



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Las Habilidades Blandas en el Desempeño Docente de la
Institución Educativa Emblemática “Andrés de los Reyes”- Huaral
2020.**

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

AUTORA:

Espinoza Escobedo, Rosa Blanca (ORCID: [0000-0002-8973-6705](https://orcid.org/0000-0002-8973-6705))

ASESOR:

Dr. Menacho Rivera, Alejandro Sabino (ORCID: [0000-0003-2365-8932](https://orcid.org/0000-0003-2365-8932))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por las bendiciones a lo
largo de mi vida

Agradecimiento

A mi familia, por su amor y su apoyo constante.

A mis colegas y amigos, por su colaboración para la realización de esta tesis.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV.RESULTADOS	20
V.DISCUSIÓN	29
VI.CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1.Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable Habilidades blandas	20
Tabla 2.Distribución de frecuencia porcentual de las dimensiones habilidades blandas.	20
Tabla 3.Distribución de frecuencia porcentual de la variable: Desempeño docente	21
Tabla 4.Distribución de frecuencia porcentual de las dimensiones desempeño docente.	21
Tabla 5.Prueba de bondad de ajuste y pseudo R2 las habilidades blandas en el desempeño docente.	22
Tabla 6.Presentación de los coeficientes de las habilidades blandas en el desempeño docente.	22
Tabla 7.Determinación del ajuste de los datos para las habilidades blandas en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	23
Tabla 8.Presentación de los coeficientes las habilidades blandas en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	23
Tabla 9Determinación del ajuste de los datos para las habilidades blandas en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	24
Tabla 10.Presentación de los coeficientes para las habilidades blandas en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	25
Tabla 11.Determinación del ajuste de los datos para el modelo de las habilidades blandas en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	26
Tabla 12.Presentación de los coeficientes de las habilidades blandas en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	26
Tabla 13.Determinación del ajuste de los datos para el modelo de las habilidades blandas en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	27
Tabla 14.Presentación de los coeficientes de las habilidades blandas en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	27

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de la variable habilidades blandas.	70
Figura 2. Dimensiones de la variable Habilidades Blandas	70
Figura 3. Niveles de la variable desempeño docente	71
Figura 4. Dimensiones de la variable desempeño docente	71

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar cómo inciden las habilidades blandas en el desempeño docente de la I. E. Andrés de los Reyes-Huaral, 2020. La metodología que se empleó para esta tesis estuvo relacionada con un enfoque cuantitativo, de tipo básica, correlacional causal. La población estuvo conformada por 80 docentes de la institución educativa emblemática Andrés de los Reyes - Huaral 2020.

También, el instrumento fue sometido a una prueba piloto antes de ser aplicado, para corroborar la fiabilidad del instrumento se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach, se procesaron los datos de cada cuestionario alcanzando un nivel de confiabilidad de 0,996 en habilidades blandas y 0,947 en desempeño docente. La confiabilidad de los 2 instrumentos tiene una correlación de confiabilidad excelente.

Entre los resultados más resaltantes que se han obtenido de la población estudiada, se observa en la variable habilidades blandas que del total de 80 docentes se manifestó el 81,2% que se encuentran en un nivel medio y un 18,8% en un nivel alto y en relación con la variable desempeño docente, se manifestó el 14% de los encuestados que es alto, un 62% que es medio y un 24% expresan que es bajo. En los resultados inferenciales se muestra según Nagelkerke que el desempeño docente depende del 20,6% de las habilidades blandas, el puntaje de Wald de 22,830 es mayor a 4, el $p: 0.000 < \alpha: 0, 01$; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe incidencia de las habilidades blandas en el desempeño docente de la institución educativa emblemática "Andrés de los Reyes"- Huaral 2020.

Palabras claves: habilidades blandas, desempeño docente, dimensiones.

Abstract

The present research work aimed to determine how soft skills affect the teaching performance of IE Andrés de los Reyes-Huaral, 2020. The methodology used for this thesis was related to a quantitative, basic, correlational approach causal. The population consisted of 80 teachers from the emblematic educational institution "Andrés de los Reyes" – Huaral 2020.

Also, the instrument was subjected to a pilot test before being applied, to corroborate the reliability of the instrument the Cronbach's Alpha test was used, the data from each questionnaire were processed, reaching a reliability level of 0.996 in soft skills and 0.947 in teaching performance. The reliability of the 2 instruments has an excellent reliability correlation.

