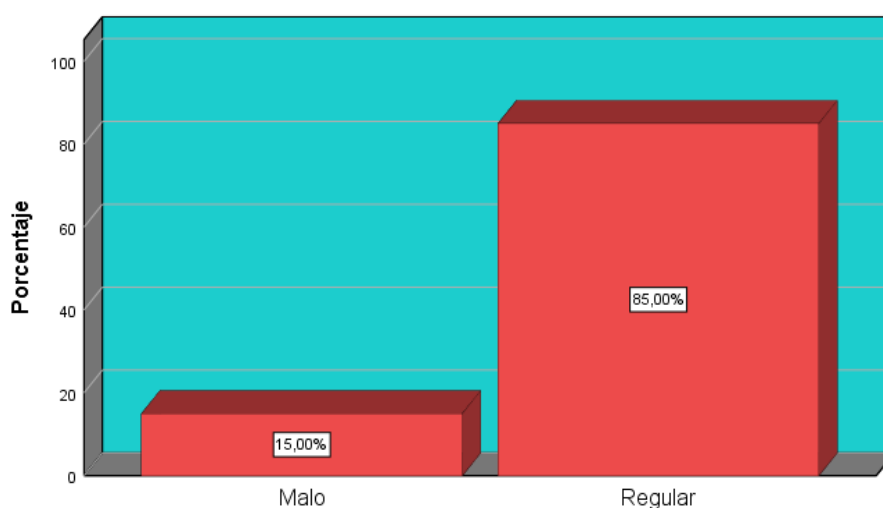


Figura 7 Nivel innovador

Tabla N° 10 y Figura 7 , los resultados de la investigación reportan que el 85% en el nivel regular, mientras que el 15% obtuvo un nivel malo. Estos resultados evidencian que la dimensión innovadora predomina en el nivel regular.

Tabla 11

Nivele de desempeño docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	3,3
Bueno	10	16,7
Regular	48	80,0
Total	60	100,0

Nota: Elaboración de la base de datos

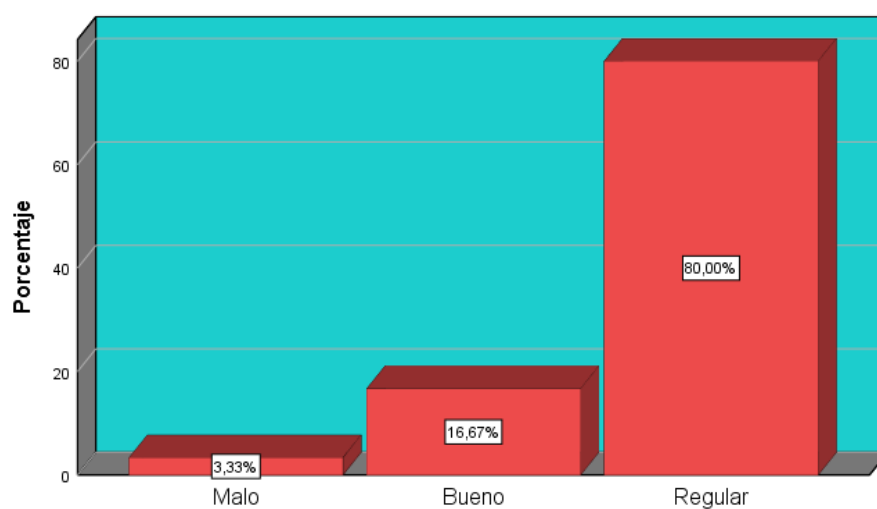


Figura 8 Nivele de desempeño docente

Tabla N° 11 y Figura 8 Se puede observar que el 80% en el nivel regular, mientras que el 16% obtuvo un nivel Bueno, se ubica en el nivel bajo 3,3% Estos resultados evidencian que la variable desempeño docente predominan en el nivel regula.

3.2. Resultados correlacionales

Hipótesis general

Ho. No existe una relación significativa entre las habilidades blandas y el desempeño docente de la institución educativa 6088 de Rosa de Santa María Cieneguilla Tambo Viejo

Hi. Existe una relación significativa entre las habilidades blandas y el desempeño docente de la institución educativa 6088 de Rosa de Santa María Cieneguilla Tambo Viejo

Tabla 12

Correlación habilidades blandas y el desempeño docente

			Habilidades blandas	Desempeño docente
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	1,000	,653**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,653**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

En la tabla 12, De acuerdo con el valor obtenido del resultado de Rho Spearman, muestra una correlación significativa, 0.653** una correlación moderada y positiva, la significancia ($p = 0,000$) es menor a 0,05.

Hipótesis específicos 1

Ho. No existe una relación significativa entre trabajo en equipo y desempeño docente en la institución educativa 6088 de Rosa de Santa María Cieneguilla Tambo Viejo.

Hi. Existe una relación significativa entre trabajo en equipo y desempeño docente en la institución educativa 6088 de Rosa de Santa María Cieneguilla Tambo Viejo,.

Tabla 13

Correlación trabajo en equipo y desempeño docente

			Trabajo en equipo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,639**
		Sig. (bilateral)	.	,047
		N	60	60
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,639**	1,000
		Sig. (bilateral)	,047	.
		N	60	60

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

En la tabla 13, De acuerdo con el valor obtenido del resultado de Rho Spearman, muestra una correlación significativa, 0.639** una correlación moderada y positiva, la significancia ($p = 0,047$) es menor a 0,05.

Hipótesis específicos 2

Ho. No existe una relación significativa entre responsabilidad y desempeño de los docentes de la institución educativa 6088 de Rosa de santa María Cieneguilla Tambo Viejo.

Hi. Existe una relación significativa entre responsabilidad y desempeño de los docentes de la institución educativa 6088de Rosa de santa María Cieneguilla Tambo Viejo.

Tabla 14

Correlación responsabilidad y desempeño de los docentes

			Responsabilidad	Desempeño docente
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coficiente de correlación	1,000	,653**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	60	60
	Desempeño docente	Coficiente de correlación	, 653**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	60	60

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

En la tabla 14, De acuerdo con el valor obtenido del resultado de Rho Spearman, muestra una correlación significativa, 0.653** una correlación moderada y positiva, la significancia ($p = 0,001$) es menor a 0,05.

Hipótesis específicos 3

Ho. No existe una relación significativa entre comunicación y desempeño docente de la institución educativa 6088 de Rosa de Santa María Cieneguilla Tambo Viejo.

Hi. Existe una relación significativa entre comunicación y desempeño docente de la institución educativa 6088 de Rosa de Santa María Cieneguilla Tambo Viejo.

Tabla 15

Correlación comunicación y desempeño docente

			Comunicación	Desempeño docente
Rho de Spearman	comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,731**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	60	60
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,731**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	60	60

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

En la tabla 15, De acuerdo con el valor obtenido del resultado de Rho Spearman, muestra una correlación significativa, 0.731** una correlación moderada y positiva, la significancia ($p = 0,000$) es menor a 0,05.

Hipótesis específicos 4

Ho. No existe una relación significativa entre innovación y desempeño docente de la institución educativa 6088 de Rosa de Santa María Cieneguilla Tambo Viejo..

Hi. Existe una relación significativa entre innovación y desempeño docente de la institución educativa 6088 Rosa de Santa María Cieneguilla Tambo Viejo.

Tabla 16

Correlación innovación y desempeño docente

		Innovación	Desempeño docente	
Rho de Spearman	Innovación	Coficiente de correlación	1,000	,769**
		Sig. (bilateral)	.	,001
	Desempeño docente	N	60	60
		Coficiente de correlación	,769**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	60	60

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

En la tabla 16, De acuerdo con el valor obtenido del resultado de Rho Spearman, muestra una correlación significativa, 0.769** una correlación moderada y positiva, la significancia ($p = 0,001$) es menor a 0,05.

IV. Discusión

En el presente estudio Juego libre en los sectores y habilidades blandas en el desempeño docente de la institución educativa 6088 de Rosa de santa María Tambo Viejo Cieneguilla 2019, de acuerdo con el valor obtenido del resultado de Rho Spearman, muestra una correlación significativa, 0.653** una correlación moderada y positiva, la significancia ($p = 0,000$) es menor a 0,05. Según Ortega, Febles y Estrada (2016). Donde exponen el objetivo de su artículo, La conclusión obtenida de los autores fue que se debe de emplear una táctica innovadora que incluya acciones concretas. Según De la cruz (2020). Sustento la tesis las habilidades blandas -relaciones interpersonales la metodología citada en la indagación fue básica, se manejó el método hipotético deductivo, referente al diseño que presenta la tesis fue correlacional – causal. La población y la muestra de estudio fue igual a 70 docentes. Se empleó un instrumento para cuantificar. concluyo que Chi cuadrado = 51.85 y $p = 0.000$. Las relaciones interpersonales dependen de las habilidades blandas. Para García y Camacho (2016) Concluyo que los docentes son seres que necesitan una constante capacitación dado que como el mundo avanza rápidamente ellos también necesitan actualizar los conocimientos para mejorar su desempeño, por lo que mejoró en un 55% el desempeño docente. Segun Cárdenas (2019). obteniendo como resultad 0,8, lo que revelo un nivel de confianza fuerte. Los resultados muestran en la pre test es igual a 26,50; el post test 45,40 y un grado de significancia de 0,000 es $< \alpha=0,005$. La conclusión después el análisis estadístico fue que las habilidades blandas mejoro convincentemente repercutiendo en el desempeño docente. Así mismo Ayala y Maraví (2016) El resultado de su estudio de la investigación, manifiesta que existen competencias muy significativas como la comunicación para realizar las diversas actividades como la de tutoría, la de innovación, la competencia digital y científica, que beneficiando a la institución en su gestión y administración de sus recursos. según Engelberg (2016) las habilidades son destrezas y capacidades para ejecutar acciones que se adquieren en el aprendizaje paulatino adquirido en la escuela y en la sociedad, además se menciona que las habilidades permiten hacer las cosas correctas. Según Cabero (2018) menciona que el desempeño del docente en las aulas de clase tiene que ser óptimo, el mismo debe poseer capacidad para generar un discernimiento de información, que vaya más allá de un conocimiento producido por otro individuo y que el resultado de alcanzar es llegar a la reflexión y emisión de criticidad, ya que en la actualidad es necesario cambiar las diversas ideologías que se tiene del personal educativo, motivando a la sociedad a pensar que cada niño se dirige a un aula para ser

guiado e instruido por personas capacitadas para ayudarlos en su desarrollo intelectual y personal. Según Cimatti (2016) menciona que las habilidades blandas surgen a partir de la personalidad de cada individuo, por las características personales.

En cuanto a el objetivo específico 1, Existe una relación significativa entre trabajo en equipo y desempeño docente en la institución educativa 6088 de Rosa de Santa María Cieneguilla Tambo Viejo. De acuerdo con el valor obtenido del resultado de Rho Spearman, muestra una correlación significativa, 0.639** una correlación moderada y positiva, la significancia ($p = 0,047$) es menor a 0,05. Después Lagos (2016) Concluye que el análisis que se le dio a la educación formal, permitiendo esto, un paso a la formación y , potenciación adecuada de los docentes, con el fin de incrementar el desempeño docente. Según Castañeda (2019) Los resultados demuestran que existe una relación ($Rho = .780$, $p < .01$) entre las variable, este resultado pone en notoriedad que los programas de acompañamiento pedagógico pueden beneficiar el desempeño del cuerpo docente, dado que les otorga nuevos recursos pedagógicos para nutrir de conocimientos a sus estudiantes, y por ende se le percibe al docente con un alto desempeño por su contribución al alcance de una educación de calidad. Según Tapia (2018) presento la tesis asignada con el nombre de las habilidades blandas convivencia escolar. Se empleó una investigación básica, utilizando en la pesquisa un diseño no experimental, por la forma de desarrollar la indagación fue descriptivo, por la manera de relacionar las variables se identificó como correlacional, el método elegido fue hipotético – deductivo. Las resultas fueron ($Rho = ,641$) Indicativo que coexiste una relación positiva moderada; además ($p=0.009 < 0.05$), la correlación fue significativa. Asimismo Cobo y Moravec (2014) indican que las capacidades blandas son las habilidades que una persona el desenvolvimiento en sus vida cotidiana y laboral que se adquieren en contextos formales e informales, muy importantes en contextos laborales y de socialización, a diferencia de las habilidades duras como indican Cobo y Moravec (2014) son las habilidades y competencias que se adquieren a través del conocimiento académico y a la experiencia profesional. y se conoce ordinariamente como inteligencia. Para Mujica (2015) el desempeño y habilidades de los trabajadores también sus comportamientos en el desarrollo de las actividades de trabajo que realicen, es el desarrollando capacidades complejas que lo lleven a integrarse en equipo para que se pueda elaborar diversos proyectos que den solución a las necesidades

de la institución, para enriquecerla a través de la investigación para crear nuevas áreas curriculares para desarrollarlas en las escuelas y seguir aportando innovaciones en las prácticas educativas.