Among the most outstanding results that have been obtained from the studied population, it is observed in the soft skills variable that of the total of 80 teachers, 81.2% were found to be at a medium level and 18.8% at a level high and in relation to the teacher performance variable, 14% of those surveyed stated that it is high, 62% that it is medium and 24% express that it is low. In the inferential results, according to Nagelkerke, it is shown that teaching performance depends on 20.6% of soft skills, Wald's score of 22.830 is greater than 4, $p: 0.000 < \alpha: 0.01$; Therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, that is, there is an incidence of soft skills in the teaching performance of the emblematic educational institution "Andrés de los Reyes" - Huaral 2020.

Keywords: softskills, teaching performance, dimensions.

I. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos de constantes transformaciones económicas, sociales, culturales y tecnológicas, en el mundo laboral se considera que ya no son suficientes las habilidades duras o técnicas, ahora se prioriza las habilidades blandas o socioemocionales. En este sentido, Vera (2016) dice que en la actualidad las empresas dan más valoración a los profesionales con habilidades interpersonales, entre ellas se puede señalar la comunicación efectiva, adaptabilidad, pensamiento crítico y creativo, pues así se logra formar grupos unidos de mucho éxito y con un mayor rendimiento laboral para obtener los resultados deseados.

En el ámbito educativo, se enfoca en la implementación y mejoramiento de la calidad educativa; según Naranjo (2019) el rol del docente ya no es el de un mero transmisor de contenidos, porque el discente actual es un nativo digital que está plagado de información de internet, es necesario realizar cambios en la profesión docente; como desarrollar las habilidades comunicacionales, incorporar las nuevas tecnologías, brindarle confianza y motivación al estudiante, innovarse constantemente, es decir, desarrollar las habilidades blandas que le permitan ejecutar efectivamente las tareas educacionales y ser considerado un docente competente.

En el ámbito nacional, los lineamientos y herramientas para medir el desempeño del educador se encuentran en el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), documento orientador del Ministerio de Educación (MINEDU 2016), que expresa las competencias que deben desarrollar los docentes con la finalidad de lograr la eficacia del trabajo pedagógico en las organizaciones educativas de nuestro país, su aplicación lleva a una evaluación de permanencia en el cargo. Esta implementación de grandes cambios en la práctica pedagógica impulsadas por el Estado, supone un gran desafío para los docentes, ya que no solo se va a evaluar el conocimiento disciplinario y metodológico, sino también el clima escolar que propicia, la solución que propone a los problemas que se

presentan en las diversas situaciones educativas, las relaciones que establece con las familias y los aliados estratégicos educativos y su ética profesional. Es decir, un conjunto de habilidades socioemocionales.

A nivel local, Salvador y otros (2009) sostienen que las habilidades blandas son un conjunto de recursos que van a hacer eficaces nuestras relaciones interpersonales y potenciar nuestro rendimiento en el trabajo. Las Instituciones educativas al ser centros académicos donde diariamente se suceden interacciones sociales entre todos los miembros educativos, estas habilidades cobran una importancia fundamental en el desempeño del docente para ser considerado eficaz. En ese sentido, en la institución educativa Andrés de los Reyes, perteneciente a la unidad de gestión educativa local (UGEL) N° 10 de Huaral, se ha observado que existen situaciones que evidenciarían ciertas debilidades en las habilidades blandas; como la falta de liderazgo, dificultad para el trabajo en equipo, poco dominio para gestionar los conflictos que se presentan con los estudiantes y entre los estudiantes diariamente. Lo descrito ha motivado a realizar la investigación para determinar la incidencia de las habilidades blandas en el desempeño laboral del maestro, en el aspecto de la preparación del docente para el aprendizaje y la enseñanza del estudiante, en su participación ante la comunidad e identificación con la escuela, así como en su identidad profesional.

En relación a lo antes desarrollado se propuso el planteamiento del problema general: ¿Cómo inciden las habilidades blandas en el desempeño docente de la institución educativa emblemática “Andrés de los Reyes”- Huaral 2020? De igual manera se plantearon los problemas específicos: ¿Cómo inciden las habilidades blandas en las dimensiones de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa emblemática “Andrés de los Reyes”- Huaral 2020?

Este estudio se justificó de forma teórica, porque brindó un conjunto de teorías actualizadas y científicas respecto a la incidencia de las habilidades

blandas en el desempeño laboral, ya que permiten al docente potenciar sus relaciones con los demás, comprender el entorno en el que se desarrolla e influir en él, mejorando notablemente su rendimiento profesional. A nivel práctico esta investigación permite que los docentes y comunidad educativa puedan tomar las recomendaciones analizadas y planteen aspectos de mejora, lineamientos y orientaciones para realizar acciones sobre la población estudiada y que sean objeto de próximos estudios. A nivel metodológico, para la realización de la investigación se hizo uso del método científico, asimismo se analizó la información para la construcción de los instrumentos lo cual permitió correlacionar las variables estudiadas, esto dio a conocer, cuál es el tipo de relación entre las dimensiones, para que los interesados puedan realizar conclusiones y aspectos de mejora respecto a los resultados.

Así mismo, se dio a conocer el objetivo general: Determinar cómo inciden las habilidades blandas en el desempeño docente de la institución educativa emblemática “Andrés de los Reyes”- Huaral 2020. Y los objetivos específicos (Ver anexo 1). Como hipótesis general de la investigación se formuló: las habilidades blandas inciden significativamente en el desempeño docente de la institución educativa emblemática “Andrés de los Reyes”- Huaral 2020. Y las hipótesis específicas (Ver anexo 1).

II. MARCO TEÓRICO

Entre las fuentes previas de índole internacional correspondientes a las variables de estudio, se encuentra Barrientos (2016) tuvo como propósito conocer si existe relación entre las competencias socioemocionales de los profesores del nivel inicial y la forma como gestionan el clima en las aulas. El estudio fue de un diseño cuantitativo descriptivo correlacional y para recoger los datos se empleó la observación metódica. Demostró que existe correlación entre el manejo de la conducta y las interacciones producidas en el aula, ya que su significancia de 0,000 es inferior a $\alpha = 0,005$. Esto se interpreta que, si el docente tiene dominio de sus emociones, es capaz de poner límites y normas claras que sean respetadas por sus estudiantes y puede brindar apoyo socioemocional a sus discentes, le favorecerá en diseñar y ejecutar de forma más organizada sus proyectos de aprendizaje, desarrollando sus habilidades cognitivas y las buenas relaciones con sus estudiantes.

Asimismo, Tapia (2017) realizó una investigación en una institución chilena, que tuvo como propósito establecer las habilidades sociales más importantes para diversos actores educativos, que permitan fortalecer la labor docente. La muestra la conformaron 237 participantes, entre profesores, académicos y estudiantes de carreras de educación. Se utilizó el diseño descriptivo. Como conclusión, se mencionan en orden de importancia para ellos las siguientes habilidades: la empatía como la habilidad más importante para todos, le sigue las habilidades comunicativas, la autoafirmación, el trabajo colaborativo y por último la resolución de conflictos. Resaltaron el papel central que cumplen las habilidades sociales para entablar interacciones positivas, que generen ambientes armoniosos y óptimos para el proceso enseñanza-aprendizaje.

De la misma manera, Promeet (2018) realizó un estudio cuyo objetivo era examinar la contribución de las habilidades blandas en el trabajo exitoso de los alumnos egresados de negocios. La investigación fue cuantitativa, aunque al final se incluyó una encuesta con comentarios cualitativos. La población estuvo

constituida por profesionales de diversas áreas industriales en el estado de Minnesota. Se consideró como habilidades con mayor demanda: la auto organización, comunicación efectiva, colaboración y dominio de la tecnología. En el resultado se observó que la mayoría de empleados considerados de alto desempeño fueron estimados como “fuertes” en habilidades blandas y que hay una positiva correspondencia entre el grado de rendimiento de los nuevos trabajadores contratados y las habilidades que los empleadores más demandan. Asimismo, Naranjo (2019) realizó una investigación para conocer la percepción del alumnado de la UNIACC de Chile, sobre las cualidades que hacen a un docente competente. Se utilizó el diseño descriptivo y como resultado identificó que aparte de los conocimientos disciplinares a su cargo valoraban como esenciales las habilidades blandas como asertividad, comunicación, liderazgo, credibilidad. Se empleó la técnica del grupo focal.