En cuanto a el objetivo específico 2, Existe una relación significativa entre responsabilidad y desempeño de los docentes de la institución educativa 6088 de Rosa de santa María Cieneguilla Tambo Viejo,. De acuerdo con el valor obtenido del resultado de Rho Spearman, muestra una correlación significativa, 0.653** una correlación moderada y positiva, la significancia ($p = 0,001$) es menor a 0,05. A continuación Matus y Gutiérrez (2014) concluyó: Los docentes de las áreas en estudio no están a gusto con el acompañamiento pedagógico. Por otro lado los maestros no aceptan que el acompañamiento es importante y que esta es una estrategia que busca intercambiar vivencias y se identificó que el objetivo del acompañante es básicamente en la mejora del desempeño. Para Ninapayta (2018) concluyo con una alta significativa entre las dos variables ($Rho = 0.795, p < .001$). donde suelen suscitarse un mayor número de carencias de recursos materiales; sin embargo, cuando el docente es acompañado y se le dota de recursos pedagógicos puede adaptar sus metodologías y consigue sacar provecho de cada uno de los recursos para enriquecer la sesión lectiva que se le brinda al estudiante. Asimismo, el docente no se encuentra capacitado el proceso de enseñanza – aprendizaje puede ser bastante limitado. Asimismo Hang, Laura, y Shaw (2018) elaboraron la importancia de desarrollar en los graduados de negocios en Vietnam las habilidades blandas esta indagación realizo un análisis descriptivo. Concluyeron que coexiste una gran inquietud de por parte de los empleadores, requieren que los estudiantes tengan desarrollados las habilidades blandas, pues, sino tienen que invertir en capacitaciones y muchos de los egresados no encuentran trabajo por esta razón. Para Caballero, et. al. (2019) Los investigadores utilizaron para recolectar los datos rubricas y escalas valorativas, así también la técnica de la observación directa. Después del análisis de información concluyeron las variables estudiadas tiene relación directa, es decir es directamente proporcional. Asimismo, aduce Ortega (2017) que las habilidades blandas llamadas también no-cognitivas es la forma de relacionarse con otras personas, manejando emociones, y resolviendo problemas de forma creativa. Por lo mencionado, al hablar de habilidades blandas o ser, saber ser, se habla de inteligencia emocional pues se debe de

tener un control absoluto del manejo de las emociones para convivir e interactuar con las demás personas de una forma asertiva y tolerante, buscando decir nuestra opinión, pero sin herir los sentimientos de los demás, haciéndolo de forma respetuosa. En lo referente a la primera dimensión, Crosotti y Moreno (2013) menciona que la actualización de conocimientos de los docentes en el ámbito educativo son vistos como transmisores de conocimiento, lo cual admite que tenga la capacidad de enlazar e instruir a personas con metas y objetivos por lograr.

En cuanto al objetivo específico 3, Existe una relación significativa entre comunicación y desempeño docente de la institución educativa 6088 de Rosa de Santa María Cieneguilla Tambo Viejo. De acuerdo con el valor obtenido del resultado de Rho Spearman, muestra una correlación significativa, 0.731** una correlación moderada y positiva, la significancia ($p = 0,000$) es menor a 0,05. Para Nieves (2015) Los resultados fueron excelentes con niveles de validez y confiabilidad manifiesta que después de verificar las variables estas afectan mínimamente a la institución educativa. Asimismo, Vera (2017) concluyo que el estadístico ($Rho = 0.670$, $p < 0.01$) un aspecto fundamental en el desarrollo adecuado del desempeño docente, puesto que favorece la adquisición de recursos pedagógicos en los docentes para ofrecer una educación de calidad a sus estudiantes. Por su parte, Horna y Horna (2017) concluyo también que cuando en una institución educativa se lleva a cabo un programa de monitoreo pedagógico de forma adecuada según los lineamientos establecidos por el MINEDU, es posible que exista un efecto positivo sobre el desempeño que mantienen los docentes. Para Sotelo y Espíritu (2017) La investigación concluye indicando que los estudiantes universitarios demuestran conocimiento disciplinar, sin embargo, los egresados carecen de habilidades blandas como la ética, adaptabilidad, responsabilidad y compromiso lo que hace que no sean competitivos. Para Morocho (2016), indicó que actualmente los colaboradores de las entidades deben contar con habilidades blandas. Es vital el incremento de habilidades blandas pues con ellas facilita una interacción exitosa. Espinoza (2010) manifiesta que la tarea de un docente no es básicamente a la transferencia de la mayor cantidad de conocimientos, así éstos sean de mucha importancia para el estudiante.

En cuanto al objetivo específico 4, Existe una relación significativa entre innovación y desempeño docente de la institución educativa 6088 de Rosa de Santa María

Cieneguilla Tambo Viejo. De acuerdo con el valor obtenido del resultado de Rho Spearman, muestra una correlación significativa, 0.769** una correlación moderada y positiva, la significancia ($p = 0,001$) es menor a 0,05. Según Silva (2016) Encontró que hay muchos jóvenes que carecen de las habilidades blandas estas son importante potenciar para que el trabajo en equipo se desarrolle a través de una buena comunicación, desde los primeros años en las escuelas, para que el joven asuma retos, sepa comunicarse de manera asertiva creando diversos proyectos que sean beneficiosos para la empresa o institución. En tanto que, Pacheco (2016) concluyo una alta significativa ($r = .83$, $p < .01$) entre las variables de estudio. Este resultado reafirma que el establecimiento de la estrategia de acompañamiento pedagógico por parte de la directiva beneficia a la institución educativa, dado que genera que los docentes se encuentren más capacitados para brindar sus sesiones lectivas, y transmitir un mejor aprendizaje a sus estudiantes. Para Cruzado (2019) Desarrollo la tesis denominada: Habilidades blandas en la empleabilidad. La investigación fue estudiada teniendo en cuenta el enfoque cuantitativo, en nivel de estudio fue correlacional causal, La pesquisa trabajo con un grupo de 82 estudiantes. El investigador concluye que la variable habilidades blandas tiene una dependencia de la empleabilidad en un 91%, así lo indico el coeficiente de Nagelkerke. Por otro lado, Mujica (2015) presenta por un lado las conocidas habilidades duras como las que identifican y tienen una estrecha relación con los conocimientos adquiridos en el proceso formativo, las cuales son las aptitudes, rasgos, conocimientos y valores. Por otra parte, las habilidades blandas se forman por habilidades como la comunicación, relación, creatividad, trabajar en equipo, responsabilidad, honestidad, u otros, que sumando todo esto llevan al individuo a ser más comprometido con la institución a la hora de solucionar problemas, dando paso al aumento y desarrollo institucional. Según el Minedu (2007) establece, que existen cuatro escalas o niveles de desempeño, los mismo que se adaptaron mejor quedando así: el primero es el nivel deficiente, que es el nivel en el cual el alumno presenta claras dificultades para lograr los aprendizajes; el segundo es el nivel regular, donde el alumno aún presenta dificultades pero trata de obtener algunos aprendizajes esperados; el tercero es el nivel bueno, en el cual el alumno ha logrado algunos aprendizajes pero con ciertas dificultades y el cuarto es el nivel muy bueno, que es el nivel donde el alumno presenta los logros esperados.

V. Conclusiones

Primera: Las habilidades blandas se relaciona directa ($Rho=0,653$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente de la institución educativa 6088 Rosa de santa María Tambo Viejo Cieneguilla 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es moderada.

Segunda: El trabajo en equipo se relaciona directa ($Rho=0,639$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente de la institución educativa 6088 Rosa de santa María Tambo Viejo Cieneguilla 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es moderada.

Tercera: La dimensión responsabilidad se relaciona directa ($Rho=0,653$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente de la institución educativa 6088 Rosa de santa María Tambo Viejo Cieneguilla 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es moderada.

Cuarta: La dimensión comunicación se relaciona directa ($Rho=0,731$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente de la institución educativa 6088 Rosa de santa María Tambo Viejo Cieneguilla 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

Cuarta: La dimensión innovación se relaciona directa ($Rho=0,769$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente de la institución educativa 6088 Rosa de santa María Tambo Viejo Cieneguilla 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda realizar actividades con docentes en el desarrollo de las habilidades blandas que permitan una interacción adecuada del docente durante su desempeño, mediante la implementación de taller que integre a todo el personal de la institución educativa con miras de lograr dichas habilidades.

Segunda: Se recomienda llevar a cabo la sensibilización del trabajo en equipo de los docentes, mediante un trabajo planificado en conjunto, , teniendo en cuenta las falencias y necesidades que los estudiante de nuestra comunidad educativa. También se debe de implementar capacitaciones, con personal idóneo así mismo adecuar trabajos en conjunto, en bienestar de la educación de los estudiantes

Tercera: Se recomienda que la responsabilidad en el desempeño de los docentes.se recomienda que el maestro o maestra realice su planificación curricular de acuerdo a las necesidades del estudiante asi mismo sea responsable con la presentación de las unidades en la fecha establecidas, así mismo las sesiones y materiales.

Cuarta: Se recomienda que la comunicación en el desempeño docente. Se recomienda al directivo, realizar jornadas donde interactúen los docentes a través de juegos, también reuniones donde cada maestro, o maestra compartan sus experiencias, para que dialoguen, debatan manifiesten diversas opiniones para dar solución a la problemática que se suscitan en aula o a nivel de la institucion educativa

Quinto: Se recomienda que la innovación en el desempeño de los docentes. Los maestros deben reunirse para coordinar con la plana docente y elaborar proyectos, desarrollándolo para que beneficie a los educandos, asi mismo mejorar las actividades escolares, Aplicando estrategias pertinentes, para atraer más estudiantes a la institución educativa

Referencias

- Ander-Egg, E. (2001). *El trabajo en equipo*. Editorial Progreso.
- Ayala, K. y Maraví, A. (2016) *Percepción de los docentes del nivel primaria de una organización educativa privada de Lima sobre sus necesidades de formación para un buen desempeño*. (Tesis para optar el Grado de Magíster en Educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7446>
- Borrell, F (2004). Como Trabajar en Equipo y creas relaciones de calidad con jefes y compañeros. *España: Ediciones Gestión 2000*.
- Brönstrup, C., Godoi, E., & Ribeiro, A. (2007). Comunicación, lenguaje y comunicación organizacional. *Signo y pensamiento*, 26(51), 26-37.
- Caballero, J., Delfino, M. y Teixeira, O. (2019). *Habilidades blandas y logro de aprendizaje del curso de taller de espacios residenciales 2 en los alumnos del programa de beca 18 de la carrera profesional de arquitectura de interiores y diseño de interiores del Instituto De Educación Superior Tecnológico Toulouse Lautrec, Distrito De Surco – 2018* [tesis de maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. <https://cutt.ly/lyFBQoQ><https://cutt.ly/lyFBQoQ>
- Cabello, M. (2013) La educación emocional: conceptos fundamentales. *Revista Universitaria de Investigación. Sapiens*.
- Cabero, J. (2018). Teacher performance evaluation in virtual training: setting a model. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(1), pp 261- 279.
- Cabrero, B. (2018) Las habilidades socioemocionales, no cognitivas o “blandas”: aproximaciones a su evaluación. *Revista Digital Universitaria*, 19(6).
- Camargo, M., Calvo, G., Franco, M., Vergara, M., Londoño, S., Zapata, F., & Garavito, C. (2014). Las necesidades de formación permanente del docente. *Revista Educaci*, pp 1-34. *Obtenido de Dialnet*.
- Cárdenas, J. (2019). *Taller de habilidades blandas en el desempeño docente en una escuela de educación general básica de Guayas 2018* [tesis maestría, universidad cesar vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35628>
- Carozzo, J. (2018) *La convivencia democrática en la escuela: Una agenda pendiente*. Lima, Perú. Asociación civil universidad de ciencias y humanidades, fondo editorial. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/alberto_quintana2/publication/32933608