Finalmente, Jaramillo, Pinzón y Riveros (2019), que tuvieron como propósito plantear un programa para fortalecer en los docentes las habilidades blandas en un colegio de una ciudad de Colombia. La metodología utilizada fue el enfoque mixto. Para obtener información se empleó la técnica de encuesta y grupo focal. Se concluyó que las habilidades blandas que necesitaban fortalecer los docentes de esta institución eran: el liderazgo, trabajo colaborativo, comunicación, negociación y gestión del tiempo, y que al ejecutar programas que contribuyan a potenciar las habilidades blandas en sus educadores, repercutirá en su trabajo y beneficiará a toda la organización educativa.

Entre los precedentes de índole nacional se encuentra Reyes (2016) efectuó un estudio en una universidad de Lima, cuyo objetivo fue analizar desde la percepción del estudiante la relación entre habilidades sociales y desempeño de los catedráticos. La metodología fue de tipo transversal correlacional. Las habilidades que se tomaron para el estudio fueron: liderazgo, planificación, resolución de conflictos y comunicación asertiva. En cuanto a la variable desempeño docente; se consideró como dimensiones: la emocionalidad, responsabilidad, relaciones interpersonales y capacidad docente. La estadística

empleada fue el coeficiente rho de Spearman y el resultado muestra una directa y significativa relación entre ambos constructos.

Asimismo, Pumacayo (2018) realizó un estudio que para determinar la relación entre el clima institucional de un Politécnico en Arequipa y las habilidades blandas de los profesores. La metodología fue de tipo de investigación correlacional. Se concluyó que la relación entre ambas variables es directa. La correlación fue de 0,586. De la misma manera, Huanaco (2019), efectuó un estudio para establecer la relación de las habilidades transversales con los dominios del MBDD en la I.E. "Casa Blanca de Jesús". La metodología fue de tipo de investigación correlacional. Se concluyó en una correlación directa, con una relación de 0,843 y un grado de significancia de 0,01. El estudio es de un nivel descriptivo y es de diseño cuantitativo. Comprendiendo a partir de los antecedentes mencionados que un docente con habilidades blandas desarrolladas, tiene mayores posibilidades de tener un desempeño eficiente y eficaz.

Asimismo, Lema (2020) llevó a cabo una investigación para establecer la relación entre el desarrollo de las habilidades blandas con la convivencia escolar en la I.E. Jaime Roldos Aguilera, mediante la aplicación de un taller. La investigación es descriptiva correlacional. Se concluyó en una relación positiva entre ambas variables. Se entiende que, las habilidades blandas son un conjunto de características que potencian al ser humano a nivel personal, esto permite mejorar las interacciones y por ende el convivir en la escuela. Por último, Rodríguez (2020), quien tuvo como objeto establecer la correlación entre las habilidades transversales y el desempeño de los profesores de la universidad Wiener. Utilizó el método descriptivo correlacional. Para su estudio seleccionó 5 habilidades blandas y lo aplicó a 78 profesores, determinándose que, entre el desempeño profesional y las habilidades de responsabilidad, administración eficaz de la información y la adaptabilidad existe una correlación significativa, en tanto que las habilidades de relacionarse y desarrollar las habilidades en los demás, tienen una correlación positiva media.

En el fundamento de las habilidades blandas, encontramos a Raciti (2015) quien afirma que cuando se trata de evaluar el desempeño laboral, se puede examinar a los diversos factores para medir su grado de influencia, considerando factores externos al trabajador y factores inherentes a él. Este último factor se refiere tanto a la personalidad (rasgos estables del individuo) como a las habilidades blandas; que son esas características, que, en base a observaciones, experiencias y situaciones vivenciales, han formado en el individuo estilos de aprendizaje, respuesta a diversas situaciones y desenvolvimiento en las interacciones sociales.

Raciti también las llama competencias transversales (son esenciales en una gama de conocimientos) y señala que son un conjunto de atributos socioemocionales de una persona, que le permiten interactuar de forma efectiva con los demás y que son esenciales para desenvolverse eficazmente en el mundo laboral y cualquier otro ámbito. De igual forma, James y James (2004) en Maturana y Guzmán (2019) coinciden en que estas habilidades son un conjunto de cualidades personales, tales como: comunicación, liderazgo, atención al cliente, resolución de problemas, trabajo en equipo, que permiten a las personas triunfar en el mercado laboral.

Entre las teorías que brindan soporte teórico a las habilidades blandas, Guerra (2019) menciona a Bandura (1977) y su teoría del Aprendizaje Social, se basa en que las habilidades son aprendidas en la interacción social; observando, imitando o con la enseñanza directa. Igualmente sostiene que las respuestas emocionales que brinda una persona son aprendidas en el medio social. Ello indica que las personas pueden ser entrenadas en el desarrollo de sus habilidades y en el manejo de sus emociones para dar respuestas correctas a las diversas situaciones que se les presenten en cualquier ámbito. También Rodríguez (2012) manifiesta que la teoría de la psicología social estudia de manera científica las relaciones sociales y como éstas influyen en los sentimientos, pensamientos y comportamientos de los individuos.

Posteriormente, Gardner (1993) planteó el concepto de "inteligencias

múltiples". Consideró la inteligencia como la capacidad de resolver problemas e identificó 7 clases de inteligencias: matemática, lingüística, musical, espacial, Kinestésica, intrapersonal e interpersonal. Después agregó la inteligencia naturalista. Además, afirmo que la inteligencia no solo es innata, sino que se desarrolla con el aprendizaje y la estimulación. Las habilidades blandas se encuadrarían en la inteligencia intrapersonal (aptitud de conocerse a uno mismo) y en la inteligencia interpersonal (capacidad de comprender e interactuar satisfactoriamente con los demás). En el cerebro, a temprana edad, el niño ya empieza a desarrollar sus inteligencias con el desarrollo del hemisferio derecho, donde se encuentran las habilidades blandas; como la sensibilidad y la creatividad. Luego en el colegio se prioriza el hemisferio izquierdo con las funciones duras; como el razonamiento, la memoria, etc. Casanova (2020) nos habla que hoy en día muchas instituciones educativas están desarrollando las inteligencias múltiples estimulando los dos hemisferios, y a pesar de que no ha sido sencillo han obtenido un gran éxito.

Luego, Goleman (2002) habló de la "inteligencia emocional" y la describió como la capacidad de reconocer, expresar, manejar las emociones y que son determinantes en la manera como socializamos. Goleman dice que las emociones tienen un fundamento biológico y que son inevitables, pero el saber gestionarlas tiene un efecto positivo a nivel personal y en las relaciones interpersonales, lo cual repercute en el ámbito familiar, amical, de pareja y laboral. En ese sentido, las teorías mencionadas postulan que las conductas son aprendidas en las interacciones con el medio y que toda persona necesita de las habilidades sociales para poder conocerse, autogestionar sus emociones y relacionarse exitosamente con otras personas en diferentes ámbitos.

Romo, Palacios, Rodríguez y López (2018) afirman que actualmente en el mundo, la mayoría de empresas contratan y ascienden a sus empleados no únicamente por sus conocimientos técnicos o experiencia, sino también, por poseer un dominio de las habilidades blandas y sociales, es decir, personal que tenga la capacidad de comunicarse efectivamente, sean empáticos, líderes, creativos, que sepan trabajar en equipo y negociar en los conflictos. La

renombrada Fundación Carnegie mostró los resultados de un estudio arrojando que apenas el 15 % del éxito en el trabajo procede del conocimiento y de las habilidades técnicas, mientras que el 85% se debe al correcto manejo emocional y social. Es decir, a las famosas habilidades blandas o también conocidas como Soft skills. (Javier, 2020). Siendo la docencia una actividad en la que necesariamente hay un intercambio comunicacional con el estudiante, se pone énfasis en las habilidades blandas con las que debe contar el docente puesto que le permite mejorar su desempeño.

En ese sentido, Marrero (2018) enfatiza que el docente debe estar formado en habilidades blandas, ya que diariamente enfrenta diversas situaciones que ponen a prueba esas capacidades. Sus emociones pueden influir en su motivación y funcionamiento cognoscitivo; por ejemplo, si en el aula hubiera estudiantes con comportamientos negativos o se presentará un conflicto, podría tener respuestas emocionales inadecuadas que podrían repercutir en la convivencia del grupo y en el desarrollo de la enseñanza. Además, el maestro es un líder y modelo para sus estudiantes que están en formación, y ya que las habilidades blandas son adquiridas, si el docente sabe dominar sus emociones y gestionar los conflictos, formará estudiantes que también sepan hacerlo.