- 3_habilidades_blandas_y_convivencia/links/5c01f5bc299bf1a3c1593ef5/habilidades-blandas-yconvivencia.pdf?origin=publication_detail
- Castañeda, W. (2019). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.*
- 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. <https://doi.org/10.18421/IJQR10.01-05>*
- Cobo, C., & Moravec, J. (2014). *Aprendizaje invisible: hacía una nueva ecología de la educación* (L. de M. Interactius, Ed.). Barcelona.
- Cornejo, Marqueza; Tapia, M. L. (2011) Redes sociales y relaciones interpersonales en internet Fundamentos en Humanidades, vol. XII, núm. 24, 2011, pp. 219-229 Universidad Nacional de San Luis San Luis, Argentina. *Revista científica. <https://www.redalyc.org/pdf/184/18426920010.pdf>*
- Crosotti, B., & Moreno, V. (2013). Aggregation, filtering and curation for teacher's professional development. *Revista de Medios y Educación. ISSN: 1133-8482(42), pp. 157-169.*
- Cruzado, W, (2019). *Habilidades blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada Del Norte-Sede Los Olivos, año 2018* [tesis maestría, universidad Nacional Federico Villareal]. <https://cutt.ly/EyFBXpn>
- De la cruz, V. (2019) *Habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyla, San Juan de Lurigancho 2019* [tesismaestría, Universidad cesarvallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40311>.
- Días, H. (2015) *Formación docente en el Perú, realidades y tendencias*. Lima: Santillana.
- Dubrin A. J. (2008) *Relaciones humanas. Novena edición. Comportamiento humano en el trabajo*. Pearson Educación, México, 2008
- Duckworth, A. and Yeager, D. (2015). *Measurement matters: assessing personal qualities other than cognitive ability for educational purposes*. *Educational Researcher, 44(4), 237-251. DOI: 10.3102/0013189X15584327.*
- Engelberg, S. (2016). Educating for quality in the word industry: some worlds of caution. *International Journal for Quality Research, 10(1), 89–96. <https://doi.org/10.18421/IJQR10.01-04>.*

- Espinoza, J. (2010) *Influencia de la aplicación del programa nacional de formación y capacitación permanente sobre el nivel de desempeño didáctico de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa N° 20820, Huacho*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis de maestría.
- García C. B. (2018) Las habilidades socioemocionales, no cognitivas o “blandas”: aproximaciones a su evaluación *Vol. 19, Núm. 6, noviembre-diciembre 2018. Revista Digital Universitaria*.
- Escribano, E. (2018) El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación, 42(2), 717-739*.
- García, R., & Camacho, I. (2016). Programa de estrategias creativas para mejorar el desempeño de los docentes de educación primaria. *Revista ARJÉ.SSN-e 2443-4442, 10(19), pp 181-200*.
- Gutiérrez, H. (2010) *Calidad total y productividad* (3ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Hang, T., Laura, R., & Shaw, K. (2018). The Importance of Developing Soft Skill Sets for the Employability of Business Graduates in Vietnam: A Field Study on Selected Business Employers. *Journal of Education and Culture Studies, 32-45*.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Holguín, Tavera, y López. (2018) *Desarrollo de habilidades blandas y el uso del Sistema de Gestión del Aprendizaje en la elaboración de proyectos prácticos en una asignatura introductoria de Ingeniería Telemática*. Cuaderno de Pedagogía Universitaria, 15(29), 44-53.
- Horna, L. y Horna, J. (2017) *Relación entre el monitoreo y el desempeño docente en el nivel secundario en la institución educativa N° 1154 Nuestra Señora del Carmen de Lima Cercado, en el primer bimestre 2017*. (Tesis de maestría). Escuela Internacional de Posgrado, Lima, Perú.
- Keow Ngang, T., Mohd Yunus, H., & Hashimah Hashim, N. (2015). Science Direct Soft Skills Integration in Teaching Professional Training: *Novice Teachers' Perspectives. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 186, 835–840. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.204>*
- Lagos, C. (2016) Aprendizaje Experiencial en el Desarrollo de las Habilidades Blandas. *Revista Educativa*.

- Lagos. (2016). Apredizaje Experiencial en el Desarrollo de las Habilidades Blandas. *Revista Educativa*.
- Lippman, L. H., Ryberg, R., Carney, R., & Moore, K. A. (2015). *Key “Soft Skills” That foster youth workforce success: Toward a Consensus across Fields*. Washington.
- Lull, J. (2008). Los placeres activos de expresar y comunicar. *Comunicar*, 15(30), 21-26.
- Manzi, J. (2006). La evaluación del desempeño profesional docente en Chile, Recuperado el 15 de agosto del 2010, n de http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval_docente_Jorge_Manzi.pdf
- Marrero, O., Mohamed, R., y Xifra, J. (2018) Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista Científica Ecociencia*, 5, 1-18. Recuperado de <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/144>
- Matus, O., & Gutierrez, A. (2014) *Habilidades blandas : Una ventaja competitiva en la formación de habilidades blandas*. *Journal of Industrial Neo-Technologie*. Retrieved from https://www.jint.usach.cl/sites/jint/files/art._9_print_v2n1jint006-15_v3.0_0.pdf
- Ministerio-Educación, P. (2012) *Marco de buen desempeño docente*. Lima Ministerio de Educación del Perú. (2014). Marco Curricular Nacional- Propuesta para el dialogo. (2da versión).
- Molina, E. M. (2015). Acompañamiento Pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas. Managua.
- Morocho, A. (2016) *Propiedades Psicométricas de la Escala de Habilidades Blandas en Personal Administrativo de la UGEL AYABACA*. Piura. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10665>
- Mujica L, J. (2015). *¿Qué son las habilidades blandas y cómo se aprenden?* México: Quetzal.
- Mujica, J. (2015) *¿Qué son las habilidades blandas y como se aprenden?*”, recuperado de. Obtenido de pdf: <https://www.universia.net/ar/actualidad/empleo/que-son-habilidades-blandas-que-son-tan-demandadas-1140135.html>
- Nieves, F. (2013). *Desempeño laboral y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi, de Maracay, estado de Aragua, Venezuela*. Recuperado de <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-06-00423.pdf>

- Ninapayta, W. (2018). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas públicas, RED 03 – UGEL 05 – San Juan de Lurigancho 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Ortega S., C. E. (2017). *Desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas. Universidad ECOTEC. Guayaquil – Ecuador*. Recuperado de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/desarrollo-habilidades.pdf>.
- Pachauri, D., & Yadav, A. (2014). Importance of Soft Skills in Teacher Education Programme (Vol. 4). Retrieved from www.soeagra.com/ijert.html.
- Pacheco, A. (2016). *El acompañamiento pedagógico de los directivos y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú.
- Raceti, P.(2015) *La medición de las competencias transversales en Colombia: una propuesta metodológica*
- Romo, Palacios, Rodríguez & López. (2018). *Reforzamiento de las competencias blandas en la acreditación abet para la formación de líderes transformadores*. ANFEI Digital, (8).
- Sánchez, Lazcano, Guevara, Morales & Valdés. (2018). *Análisis psicométrico de batería de talentos educativos y habilidades blandas, en alumnos de pedagogías de la Universidad de Playa Ancha, 2017*. Foro Educativo, (31), 47-67.
- Santos, Rodríguez & Sentí (2016). Una estrategia para la formación de competencias blandas desde edades tempranas/A Strategy towards the Formation of Soft Competences since Early Ages. *Revista Cubana de Educación Superior*, 35(2 mayo-ago), 35-41.
- Saraya, L., Baylon, H., & Condori T., J. A. (2019) *Estrategias de resolución de conflictos para reducir las conductas agresivas en los niños y niñas de cinco años de la Institución Educativa Inicial 540 del distrito de Kunturkanki, provincia de Canas; Cusco-2018*.
- Silva, J. (2016) *Brecha porcentual entre las habilidades blandas de los estudiantes de relaciones industriales y las requeridas por empresas de Yanahuara – Arequipa, 2016*. (Tesis). Recuperado de:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3787/Risichjj.pdf?sequence=1>

- Sotelo, R. J. y Espíritu, J. C. (2017) *La formación humanista y habilidades blandas en estudiantes universitarios. Artículo científico. Universidad Nacional del Centro del Perú.*
- Tapia, L. (2018) *Las habilidades blandas y la convivencia escolar de los estudiantes* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23844>
- Toro, L. (2015) *La importancia del trabajo en equipo. Universidad Militar Nueva Granada.*
- Torrelles, C. et al (2011) “Competencia de trabajo en equipo: Definición y categorización. Profesorado. *Revista de currículo y formación del profesorado*” VOL. 15, N° 3 1138-414X.
- Valle, A., González, R., Cuevas, L., & Fernández, A. (2000). *Las estrategias de aprendizaje: características básicas y su relevancia en el contexto escolar.* Revista de Psicodidáctica, pp 1-17.
- Vera, G. (2017). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de primaria, red educativa N° 18 – UGEL 06, Lurigancho, 2017.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Whetthen, D, Cameron K. & Colectivo, D. (2017) *Trabajo en equipo.* Recuperado de <https://es.calameo.com/read/00528093925753a610fae>.
- Yturalde, E. (2016). *El desarrollo sostenido de las habilidades y competencias.* Recuperado de <http://www.habilidadesblandas.com/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistência

Título: Las habilidades en el desempeño docente de la institución educativa 6088 de Rosa de Santa María Cieneguilla Tambo Viejo

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Qué relación hay entre las habilidades blandas y el desempeño docente de la institución educativa 6088 Rosa de santa María Tambo Viejo Cieneguilla 2019</p> <p>Problemas Específicos: ¿Qué relación hay entre trabajo en equipo y desempeño docente de la institución educativa 6088 Tambo Viejo Cieneguilla 2019?</p> <p>¿Qué relación hay entre la responsabilidad y desempeño de los docentes de la institución educativa 6088 Tambo Viejo Cieneguilla 2019?</p> <p>¿Qué relación hay entre la comunicación en el desempeño de los docentes de la institución educativa 6088 Rosa de Santa María Tambo Viejo Cieneguilla 2019?</p> <p>¿Qué relación hay entre innovación y desempeño de los docentes de la institución educativa 6088 Rosa de Santa María Tambo</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación existente entre las habilidades blandas y el desempeño de los docentes de la institución educativa 6088 Rosa de santa María Tambo Viejo Cieneguilla 2019</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación existente entre trabajo en equipo en el desempeño de los docentes de la institución educativa 6088 Rosa de Santa María Tambo Viejo Cieneguilla 2019.</p> <p>Determinar la relación existente entre la responsabilidad en el desempeño de los docentes de la institución educativa 6088 Rosa de Santa María Tambo Viejo Cieneguilla 2019.</p> <p>Determinar la relación existente entre la comunicación en el desempeño de los docentes de la institución educativa 6088 Rosa de Santa María Tambo Viejo Cieneguilla 2019.</p> <p>Determinar la relación existente entre la innovación en el desempeño de los docentes de la institución educativa 6088 Rosa de Santa María Tambo Viejo Cieneguilla 2019.</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación significativa entre las habilidades blandas y el desempeño docente de la institución educativa 6088 Rosa de Santa María Tambo Viejo Cieneguilla 2019</p> <p>Hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre trabajo en equipo y el desempeño de los docentes de la institución educativa 6088 Rosa de Santa María Tambo Viejo Cieneguilla 2019.</p> <p>Existe una relación significativa entre la responsabilidad y el desempeño de los docentes de la institución educativa 6088 Rosa de Santa María Tambo Viejo Cieneguilla 2019.</p> <p>Existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño de los docentes de la institución educativa 6088 Rosa de Santa María Tambo Viejo Cieneguilla 2019.</p> <p>Existe una r relación relacion entre la innovación y el desempeño de los docentes de la institución educativa 6088 Rosa de Santa María Tambo Viejo Cieneguilla 2019.</p>	Variable 1: 1Habilidades blandas				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Trabajo en equipo	Identidad Ejecución Regulación	1- 8	Escala de Likert	Malo (30-70)
			Responsable	Vocación de servicio	9-16	Siempre (5)	Bueno (72-110)
			Comunicación	Compromiso	17-23	Casi siempre (4)	
				Información		A veces (3)	
			Innovador	Arte Oficio conocimiento	24-30	Casi, Nunca (2)	Regular (111-150)
						Nunca (1)	
			Variable 2: Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Creatividad	Curiosidad Original Fluidez	1- 10	Siempre (5)	Por desarrollar (33-77)			
Proactividad	Planifica Crítico Consciente Facilitador Orientador	11-17	Casi siempre (4)	En proceso (78-121)			
			A veces (3)				
Responsabilidad	Organizado Analiza	18-30	Casi, Nunca (2)	Desarrolladas (122-165)			
			Nunca (1)				

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 60 niños</p> <p>La muestra no probabilístico censal es 60 docentes de la institución educativa 6088 Rosa de Santa María Tambo Viejo Cieneguilla 2019..</p>	<p>Variable 1: Habilidades blandas Ficha Técnica, instrumento 1 Año de ejecución: 2019 Nombre original : Habilidades blandas Objetivo : Medir los niveles de las habilidades blandas. Administración: Grupo muestra de 60 estudiantes Autora : Adaptado de Cárdenas, J. (2019). Adaptado por : Norma Estela Navarro Martínez Aplicación : Individual Duración : 30 minutos Estructura : 30 ítems Niveles : Bueno, regular, malo</p> <p>Variable 2: Desempeño docente Nombre : Desempeño docente Autora : Adaptado de Castañeda, W. (2019). Año de Publicación : 2018 Adaptado por : Norma Estela Navarro Martínez Aplicación : Individual Duración : 30 minutos Estructura : 30 ítems Niveles : Malo, bueno, regular.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición,</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para la contratación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Rho Spearman.</p>

Anexo 2:
Instrumentos de medición de las variables

Cuestionario N° 1 Variable a medir: Habilidades blandas

Instrumento de medición de las habilidades blandas

Instrucciones:

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros.

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1 : Trabajo en equipo						
1	Observa usted sus colegas trabajan en equipo					
2	Cree usted que los docentes realizan la planificación en equipo					
3	Percibe que en equipo manifiestan sus ideas para planificar					
4	En equipo establecen acuerdos que facilitan el cumplimiento de los trabajo					
5	Opimas que en equipo dan alternativa de solución antes las dificultades					
6	Reflexionan en equipo alguna problemática de la escuela					
7	Proponen en equipo alternativa de solución ante las dificultades					
8	Planificas en equipo la unidad mensual					
Dimensión 2 : Responsable						
9	Creas que planifican responsablemente las actividades					
10	Observas que cumplen responsablemente la programación mensual					
11	Piensas que preparan con responsabilidad el desarrollo de actividades					
12	Son responsables en las festividades programada del colegio					
13	Participan responsablemente en las reuniones programadas en el colegio					
14	Cumplen responsablemente las normas establecidas en tu escuela					
15	Asumen responsablemente sus errores y aprenden de ellos					
16	Se capacitan responsablemente para corregir sus errores					
Dimensión 3 : Comunicacion						
17	La comunicación es sincera y afectuosa con los docentes					
18	Se comunicans respetuosamente con sus colegas del colegio					
19	Comunicas los mensajes a tus colegas asegurándote que lo hayan entendido					
20	Adaptan su comunicación según la persona a la que se dirijas					

21	Afrontan las conversaciones en forma clara sincera y efectiva					
22	Comunican alternativas de solución a las situaciones problemática					
23	Se comunican asertivamente en situaciones de conflicto					
	Dimensión 4 : Innovador					
24	Elaboran proyecto de innovación para que mejorar la escuela					
25	Proponen tus colegas ideas innovadora para mejorar el trabajo pedagógico					
26	crean ideas innovadoras que resuelven problemas de la institución educativa					
27	Elaboran trabajos innovadores para mejorar el nivel académico					
28	Invitan tus colegas para que participen de us ideas innovadoras					
29	Planifican los docentes proyectos innovadores para las diversas áreas.					
30	Participan en proyectos de innovación de tu red educativa					

Nota: Adaptado Adaptado de Samamé, L. B. (2019) – Tesis de Maestría

Cuestionario N° 2
Variable a medir: desempeño docente

Instrumento de medición del desempeño docente

Instrucciones:

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros.

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1 : Creatividad						
1	Proponen objetivos creativos a tus colegas para realizar las actividades					
2	Aplican estrategias creativas para motivar a tus colegas					
3	Son creativos ante las dificultades proponiendo alternativas de solución					
4	crean proyecto para mejorar las actividades diarias en la escuela					
5	Realizan con creatividad reunión para sensibilizar a los colegas					
6	Elaboran proyectos creativos para atraer más estudiantes.					
7	Se reúnen tus compañeros para crear proyectos en bienestar de la escuela					
8	Elaboran proyectos creativos para atraer más estudiantes a la escuela					
9	Crean actividades creativas buscando la unidad entre tus colegas					
10	Opinas que la creatividad han ayudado a que tus colegas mejoren en sus trabajos					
Dimensión 2 : Proactividad						
11	Demuestran proactividad al realizar con sus colegas actividades institucional					
12	Organizan proactivamente actividades que beneficien al crecimiento de la institución.					
13	Demuestran proactividad para resolver problemas del colegio que laboras					
14	Dan la iniciativa proactivamente tus compañeros a participar en la resolución de problemas que atravesase el centro de trabajo					
15	Sensibilizan proactivamente a los compañeros para afrontar los problemas					
16	Actúan proactivamente los docentes para conseguir sus metas					
17	Creas que son proactivo antes los problemas convirtiéndolos en oportunidades para aprender y cambiar					
Dimensión 3 : Responsabilidad						
18	Observas que organizan su tiempo con responsabilidad					
19	Piensas que planifican responsablemente su programación curricular					
20	Estimas que cumplen con responsabilidad sus actividades escolares					
21	Creas que planifican con responsabilidad el tiempo para cumplir las actividades institucional.					

22	Motivan responsablemente a los docentes ayudándolos en la planificación del trabajo					
23	Sensibilizas a los docentes al cumplimiento de las responsabilidades de los trabajos de la escuela					
24	Demuestran responsabilidad en el desarrollo de las actividades laborales					
25	Realizan con responsabilidad las instrucciones dadas por el director en tu trabajo					
26	Colaboran los compañeros responsablemente en las actividades del aniversario de la IE					
27	Piensas que cumplen con responsabilidad todos tus trabajo					
28	Opinas que se contagian con responsabilidad los colegas en el cumplimiento de sus actividades					
29	Observas que trabajan tus colegas responsablemente en equipo					
30	Consideras personas responsables a tus colegas en la entrega de las tareas y actividades.					

Nota: Adaptado Adaptado de Samamé, L. B. (2019) – Tesis de Maestría

Anexo 3

Base de datos de la prueba piloto

Variable 1: Habilidades blandas

Base de datos las habilidades blandas.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

35 : 117 Visible: 30 de 30

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	v
1	3	3	3	2	1	5	4	3	2	1	1	1	5	4	3	2	1	5	4	3	3	2	1	2	5	4	3	2	1	1	
2	5	2	3	3	1	4	1	3	3	1	2	2	4	1	3	3	2	4	1	3	3	3	1	3	4	1	3	3	1	2	
3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	4	2	3	1	4	4	2	3	1	1	1	4	4	2	3	1	4	4	2	2	3	1	3	4	4	2	3	1	1	
5	4	1	2	4	3	5	2	2	4	3	1	1	5	2	2	4	1	5	2	2	2	4	3	4	5	2	2	4	3	1	
6	5	5	3	2	4	5	3	3	2	4	2	2	5	3	3	2	2	5	3	3	3	2	4	2	5	3	3	2	4	2	
7	4	4	2	3	2	4	5	2	3	2	3	3	4	5	2	3	3	4	5	2	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	
8	5	2	2	5	2	5	5	2	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	
9	5	3	4	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	4	3	2	3	1	1	5	4	3	2	
10	4	3	1	3	3	1	1	4	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	1	1	3	3	3	1	1	4	1	3	3	
11	2	2	5	5	5	5	4	3	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	3	2	1	1	
12	3	3	4	2	3	4	1	3	3	1	2	3	1	4	4	2	3	1	3	4	3	2	1	2	4	1	3	3	1	2	
13	5	5	2	2	4	5	5	5	5	5	4	3	5	2	2	4	3	5	5	3	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	
14	3	2	3	3	2	4	4	2	3	1	1	2	4	5	3	3	2	4	2	1	5	5	5	3	4	4	2	3	1	1	
15	3	3	5	2	3	5	2	2	4	3	1	1	5	4	3	1	5	4	3	1	2	3	1	2	5	2	2	4	3	1	
16	2	2	1	5	2	5	3	3	2	4	2	2	4	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	5	5	3	3	2	4	2	
17	3	3	2	5	3	4	5	2	3	2	3	3	2	2	5	3	3	5	2	4	2	5	3	5	4	5	2	3	2	3	
18	5	2	3	4	5	5	5	2	5	2	5	2	3	3	4	5	2	3	3	2	3	4	5	4	5	5	2	5	2	5	
19	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	5	2	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	
20	5	4	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	3	2	2	1	5	1	4	3	2	2	1	5	
21																															

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	30

Variable 2: Desempeño docente

Desempeño docente.sav [Conjunto_de_datos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

28 : I21 Visible: 30 de 3

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	
1	3	4	3	2	4	5	4	3	2	1	1	3	3	2	1	5	4	3	2	1	1	1	5	4	3	2	1	5	4	3	
2	5	2	5	5	2	4	1	3	3	1	2	2	3	3	1	4	1	3	3	1	2	2	4	1	3	3	2	4	1	3	
3	2	1	4	1	1	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	1	5	2	5	3	4	4	2	3	1	1	4	2	3	1	4	4	2	3	1	1	1	4	4	2	3	1	4	4	2	
5	1	1	3	4	5	5	2	2	4	3	1	1	2	4	3	5	2	2	4	3	1	1	5	2	2	4	1	5	2	2	
6	1	3	2	1	5	5	3	3	2	4	2	5	3	2	4	5	3	3	2	4	2	2	5	3	3	2	2	5	3	3	
7	1	5	2	3	2	4	5	2	3	2	3	4	2	3	2	4	5	2	3	2	3	3	4	5	2	3	3	4	5	2	
8	3	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	2	5	2	5	5	2	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	
9	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	5	3	4	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	
10	3	1	3	3	1	1	4	1	3	3	4	3	1	3	3	1	1	4	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	1	
11	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
12	1	4	2	3	1	5	4	4	2	3	3	3	4	2	3	1	5	4	3	2	1	3	1	4	4	2	3	1	3	4	
13	2	4	3	2	1	1	1	4	1	3	5	5	2	2	4	2	4	1	3	3	1	4	3	5	2	2	4	3	5	5	
14	5	1	3	3	1	2	5	5	5	5	3	2	3	3	2	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	3	2	4	2	1	
15	1	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	3	5	2	3	1	4	4	2	3	1	1	5	4	3	1	5	4	3	1
16	2	4	2	3	1	1	3	1	5	3	2	2	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	4	3	
17	2	2	2	4	3	1	4	2	5	3	3	3	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	2	4	
18	5	3	3	2	4	2	2	3	4	5	5	2	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	3	2	
19	5	5	2	3	2	3	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	5	2	
20	4	5	2	5	2	5	1	4	2	1	5	4	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	3	2	
21																															
22																															