Otra habilidad básica en los docentes es su adaptabilidad; ya que se desenvuelve en diferentes contextos y realidades culturales y socioeconómicas, requiere de su capacidad de adaptación; sobre todo, para enfrentar los cambios o circunstancias inesperadas. En el contexto de la emergencia sanitaria mundial producto de la pandemia, se aplicó la enseñanza remota, siendo un cambio inédito y sorpresivo, que ha exigido nuevos retos a los maestros, para cumplir con su misión de manera óptima, PUCP (2020). De acuerdo a lo mencionado, podemos decir que, considerando la educación como el motor de la transformación social, el papel del docente es estar a la vanguardia de las nuevas necesidades educativas, desplegando sus máximas habilidades socioemocionales, que van a potenciar sus conocimientos disciplinares, sus interacciones sociales y su desempeño profesional.

En cuanto a las dimensiones que se ha considerado para el estudio de esta variable se tiene como primera dimensión el trabajo de equipo; según Raciti (2015) es el trabajo que se ejecuta entre varias personas, en una acción coordinada, con un objetivo común. Olaz (2016) considera que un trabajo en equipo exitoso no sería posible sin un conjunto de habilidades de sus integrantes, entre ellas: la negociación, motivación, liderazgo, comunicación, planificación y creatividad. Delgado (2016) destaca la importancia del trabajo de grupo en la escuela, y afirma que el valor de ese trabajo grupal lo dan los aportes de cada miembro y que es fundamental la interactividad al interior de cada grupo estimulados por sentimientos de identidad, motivación y participación, generando una interdependencia.

Acevedo y otros (2018) consideran que tradicionalmente el docente está acostumbrado a trabajar individualmente, pero en la actualidad este modelo de trabajo está condenado a desaparecer, ya que hoy prevalece el trabajo en equipo o colaborativo en casi todas las profesiones. Sin embargo, en el ámbito educativo todavía se mantiene la forma tradicional, ya que este concepto de trabajo requiere de ciertas habilidades que muchos docentes no poseen o porque no están orientados adecuadamente. Trabajar en equipo potencia el trabajo individual e incrementa en gran medida la calidad del trabajo docente, por lo que se hace necesario el cambio.

La segunda dimensión que se ha considerado es el liderazgo. Según Raciti (2015) es la capacidad de un individuo para influir y dirigir a un grupo hacia un objetivo determinado. Se puede inferir que el liderazgo es una habilidad fundamental en nuestra sociedad porque todo grupo necesita tener un guía o conductor. Tolentino (2020) sostiene que la esencia del liderazgo es lograr metas valiosas a través de los esfuerzos combinados con otros, de ahí la importancia de contar con las habilidades de un buen líder, que le permitan ejercer su función de manera sobresaliente.

Fischman (2017) habla de un liderazgo positivo y negativo; afirma que los líderes deben tener un buen tino con la retroalimentación que brindan, ya que un

comentario negativo tiene mayor impacto que uno positivo. Los líderes positivos fomentan relaciones positivas porque son personas plenas, empáticas, comunicativas y transmiten esas cualidades o energías. Por el contrario, los líderes negativos son egoístas, no manejan sus emociones, cuestionan y juzgan, restando energía a su entorno. Un estudio demostró que las empresas de alto rendimiento cuentan con tres veces más personal de energía positiva. En relación a lo señalado por Fishman y teniendo en cuenta que un docente es un líder que realiza su actividad en una interacción constante con sus estudiantes y comunidad educativa, donde están implícitos procesos emocionales y afectivos, es de vital importancia que el docente cuente con rasgos positivos de interacción social o habilidades blandas que le permitan ejercer una ascendencia efectiva, logrando buenas relaciones con sus estudiantes y demás, indicador considerado en un buen desempeño docente.

La tercera dimensión es la negociación, se puede decir que es una actividad que todos realizamos permanentemente, algunas veces consiente y muchas otras inconscientemente, ya que cotidianamente gestionamos conflictos familiares, amicales, laborales etc. Raciti (2015) la denomina gestión de conflictos y afirma que es la capacidad de hacer frente a los conflictos, lo que implica una serie de estrategias que satisfaga los intereses de las partes involucradas. Redorta (2016) dice que en toda organización existen intereses individuales, grupales y organizaciones y es ahí donde se generan ciertas tensiones o conflictos, que no siempre tienen que ser negativos. El autor recuerda que la humanidad siempre ha resuelto sus conflictos de tres maneras; con la guerra, las leyes o el diálogo, siendo esta última la mejor forma de gestionarlo, pero no siempre es fácil, porque implica el manejo de ciertas habilidades de los miembros involucrados.