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	30

Anexo 4 Base de datos de la muestra

		1 2 3 4 5 6 7 8 1 2 3																			
		VARIABLE 1																			
		d1v1								d2v1											
Nº	DAENEI	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	
1	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	2	4	3	4	3	5	4
2	3	1	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
3	3	1	1	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	1	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4
5	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
6	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3	4	5
7	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	4	3	3	1	2	3	5	5
8	4	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	4	4	4	3	4	3	1	4	4
9	2	1	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4
10	4	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
11	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
12	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
13	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
14	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5
15	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4
16	3	1	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	1	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
18	3	1	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
19	3	1	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4
20	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4
21	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	2	2	3	3	3	4	3	5	2	3	3	3	2	5	4	2	3	3	3	3	4
23	2	1	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
24	1	2	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	2	4	3	4	3	5	4
25	4	1	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
26	4	1	1	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
27	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4
28	4	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
29	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3	4	5
30	4	2	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	4	3	3	1	2	3	5	5	5
31	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	4	4	4	3	4	3	1	4	4
32	3	1	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4
33	3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
35	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
36	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
37	4	1	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5
38	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4
39	3	1	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	1	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
41	2	1	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
42	4	1	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4
43	4	1	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4

44	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	3	2	3	3	3	4	3	5	2	3	3	3	2	5	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4
46	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	4	3	3	1	2	3	5	5			
47	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	4	4	4	3	4	3	1	4	4			
48	3	1	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4			
49	3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3			
50	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4			
51	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
52	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3			
53	3	1	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5			
54	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4			
55	3	1	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3			
56	3	1	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3			
57	3	1	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4			
58	3	1	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4			
59	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4			
60	3	1	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			

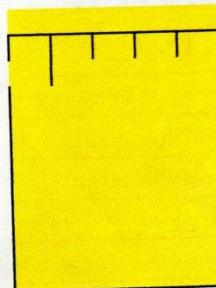
LOS RANGOS DE EDADES
VAN DE 1 HASTA 4:

18 AÑOS A 30 = 1

30 AÑOS A 40 = 2

40 AÑOS A 50 = 3

50 AÑOS A 60 = 4



HAB
1
2
3

4 5 6 7 1 2 3 4 5 6 7 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 1

d3v1				d4v1							d1v2										
R20	R21	R22	R23	R24	R25	R26	R27	R28	R29	R30	rr1	rr2	rr3	rr4	rr5	rr6	rr7	rr8	rr9	rr10	rr11
4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	4	1	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3
4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2
3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3
5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3
5	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	4	3	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	1	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5	5
3	3	4	5	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	2	3	3	2	2	3	3
5	4	4	5	3	4	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	5	4	3	2	4	3	4	3	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3
4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2
4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	4	1	3	3	3
4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2
4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
2	1	4	3	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4
3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	1	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5	5
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	2	2	3	3
3	3	4	5	3	3	4	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	4	4	5	3	4	3	3	3	3	2	5	4	3	2	4	3	4	3	4	5	4
4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3
3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2

3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
5	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
2	1	4	3	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	
3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	
3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	4	1	3	3	3	
3	3	4	5	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	
5	4	4	5	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	
4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	
4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	

VARIABLE
 ILIDADES BLANDAS
 DIMENSIONES
 TRABAJO EN EQUIPO
 RESPONSABLE
 INNOVADOR

VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE
 DIMENSIONES
 1 CREATIVIDAD
 2 PROACTIVIDAD
 3 RESPONSABILIDAD

d3v1	d4v1	v1	d1v2	d2v2	d3v2	v2	N°
27	23	110	31	21	49	101	EDAD
28	16	104	26	17	47	90	GENERO
28	22	113	30	21	48	99	R1
26	22	103	27	19	44	90	R2
22	22	98	26	18	38	82	R3
32	21	106	30	21	50	101	R4
29	25	99	30	21	44	95	R5
19	8	71	33	23	55	111	R6
22	19	106	34	26	50	110	R7
21	20	83	27	23	58	108	R8
28	25	116	41	32	56	129	R9
26	21	111	39	32	61	132	R10
24	21	96	28	19	49	96	R11
31	21	116	10	7	13	30	R12
29	26	121	37	18	53	108	R13
28	25	117	33	21	47	101	R14
25	24	102	25	15	41	81	R15
22	19	98	22	17	32	71	R16
26	20	101	29	19	39	87	R17
21	14	83	40	25	53	118	R18
21	18	85	34	19	39	92	R19
23	15	89	31	25	50	106	R20
27	22	115	31	21	49	101	R21
27	23	110	26	17	47	90	R22
28	16	104	30	21	48	99	R23
28	22	113	27	19	44	90	R24
26	22	103	26	18	38	82	R25
22	22	98	30	21	50	101	R26
32	21	106	30	21	44	95	R27
29	25	99	33	23	55	111	R28
19	8	71	34	26	50	110	R29
22	19	106	27	23	58	108	R30
21	20	83	41	32	56	129	rr1
28	25	116	39	32	61	132	rr2
26	21	111	28	19	49	96	rr3
24	21	96	10	7	13	30	rr4
31	21	116	37	18	53	108	rr5
29	26	121	33	21	47	101	rr6
28	25	117	25	15	41	81	rr7
25	24	102	22	17	35	74	rr8
22	19	98	29	19	39	87	rr9
26	20	101	40	25	53	118	rr10
21	14	83	34	19	39	92	rr11

v1 y v2 30

MX	30
MI	30
RANG	150
AN	120

PRIMER INTERVALO	30
SEGUNDO INTERVALO	72
TERCERINTERVALO	144

d1,2v1 8

MX	8
MI	8
RANG	40
AN	32

PRIMER INTERVALO	8
SEGUNDO INTERVALO	20
TERCERINTERVALO	30

d3,4 v1 y d2v2 7

MX	7
MI	7
RANG	35
AN	28

PRIMER INTERVALO	7
SEGUNDO INTERVALO	17
TERCERINTERVALO	27

d1v2 10

MX	10
MI	10
RANG	50
AN	40

PRIMER INTERVALO	10
SEGUNDO INTERVALO	24
TERCERINTERVALO	38

v1 y v2 30				d3v2 13			
MX	30	5	150	MX	13	5	65
MI	30	1	30	MI	13	1	13
RANG	150	30	120	RANG	65	13	52
AN	120	3	40	AN	52	3	17
PRIMER INTERVALO	30	70		PRIMER INTERVALO	13	30	
SEGUNDO INTERVALO	71	110		SEGUNDO INTERVALO	31	48	
TERCERINTERVALO	111	150		TERCERINTERVALO	49	65	
d1,2v1 8							
MX	8	5	40				
MI	8	1	8				
RANG	40	8	32				
AN	32	3	11				
PRIMER INTERVALO	8	19					
SEGUNDO INTERVALO	20	29					
TERCERINTERVALO	30	40					
d3,4 v1 y d2v2 7							
MX	7	5	35				
MI	7	1	7				
RANG	35	7	28				
AN	28	3	9				
PRIMER INTERVALO	7	16					
SEGUNDO INTERVALO	17	26					
TERCERINTERVALO	27	35					
d1v2 10							
MX	10	5	50				
MI	10	1	10				
RANG	50	10	40				
AN	40	3	13				
PRIMER INTERVALO	10	23					
SEGUNDO INTERVALO	24	37					
TERCERINTERVALO	38	50					

Anexo 5:

Cartas de presentación UCV y respuesta de Institución donde se efectuó el estudio



I.E. N° 6088 "ROSA DE SANTA MARÍA DE CIENEGUILLA"
R.D. N°. 932-15-08-69- TELF. 993289210
ortizlapadonato@gmail.com
AV SAN MARTIN S/N ZN C

"Año de La Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

OFICIO. N° 0127 -2019/RDESM.

Cieneguilla, 15 de julio de 2019

SRTA. MARÍA DEL CARMEN ANCAYA MARTINEZ
COORDINADORA DE LA ESCUELA DE POST GRADO
CAMPUS-ATE UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.
Presente

ASUNTO: RESPUESTA DE LA CARTA N° 085-2019 EPG-UCV ATE

Reciba el cordial saludo a nombre de la comunidad educativa y padres de familia en general de la I.E. N° 6088 "Rosa de Santa María de Cieneguilla":

A través de la presente **INFORMO QUE LA DOCENTE NAVARRO MARTINEZ, NORMA ESTELA IDENTIFICADA CON DNI N° 21792452 ESTUDIANTE DEL PROGRAMA DE "MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION"**, Se le dio facultades para que realice su trabajo de investigación de habilidades blandos y desempeño docente, cada instrumento constaban de 30 temas dichos instrumentos fueron aplicados a docentes y personal administrativo de la I.E N°6088 "ROSA DE SANTA MARIA DE CIENEGUILLA". Manifiesto a usted que dicha investigación se realizó en nuestra escuela a la cual doy fe de ello.

Es propicia la ocasión para expresarle a usted las muestras de mi estima y mayor consideración especial.

Atentamente,




LIC. Donato ORTIZ LAPA
DIRECTOR

Anexo 6
Certificados de validez de contenido



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : Fredy Antonio Ochoa Tataje

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en administración de la educación de la UCV, en la sede Ate Vitarte, promoción 2018, aula C - 108, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **“Educación financiera y la cultura emprendedora en los estudiantes de nivel secundario del colegio Mariscal Guillermo Miller del Distrito Acos Vinchos – Ayacucho 2019”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



firma
Norma Estela Navarro Martínez
D.N.I: 21792452

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA HABILIDADES BLANDAS
Cada ítem tiene un valor: nunca (1) algunas ces(2) veces (3) casi siempre(4) siempre (5)

Nº		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
	DIMENSIÓN1 ; Trabajo en equipo							
1	Observa usted sus colegas trabajan en equipo	/		/		/		
2	Cree usted que los docentes realizan la planificación en equipo	/		/		/		
3	Percebe que en equipo manifiestan sus ideas para planificar	/		/		/		
4	En equipo establecen acuerdos que facilitan el cumplimiento de los trabajo	/		/		/		
5	Opinan que en equipo dan alternativa de solución antes las dificultades	/		/		/		
6	Reflexionan en equipo alguna problemática de la escuela	/		/		/		
7	Proponen en equipo alternativa de solución ante las dificultades	/		/		/		
8	Planifican en equipo la unidad mensual	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 RESPONSABLE							
9	Crees que planifican responsablemente las actividades	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	Observas que cumplen responsablemente la programación mensual	/		/		/		
11	Piensas que preparan con responsabilidad el desarrollo de actividades	/		/		/		
12	Son responsables en las festividades programada del colegio	/		/		/		
13	Participan responsablemente en las reuniones programadas en el colegio	/		/		/		
14	Cumplen responsablemente las normas establecidas en tu escuela	/		/		/		
15	Asumen responsablemente sus errores y aprenden de ellos	/		/		/		
16	Se capacitan responsablemente para corregir sus errores	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: COMUNICACION							
17	La comunicación es sincera y afectuosa con los docentes	/		/		/		
18	Se comunicans respetuosamente con sus colegas del colegio	/		/		/		
19	Comunicas los mensajes a tus colegas asegurándote que lo hayan entendido	/		/		/		
20	Adaptan su comunicación según la persona a la que se dirijas	/		/		/		
21	Afrontan las conversaciones en forma clara sincera y efectiva	/		/		/		
22	Comunican alternativas de solución a las situaciones problemática	/		/		/		
23	Se comunicas asertivamente en situaciones de conflicto	/		/		/		
	DIMENSIÓN 4 INNOVADOR							
24	Elaboran proyecto de innovación para que mejorar la escuela	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
25	Proponen tus colegas ideas innovadora para mejorar el trabajo pedagógico	/		/		/		
26	crean ideas innovadoras que resuelven problemas de la institución educativa	/		/		/		
27	Elaboran trabajos innovadores para mejorar el nivel académico	/		/		/		
28	Invitan tus colegas para que participen de us ideas innovadoras	/		/		/		
20	Planifican los docentes proyectos innovadores para las diversas áreas.	/		/		/		
30	Participan en proyectos de innovación de tu red educativa	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [/] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. OLGA TATAJE FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE INVESTIGACION.

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

08 de junio del 2019


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA HABILIDADES BLANDAS
Cada ítem tiene un valor: nunca (1) algunas ces(2) veces (3) casi siempre(4) siempre (5)

N°	Ítem	SI		NO		SI		NO		Sugerencias
DIMENSION 1 ; Trabajo en equipo										
1	Observa usted sus colegas trabajan en equipo	/		/		/		/		
2	Cree usted que los docentes realizan la planificación en equipo	/		/		/		/		
3	Percibe que en equipo manifiestan sus ideas para planificar	/		/		/		/		
4	En equipo establecen acuerdos que facilitan el cumplimiento de los trabajos	/		/		/		/		
5	Ojimas que en equipo dan alternativa de solución antes las dificultades	/		/		/		/		
6	Reflexionan en equipo alguna problemática de la escuela	/		/		/		/		
7	Proponen en equipo alternativa de solución ante las dificultades	/		/		/		/		
8	Planifican en equipo la unidad mensual	/		/		/		/		
DIMENSION 2 RESPONSABLE										
9	Creas que planifican responsablemente las actividades	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	Observas que cumplen responsablemente la programación mensual	/		/		/		/		
11	Piensas que preparan con responsabilidad el desarrollo de actividades	/		/		/		/		
12	Son responsables en las festividades programada del colegio	/		/		/		/		
13	Participan responsablemente en las reuniones programadas en el colegio	/		/		/		/		
14	Cumplen responsablemente las normas establecidas en tu escuela	/		/		/		/		
15	Asumen responsablemente sus errores y aprenden de ellos	/		/		/		/		
16	Se capacitan responsablemente para corregir sus errores	/		/		/		/		
DIMENSION 3: COMUNICACION										
17	La comunicación es sincera y afectuosa con los docentes	/		/		/		/		
18	Se comunicans respetuosamente con sus colegas del colegio	/		/		/		/		
19	Comunicas los mensajes a tus colegas asegurándote que lo hayan entendido	/		/		/		/		
20	Adaptan su comunicación según la persona a la que se dirijas	/		/		/		/		
21	Afrontan las conversaciones en forma clara sincera y efectiva	/		/		/		/		
22	Comunican alternativas de solución a las situaciones problemática	/		/		/		/		
23	Se comunicas asertivamente en situaciones de conflicto	/		/		/		/		
DIMENSION 4 INNOVADOR										
24	Elaboran proyecto de innovación para que mejorar la escuela	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
25	Proponen tus colegas ideas innovadora para mejorar el trabajo pedagógico	/		/		/		/		
26	crean ideas innovadoras que resuelven problemas de la institución educativa	/		/		/		/		
27	Elaboran trabajos innovadores para mejorar el nivel académico	/		/		/		/		
28	Invitan tus colegas para que participen de us ideas innovadoras	/		/		/		/		
29	Planifican los docentes proyectos innovadores para las diversas áreas.	/		/		/		/		
30	Participan en proyectos de innovación de tu red educativa	/		/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [/] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr Mg: DR. OLGA TATAJE FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE INVESTIGACION

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
***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.

08 de junio del 2019


Firma del Experto Informante.

29	Observas que trabajan tus colegas responsablemente en equipo	x		x		x	
30	Consideras personas responsables a tus colegas en la entrega de las tareas y actividades.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []
 Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Mgtr. GAMARRA CANOPIO JEVI Aristides DNI: 10612281
 Especialidad del validador: DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *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.

15 de junio del 2019


Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA HABILIDADES BLANDAS
 Cada ítem tiene un valor: (5 SIEMPRE) (CASI SIEMPRE 4) (3 A VECES) (2 CASI NUNCA) (NUNCA)

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1 : Trabajo en equipo								
1	Observa usted sus colegas trabajan en equipo	x		x		x		
2	Cree usted que los docentes realizan la planificación en equipo	x		x		x		
3	Percebe que en equipo manifiestan sus ideas para planificar	x		x		x		
4	En equipo establecen acuerdos que facilitan el cumplimiento de los trabajo	x		x		x		
5	Opinan que en equipo dan alternativa de solución antes las dificultades	x		x		x		
6	Reflexionan en equipo alguna problemática de la escuela	x		x		x		
7	Proponen en equipo alternativa de solución ante las dificultades	x		x		x		
8	Planifican en equipo la unidad mensual	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 RESPONSABLE								
9	Crees que planifican responsablemente las actividades	x		x		x		
10	Observas que cumplen responsablemente la programación mensual	x		x		x		
11	Piensas que preparan con responsabilidad el desarrollo de actividades	x		x		x		
12	Son responsables en las festividades programada del colegio	x		x		x		
13	Participan responsablemente en las reuniones programadas en el colegio	x		x		x		
14	Cumplen responsablemente las normas establecidas en tu escuela	x		x		x		
15	Asumen responsablemente sus errores y aprenden de ellos	x		x		x		
16	Se capacitan responsablemente para corregir sus errores	x		x		x		
DIMENSIÓN 3 COMUNICACIÓN								
17	La comunicación es sincera y afectuosa con los docentes	x		x		x		
18	Se comunican respetuosamente con sus colegas del colegio	x		x		x		
19	Comunicas los mensajes a tus colegas asegurandote que lo hayan entendido	x		x		x		
20	Adaptan su comunicación según la persona a la que se dirijas	x		x		x		
21	Afrontan las conversaciones en forma clara sincera y efectiva	x		x		x		
22	Comunican alternativas de solución a las situaciones problemática	x		x		x		
23	Se comunican asertivamente en situaciones de conflicto	x		x		x		
DIMENSIÓN 4 INNOVADOR								
24	Elaboran proyecto de innovación para que mejorar la escuela	x		x		x		
25	Proponen sus colegas ideas innovadoras para mejorar el trabajo pedagógico	x		x		x		
26	crean ideas innovadoras que resuelven problemas de la institución educativa	x		x		x		
27	Elaboran trabajos innovadores para mejorar el nivel académico	x		x		x		
28	Invitan sus colegas para que participen de sus ideas innovadoras	x		x		x		
29	Planifican los docentes proyectos innovadores para las diversas áreas.	x		x		x		
30	Participan en proyectos de innovación de tu red educativa	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []
 Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Mgtr. GAMARRA CANOPIO JEVI Aristides DNI: 10612281

Especialidad del validador: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

15 junio del 2019.

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

Firma del Experto Informante.

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

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : Luis Eduardo Meléndez Cazorla

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en administración de la educación de la UCV, en la sede Ate Vitarte, promoción 2018, aula C - 108, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.


El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "**Educación financiera y la cultura emprendedora en los estudiantes de nivel secundario del colegio Mariscal Guillermo Miller del Distrito Acos Vinchos - Ayacucho 2019**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Norma Estela Navarro Martínez
D.N.I: 21792452

Especialidad del validador: Compartamiento Organizacional

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
***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

08 de junio del 2019



Firma del Experto Informante

DNI = 09145342F

Item	Enunciado	Dimensión	Categoría	Observaciones
		Intelectual	Guía	
		Comunicación	Específica	
		Intelectual	Categoría	

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
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.

15 de junio del 2019

[Firma manuscrita]

Firma del Experto Informante.

DNI: 09175344

Anexo 7

Artículo Científico



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Habilidades blandas en el desempeño docente de la institución educativa 6088 de
Rosa de santa María Cieneguilla Tambo Viejo.**

AUTOR:

Br. Navarro Martinez Norma Estela

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo Sede Ate

Artículo científico

1. **TÍTULO:** Habilidades blandas en el desempeño docente de la institución educativa 6088 de Rosa de santa María Cieneguilla Tambo Viejo
2. **AUTOR:** Br. Norma Estela Navarro Martinez
3. **RESUMEN:** En la investigación titulada: “Habilidades blandas en el desempeño docente de la institución educativa 6088 de Rosa de santa María Cieneguilla Tambo Viejo, el objetivo general de la investigación fue Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas en el desempeño docente de la institución educativa 6088 de Rosa de santa María Cieneguilla Tambo Viejo. El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La población censal estuvo conformada por 60 docente de la institución educativa 6088 de Rosa de santa María Cieneguilla Tambo Viejo,. La técnica que se utilizó es la encuesta y la evaluación, dichos instrumentos de recolección de datos fueron aplicados a los docentes. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: 0,887 para la variable habilidades blandas y 0,830 para la variable desempeño docente. Con referencia al objetivo general: Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas en el desempeño docente de la institución educativa 6088 de Rosa de santa María Cieneguilla Tambo Viejo, se concluye que existe relación directa y significativa entre las habilidades blandas en el desempeño docente. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = .653 **), moderada..
4. **PALABRAS CLAVE:** Habilidades blandas y desempeño docente, trabajo en equipo, responsable, comunicación, innovador.
5. **ABSTRACT:** In the research entitled: Soft skills in the teaching performance of the educational institution 6088 de Rosa de Santa María Cieneguilla Tambo Viejo. the general objective of the research was to determine the relationship that exists between soft skills in the educational performance of the educational institution 6088 Rose of Santa María Cieneguilla Tambo Viejo . The type of research is basic, the research level

is descriptive, correlational, the research design is non-experimental, cross-sectional, and the approach is quantitative. The census population was made up of 60 teachers from the educational institution 6088 de Rosa de Santa María Cieneguilla Tambo Viejo . The technique used is the survey and evaluation, these data collection instruments were applied to the teachers. For the validity of the instruments, the judgment of experts was used, and for the reliability of each instrument, Cronbach's alpha was used, which was very high in both variables: 0.887 for the soft skills variable and 0.830 for the teacher performance variable. With reference to the general objective: To determine the relationship that exists between soft skills in the teaching performance of the educational institution 6088 Rosa de santa María Tambo Viejo Cieneguilla 2019, it is concluded that there is a direct and significant relationship between soft skills in teaching performance. What is shown by the Spearman statistic (bilateral sig. = .000 <0.01; Rho = .653 **), moderate.

6. KEYWORDS: Soft skills and teaching performance, teamwork, responsible, communication, innovative.

7. INTRODUCCIÓN: Actualmente con la globalización la temáticas que va incrementando su interés son las habilidades blandas por las nuevas exigencias laborales y están siendo más apreciadas que el conocimiento y la experiencia debido a que representan la capacidad y forma de relacionarse con otras personas. En educación, es preciso formular una nueva visión sobre lo que significa las habilidades blandas y en el desempeño docente, debido que, diversas instituciones educativas poseen una serie de características determinado a su imagen y virtuosas relaciones dentro de la comunidad educativa, deseando maximizar las habilidades blandas para desempeñarse eficientemente en cualquier ámbito sea personal, social o laboral. A nivel mundial, debido a la limitada relevancia que se da a las habilidades blandas en diversos países como en las instituciones educativas de Ecuador, donde a través del estudio que realizaron, tienen ahora presente que deben desarrollar diversos aspectos para mejorar las habilidades blandas como es valorar los 4 pilares de la educación, el saber ser, el saber hacer, el saber convivir y el saber ser. Manifiesta Ortega (2017) que se debe incluir un aprendizaje personalizado logrando su ocurrencia en el incremento de habilidades blandas de forma consciente y organizada. La educación como un hecho

netamente social depende directamente de las capacidades que nos permitan interrelacionarse, en palabras de Pachauri y Yadav (2014) un capital humano de calidad proviene de un proceso educativo de calidad, asimismo, los docentes desempeñan una labor relevante para producir un capital humano altamente capacitado para satisfacer la demanda y las expectativas de las personas.. A nivel internacional se consideró los siguientes antecedentes: Según Ortega, et.al. (2017). La conclusión obtenida de los autores fue que se debe de emplear una táctica innovadora que incluya acciones concretas. Podemos incluir la investigación de Lagos (2016) “desarrollar habilidades blandas con aprendizaje empírico”. que contó con a 93 estudiantes como muestra, los cuales mostraron una colaboración activa en cuanto al trabajo a la hora de realizar las encuestas, obteniendo como conclusión: Se pudo conocer opiniones de docentes y estudiantes fundamentando como experiencia el programa “Liderazgo y la metodología de Aprendizaje Experiencial” que fueron aplicados a 5 instituciones municipales que pertenecían al sector llamado Los Condes en Santiago de Chile, así también, como el análisis que se le dio a la educación formal, permitiendo esto, un paso a la formación y, potenciación adecuada de los docentes, con el fin de incrementar el desempeño docente. Según Matus y Gutiérrez (2014) concluyo que los profesores algunas veces muestran un gran interés y satisfacción a la hora de promocionar las habilidades blandas en las diferentes clases que imparten, también logran un avance y desarrollo de los estudiantes utilizando los contenidos que se manejan en la malla curricular, a su vez, el autor pone en manifiesto la importancia, avance del estudiante que tiene dificultades y sentimientos que experimentan los estudiantes a la hora de trabajar en grupo. Para Nieves (2015) concluyo con excelentes niveles de validez y confiabilidad manifiesta que después de verificar las variables estas afectan mininamente a la institución educativa. Segun Silva (2016) concluyo una buena comunicación, desde los primeros años en las escuelas, para que el joven asuma retos, sepa comunicarse de manera asertiva creando diversos proyectos que sean beneficiosos para la empresa o institución. Para García y Camacho (2016) concluyo que los docentes son seres que necesitan una constante capacitación dado que como el mundo avanza rápidamente ellos también necesitan actualizar los conocimientos para mejorar su desempeño, por lo que mejoró en un 55% el desempeño docente. Asimismo Hang, Laura, y Shaw (2018) concluyo que las habilidades blandas esta indagación realizo un análisis descriptivo. Concluyeron que coexiste una gran inquietud de por parte de los

empleadores, requieren que los estudiantes tengan desarrolladas las habilidades blandas, pues, sino tienen que invertir en capacitaciones y muchos de los egresados no encuentran trabajo por esta razón. En cuanto a los antecedentes de investigación consideraremos a nivel **nacional** a los siguientes investigadores como: De la cruz (2020) concluyo que Chi cuadrado = 51.85 y $p = 0.000$. Las relaciones interpersonales dependen de las habilidades blandas. Segun Castañeda (2019) concluyo que existe una relación ($Rho = .780, p < .01$) entre las variable, este resultado pone en notoriedad que los programas de acompañamiento pedagógico pueden beneficiar el desempeño del cuerpo docente, dado que les otorga nuevos recursos pedagógicos para nutrir de conocimientos a sus estudiantes, y por ende se le percibe al docente con un alto desempeño por su contribución al alcance de una educación de calidad. Para Ninapayta (2018) concluyo con una alta significativa entre las dos variables ($Rho = 0.795, p < .001$). donde suelen suscitarse un mayor número de carencias de recursos materiales; sin embargo, cuando el docente es acompañado y se le dota de recursos pedagógicos puede adaptar sus metodologías y consigue sacar provecho de cada uno de los recursos para enriquecer la sesión lectiva que se le brinda al estudiante. Asimismo, el docente no se encuentra capacitado el proceso de enseñanza – aprendizaje puede ser bastante limitado. Asimismo, Vera (2017) concluyo que el estadístico ($Rho = 0.670, p < 0.01$) un aspecto fundamental en el desarrollo adecuado del desempeño docente, puesto que favorece la adquisición de recursos pedagógicos en los docentes para ofrecer una educación de calidad a sus estudiantes. Por su parte, Horna y Horna (2017) concluyo también que cuando en una institución educativa se lleva a cabo un programa de monitoreo pedagógico de forma adecuada según los lineamientos establecidos por el MINEDU, es posible que exista un efecto positivo sobre el desempeño que mantienen los docentes. En tanto que, Pacheco (2016) concluyo una alta significativa ($r = .83, p < .01$) entre las variables de estudio. Este resultado reafirma que el establecimiento de la estrategia de acompañamiento pedagógico por parte de la directiva beneficia a la institución educativa, dado que genera que los docentes se encuentren más capacitados para brindar sus sesiones lectivas, y transmitir un mejor aprendizaje a sus estudiantes. Segun Cárdenas (2019). obteniendo como resultad 0,8, lo que revelo un nivel de confianza fuerte. Los resultados muestran en la pre test es igual a 26,50; el post test 45,40 y un grado de significancia de 0,000 es $< \alpha = 0,005$. La conclusión después el análisis estadístico fue que las habilidades blandas mejoro convincentemente

repercutiendo en el desempeño docente. Para Cruzado (2019) Desarrollo la tesis denominada: Habilidades blandas en la empleabilidad. La investigación fue estudiada teniendo en cuenta el enfoque cuantitativo, en nivel de estudio fue correlacional causal, La pesquisa trabajo con un grupo de 82 estudiantes. El investigador concluye que la variable habilidades blandas tiene una dependencia de la empleabilidad en un 91%, así lo indico el coeficiente de Nagelkerke. Según la variable 1: Habilidades blandas, aduce Ortega (2017) que las habilidades blandas llamadas también no-cognitivas es la forma de relacionarse con otras personas, manejando emociones, y resolviendo problemas de forma creativa. Por lo mencionado, al hablar de habilidades blandas o ser, saber ser, se habla de inteligencia emocional pues se debe de tener un control absoluto del manejo de las emociones para convivir e interactuar con las demás personas de una forma asertiva y tolerante, buscando decir nuestra opinión, pero sin herir los sentimientos de los demás, haciéndolo de forma respetuosa. En la primera dimension trabajo en equipo, Según Whetten, Cameron y Colectivo (2017) que es la colección de tácticas que emplean las personas para lograr sus propósitos; aducen Cárdenas (2019) que la competencia de trabajo en equipo se vincula con todas las articulaciones que se ponen en marcha cuando se implementa un quehacer, movilizand o tareas de permutas de ideas, interrelación, cooperación y coloquio, de modo conjunto, por lo tanto, es vital trabajar colaborativamente. En la segunda dimension responsable, según Ortega (2017) Ser responsable significa que la persona organiza sus actividades de manera pertinente y coherente, en un tiempo determinado para realizar sus actividades, atendiendo las expectativas y estándares que se exige para un óptimo desempeño. , aun falta que la comunicación sea pertinente responsable, llegando puntual a sus quehaceres diarios y desarrollarla con responsabilidad. En la tercera dimension comunicación, Según Ortega (2017) define a estas habilidades como capacidad para comunicarse de forma escrita u oral, las personas que manejan esta habilidad tienen más tacto al hablar y lograr el objetivo de entregar y obtener información clara y precisa. **En la cuarta dimension innovador**, la creatividad, a través del arte. el estudiante a través del arte vs desarrollando habilidades al interactuar con sus pares a través de la danza, el folclore, la declamación, la pintura va reconociendo como persona valiosa potenciando sus debilidades para transformarlas en habilidades demostrando eficacia y reflexionando en que necesita seguir mejorando. En la segun variable 2: Desempeño docente, por su parte el Minedu (2012) según el Marco del buen desempeño docente llegó a definir al

desempeño como aquella actuación que puede ser observable del docente, la cual puede ser evaluada y que llega a suponer la competencia profesional. Por lo tanto, se estima que el desempeño docente se delimita por las regulaciones que buscan garantizar un desarrollo eficiente en el rol que ejercen dentro de la institución educativa, en donde también se incluye sus relaciones interpersonales, el compromiso y la implicancia afectiva que desarrolla con la escuela. En la primera dimensión creatividad, Según Minedu (2012) La persona creatividad es un ser abierto, innovador con disposición a nuevas actividades, no escatima el tiempo lo aprovecha hacia perspectivas nuevas y diversas se incorpora en equipos de trabajo sin ninguna dificultad adaptándose a ellos para aportar ideas constructivas en el trabajo que de esta realizando. En la segunda dimensión proactividad, fue conceptualizada por el Minedu (2012) es la habilidad de sentir y entender las emociones y los sentimientos de las personas, es decir, desarrollar una sensibilidad afectiva para crear vínculos de amistad y sintonía emocional con sus pares. Además de ser una cualidad invaluable por ser una habilidad que muy pocos lo desarrollan en sus relaciones interpersonales. En la tercera dimensión responsabilidad, cuando se comparten responsabilidades de las acciones que conllevan a la obtención de los logros de los estudiantes, esto responsabilizará aún más a cada miembro de la comunidad educativa, contando desde el jefe o directivo hasta la persona que se encarga de la mantención del colegio. Cuando se tiene claro las metas a alcanzar, la organización y la fijación de tareas dentro del equipo es mejor productiva.

8. **METODOLOGÍA:** La investigación realizada Hernández y Mendoza (2018) es de tipo básica, porque el objetivo es incrementar nuevos conocimientos que proporcionan las variables de manera teórica a través de disciplinas científicas en un contexto determinado., se realizó el enfoque cuantitativo, asimismo los métodos de investigación, propuso un método hipotético deductivo, que implica hacer preguntas y verificar hipótesis, El diseño pertinente es un diseño correlacional, donde se describió las relaciones entre las dos variables en un tiempo específico, no experimental. No es necesario manipular ninguna variable, considerando su carácter temporal, es transversal. Asimismo el paradigma empleado fue el positivismo que es una corriente filosófica que predica al conocimiento científico como autentico, el cual surge de la afirmación de las hipótesis mediante su comprobación por el método científico. La población, Según Hernández y Mendoza (2018) la población es un conjunto de hechos

con características comunes a partir de los cuales se pueden recolectar datos para su investigación y comprende 60 de la institución educativa 6088 Rosa de santa María Tambo Viejo Cieneguilla. Los instrumentos aplicados fueron los cuestionarios para cada una de las variables y como técnica la observación. Los dos instrumentos fueron ordenados de acuerdo a sus respectivas dimensiones y con sus escalas siendo aplicados paralelamente. La estructura de la variable 1 es 30 y la estructura de la variable 2 es 30. Son preguntas múltiples. Creemos que la aplicación de esta tecnología es una mesa de observación, porque puede recolectar información y utilizarla para procesos. También indica que la lista de cotejo tiene un grupo de ítems precisos y adecuados para la aplicación de la muestra, así como de la obtención del modo informativo necesario para terminar con este trabajo. Procedimiento, los contenidos del documento han sido revisados rigurosamente de forma individual o grupal, es decir, así se redactó y organizó, y debe ser probado. De igual manera, el procedimiento de recolección de información considera primero el marco teórico y manipula las variables, sobre esta base, especialmente en los indicadores, se han desarrollado herramientas para evaluar dos variables, previamente adoptadas estas herramientas. Método de análisis de datos, Los datos se han procesado con SPSS 25. Una vez aplicadas estas herramientas, se realiza el procesamiento estadístico, vaciando los datos de cada herramienta en el orden establecido por cada informante, y se recoge la información en la base de datos en el Excel, y luego se Utilice la versión 25 del programa SPSP. Para probar la hipótesis, se utilizó el estadístico Rho Sperman por ser categoría del ordinal.

- 9. RESULTADOS:** En el nivel de las habilidades blandas, los resultados de la investigación reportan que el 66.67% en la institución educativa 6088 de Rosa de santa María Cieneguilla Tambo Viejo C presentan un nivel regular en habilidades blandas. Así mismo el 33,3% de ellos se encuentran en el nivel Bueno.. Así mismo, el desempeño docente, Se puede observar que el 80% en el nivel regular, mientras que el 16% obtuvo un nivel Bueno, se ubica en el nivel bajo 3,3% Estos resultados evidencian que la variable desempeño docente predominan en el nivel regula. En el análisis de la hipótesis general, de acuerdo con el valor obtenido del resultado de Rho Spearman, muestra una correlación significativa, 0.653** una correlación moderada y positiva, la significancia ($p = 0,000$) es menor a 0,05, Asimismo en la hipótesis específica 1, de acuerdo con el valor obtenido del resultado de Rho Spearman, muestra una correlación

significativa, 0.639** una correlación moderada y positiva, la significancia ($p = 0,047$) es menor a 0,05. de acuerdo con el valor obtenido del resultado de Rho Spearman, muestra una correlación significativa, 0.653** una correlación moderada y positiva, la significancia ($p = 0,001$) es menor a 0,05. de acuerdo con el valor obtenido del resultado de Rho Spearman, muestra una correlación significativa, 0.731** una correlación moderada y positiva, la significancia ($p = 0,000$) es menor a 0,05. De acuerdo con el valor obtenido del resultado de Rho Spearman, muestra una correlación significativa, 0.769** una correlación moderada y positiva, la significancia ($p = 0,001$) es menor a 0,05.

10. DISCUSIÓN: En el presente estudio Juego libre en los sectores y habilidades blandas en el desempeño docente de la institución educativa 6088 de Rosa de santa María Tambo Viejo Cieneguilla 2019, de acuerdo con el valor obtenido del resultado de Rho Spearman, muestra una correlación significativa, 0.653** una correlación moderada y positiva, la significancia ($p = 0,000$) es menor a 0,05. Según Ortega, Febles y Estrada (2017). Donde exponen el objetivo de su artículo, La conclusión obtenida de los autores fue que se debe de emplear una táctica innovadora que incluya acciones concretas. Según De la cruz (2020). Sustento la tesis las habilidades blandas -relaciones interpersonales la metodología citada en la indagación fue básica, se manejó el método hipotético deductivo, referente al diseño que presenta la tesis fue correlacional – causal. La población y la muestra de estudio fue igual a 70 docentes. Se empleó un instrumento para cuantificar. concluyo que Chi cuadrado = 51.85 y $p = 0.000$. Las relaciones interpersonales dependen de las habilidades blandas. En cuanto a el objetivo específico 1, Existe una relación significativa entre trabajo en equipo y desempeño docente en la institución educativa 6088 Rosa de Santa María Tambo Viejo Cieneguilla 2019, De acuerdo con el valor obtenido del resultado de Rho Spearman, muestra una correlación significativa, 0.639** una correlación moderada y positiva, la significancia ($p = 0,047$) es menor a 0,05. Después Lagos (2016) Concluye que el análisis que se le dio a la educación formal, permitiendo esto, un paso a la formación y , potenciación adecuada de los docentes, con el fin de incrementar el desempeño docente. Segun Castañeda (2019) Los resultados demuestran que existe una relación ($Rho = .780$, $p < .01$) entre las variable, este resultado pone en notoriedad que los programas de acompañamiento pedagógico pueden beneficiar el desempeño del cuerpo docente, dado que les otorga nuevos recursos pedagógicos para nutrir de conocimientos a sus

estudiantes, y por ende se le percibe al docente con un alto desempeño por su contribución al alcance de una educación de calidad. Según Tapia (2018) presento la tesis asignada con el nombre de las habilidades blandas convivencia escolar. Se empleó una investigación básica, utilizando en la pesquisa un diseño no experimental, por la forma de desarrollar la indagación fue descriptivo, por la manera de relacionar las variables se identificó como correlacional, el método elegido fue hipotético – deductivo. Las resultas fueron ($Rho = ,641$) Indicativo que coexiste una relación positiva moderada; además ($p=0.009<0.05$), la correlación fue significativa. En cuanto a el objetivo específico 2, Existe una relación significativa entre responsabilidad y desempeño de los docentes de la institución educativa 6088 de Rosa de santa María Tambo Viejo Cieneguilla 2019., De acuerdo con el valor obtenido del resultado de Rho Spearman, muestra una correlación significativa, 0.653^{**} una correlación moderada y positiva, la significancia ($p = 0,001$) es menor a $0,05$. A continuación Matus y Gutiérrez (2014) concluyó: Los docentes de las áreas en estudio no están a gusto con el acompañamiento pedagógico. Por otro lado los maestros no aceptan que el acompañamiento es importante y que esta es una estrategia que busca intercambiar vivencias y se identificó que el objetivo del acompañante es básicamente en la mejora del desempeño. Para Ninapayta (2018) concluyo con una alta significativa entre las dos variables ($Rho =0.795$, $p<.001$). donde suelen suscitarse un mayor número de carencias de recursos materiales; sin embargo, cuando el docente es acompañado y se le dota de recursos pedagógicos puede adaptar sus metodologías y consigue sacar provecho de cada uno de los recursos para enriquecer la sesión lectiva que se le brinda al estudiante. Asimismo, el docente no se encuentra capacitado el proceso de enseñanza – aprendizaje puede ser bastante limitado. En cuanto al objetivo específico 3, Existe una relación significativa entre comunicación y desempeño docente de la institución educativa 6088 de Rosa de Santa maría Tambo Viejo Cieneguilla 2019. De acuerdo con el valor obtenido del resultado de Rho Spearman, muestra una correlación significativa, 0.731^{**} una correlación moderada y positiva, la significancia ($p = 0,000$) es menor a $0,05$. Para Nieves (2015) Los resultados fueron excelentes con niveles de validez y confiabilidad manifiesta que después de verificar las variables estas afectan mininamente a la institución educativa. Asimismo, Vera (2017) concluyo que el estadístico ($Rho =0.670$, $p<0.01$) un aspecto fundamental en el desarrollo adecuado del desempeño docente, puesto que favorece la adquisición de recursos pedagógicos en los

docentes para ofrecer una educación de calidad a sus estudiantes. En cuanto al objetivo específico 4, Existe una relación significativa entre innovación y desempeño docente de la institución educativa 6088 de Rosa de Santa María Tambo Viejo Cieneguilla 2019. De acuerdo con el valor obtenido del resultado de Rho Spearman, muestra una correlación significativa, 0.769** una correlación moderada y positiva, la significancia ($p = 0,001$) es menor a 0,05. Según Silva (2016) Encontró que hay muchos jóvenes que carecen de las habilidades blandas estas son importante potenciar para que el trabajo en equipo se desarrolle a través de una buena comunicación, desde los primeros años en las escuelas, para que el joven asuma retos, sepa comunicarse de manera asertiva creando diversos proyectos que sean beneficiosos para la empresa o institución. En tanto que, Pacheco (2016) concluyó una alta significativa ($r = .83$, $p < .01$) entre las variables de estudio. Este resultado reafirma que el establecimiento de la estrategia de acompañamiento pedagógico por parte de la directiva beneficia a la institución educativa, dado que genera que los docentes se encuentren más capacitados para brindar sus sesiones lectivas, y transmitir un mejor aprendizaje a sus estudiantes.

- 11. CONCLUSIONES:** En la conclusión general, las habilidades blandas se relaciona directa ($Rho=0,653$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente de la institución educativa 6088 de Rosa de Santa María Tambo Viejo Cieneguilla 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es moderada. El trabajo en equipo se relaciona directa ($Rho=0,639$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente de la institución educativa 6088 Rosa de Santa María Tambo Viejo Cieneguilla 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es moderada. La dimensión responsabilidad se relaciona directa ($Rho=0,653$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente de la institución educativa 6088 Rosa de Santa María Tambo Viejo Cieneguilla 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es moderada. La dimensión comunicación se relaciona directa ($Rho=0,731$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente de la institución educativa 6088 Rosa de Santa María Tambo Viejo Cieneguilla 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta. La dimensión innovación se relaciona directa ($Rho=0,769$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente de la institución educativa 6088 Rosa de Santa María Tambo Viejo Cieneguilla 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

12. REFERENCIAS:

- Castañeda, W. (2019) *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente. (Tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Cruzado, W, (2019). *Habilidades blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada Del Norte-Sede Los Olivos, año 2018* [tesis maestría, universidad Nacional Federico Villareal]. <https://cutt.ly/EyFBXpn>
- Cruzado, W, (2019). *Habilidades blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada Del Norte-Sede Los Olivos, año 2018* [tesis maestría, universidad Nacional Federico Villareal]. <https://cutt.ly/EyFBXpn>
- De la cruz, V. (2019) *Habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyla, San Juan de Lurigancho 2019* [tesismaestría, Universidad cesarvallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40311>.
- García, R., & Camacho, I. (2016). Programa de estrategias creativas para mejorar el desempeño de los docentes de educación primaria. *Revista ARJÉ.SSN-e 2443-4442, 10(19), pp 181-200.*
- Hang, T., Laura, R., & Shaw, K. (2018). The Importance of Developing Soft Skill Sets for the Employability of Business Graduates in Vietnam: A Field Study on Selected Business Employers. *Journal of Education and Culture Studies, 32-45.*
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Horna, L. y Horna, J. (2017) *Relación entre el monitoreo y el desempeño docente en el nivel secundario en la institución educativa N° 1154 Nuestra Señora del Carmen de Lima Cercado, en el primer bimestre 2017.* (Tesis de maestría). Escuela Internacional de Posgrado, Lima, Perú.
- Lagos, C. (2016) *Aprendizaje Experiencial en el Desarrollo de las Habilidades Blandas. Revista Educativa.*
- Matus, O., & Gutierrez, A. (2014) *Habilidades blandas : Una ventaja competitiva en la formación de habilidades blandas. Journal of Industrial Neo-Technologie.* Retrieved from https://www.jint.usach.cl/sites/jint/files/art._9_print_v2n1jint006-15_v3.0_0.pdf
- Matus, O., & Gutierrez, A. (2014) *Habilidades blandas : Una ventaja competitiva en la formación de habilidades blandas. Journal of Industrial Neo-Technologie.*

Retrieved from https://www.jint.usach.cl/sites/jint/files/art._9_print_v2n1jint006-15_v3.0_0.pdf

- Ministerio-Educación, P. (2012) *Marco de buen desempeño docente*. Lima Ministerio de Educación del Perú. (2014). Marco Curricular Nacional- Propuesta para el dialogo. (2da versión).
- Nieves, F. (2013). *Desempeño laboral y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi, de Maracay, estado de Aragua, Venezuela*. Recuperado de <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-06-00423.pdf>
- Nieves, F. (2013). *Desempeño laboral y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi, de Maracay, estado de Aragua, Venezuela*. Recuperado de <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-06-00423.pdf>
- Ninapayta, W. (2018). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas públicas, RED 03 – UGEL 05 – San Juan de Lurigancho 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Ninapayta, W. (2018). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas públicas, RED 03 – UGEL 05 – San Juan de Lurigancho 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Ortega S., C. E. (2017). *Desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas*. Universidad ECOTEC. Guayaquil – Ecuador. Recuperado de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/desarrollo-habilidades.pdf>.
- Pachauri, D., & Yadav, A. (2014). Importance of Soft Skills in Teacher Education Programme (Vol. 4). Retrieved from www.soeagra.com/ijert.html.
- Pacheco, A. (2016). *El acompañamiento pedagógico de los directivos y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú.
- Silva, J. (2016) *Brecha porcentual entre las habilidades blandas de los estudiantes de relaciones industriales y las requeridas por empresas de Yanahuara – Arequipa, 2016*. (Tesis). Recuperado de: [http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3787/Risichjj.pdf?sequence=](http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3787/Risichjj.pdf?sequence=1)

- Silva, J. (2016) *Brecha porcentual entre las habilidades blandas de los estudiantes de relaciones industriales y las requeridas por empresas de Yanahuara – Arequipa, 2016.* (Tesis). Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3787/Risichjj.pdf?sequence=1>
- Taller de habilidades blandas en el desempeño docente en una escuela de educación general básica de Guayas 2018* [tesis maestría, universidad cesar vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35628>
- Tapia, L. (2018) *Las habilidades blandas y la convivencia escolar de los estudiantes* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23844>
- Vera, G. (2017). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de primaria, red educativa N° 18 – UGEL 06, Lurigancho, 2017.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Vera, G. (2017). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de primaria, red educativa N° 18 – UGEL 06, Lurigancho, 2017.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Whetthen, D, Cameron K. & Colectivo, D. (2017) *Trabajo en equipo.* Recuperado de <https://es.calameo.com/read/00528093925753a610fae>.