Berenstein (2020) indica que las principales habilidades para gestionar un conflicto de la mejor manera son: asertividad, empatía, escucha activa y gestión de la diversidad. Según lo expuesto, en la organización educativa es común que se presenten conflictos y discusiones entre todos los miembros que la conforman, por lo que es fundamental que los docentes cuenten con una gran capacidad de

mediación y negociación en la gestión de conflictos, que sean aplicadas de formas creativas y democráticas, buscando la armonía y la buena convivencia, que genere condiciones adecuadas para un mejor aprendizaje.

Finalmente, se considera como cuarta dimensión la empatía. Según Raciti (2015) la conceptualiza como la capacidad de entender la posición de otra persona, permite percibir el estado anímico de los demás, comprender sus emociones y necesidades, asumiendo un vínculo de confianza y armonía emocional. Costales (2015) aclara, que los seres humanos somos sociales por naturaleza; la empatía consiste en entender las emociones de las personas y eso es fundamental en las relaciones humanas, repercutiendo en todos los ámbitos de la vida. La carencia de empatía puede ocasionar mucho daño en las personas del entorno. De acuerdo a los autores, en el ámbito educativo que se caracteriza por una dinámica permanente entre docentes y discentes, donde están inmersos procesos afectivos y cognoscitivos, es vital la empatía del docente, para que pueda comprender y valorar a la diversidad de estudiantes en todas sus manifestaciones, creando una vinculación significativa que repercuta positivamente en el desarrollo del aprendizaje.

En el caso de la variable desempeño docente, se conceptualiza según el MINEDU (2016) como las acciones visibles referidas a las atribuciones generales y específicas propias de un profesional docente, que expresan su competencia y que pueden ser puestas a evaluación. Montenegro (2007) conceptualiza el desempeño docente como el acatamiento de las responsabilidades y que se haya influenciado por factores relacionados al mismo docente, a los discentes y a su entorno. Entre las teorías que explican cómo aprende el ser humano y que se enlazan con el desempeño docente destacan las teorías constructivistas y cognitivistas.

Según Ortiz (2016) el constructivismo plantea que al interactuar los alumnos con el maestro entran en confrontación, argumentando y dialogando, de modo que ambos llegan a una sinopsis productiva y con la mediación del docente logran un aprendizaje significativo. Se ha creído equivocadamente que esta

corriente propone que el docente brinde al estudiante las herramientas para que construya solo su aprendizaje. Al contrario, se entiende que los seres humanos construyen sus conocimientos siempre en interacción con los demás. En ese sentido, el rol del docente tiene un papel fundamental, ya que fija metas y objetivos, planifica, organiza y dirige el proceso de la construcción del aprendizaje.

Conforme a Rodríguez (2018) otra teoría muy cercana al constructivismo es la propuesta de Ausubel sobre el aprendizaje significativo. Quien explica que el aprendizaje se construye partiendo de los conocimientos previos que tiene el individuo, quien al recibir información nueva los relaciona y se produce un cambio cognitivo. En este proceso se combinan tres aspectos esenciales: lógicos, cognitivos y afectivos. El aspecto afectivo considera las emociones de los alumnos y del profesor que facilitan o dificultan el aprendizaje. Larraberre (2016) afirma que Vygotsky en su enfoque sociocultural propone que el aprendizaje y los conocimientos resultan de la interacción del individuo con su medio. Hay situaciones o problemas que el estudiante es capaz de resolver solo y otras que lo puede hacer con el apoyo de otra persona, esa distancia se denomina zona de desarrollo próximo, y es en esa zona donde el docente implementa el andamiaje o mediación con actividades y tareas por niveles de dificultad y el trabajo cooperativo que faciliten la interacción social del estudiante.

Saldarriaga y otros (2016) enfatizan que Piaget plantea la teoría del desarrollo cognitivo, que ayuda a comprender como un individuo interpreta el mundo en diferentes edades o etapas. El aprendizaje se produce a través de procesos mentales producto del proceso de maduración biológica y las vivencias en el contexto que lo rodea. El ser humano aprende mediante sus vivencias, el contacto con objetos, las relaciones interpersonales; todo ello crea el conocimiento o modifica sus esquemas cognoscitivos, a través del proceso de asimilación y acomodación hasta lograr el equilibrio. En ese sentido, el rol del docente es de orientar el aprendizaje del estudiante, según la edad y grado en que se encuentren sus alumnos. En virtud de lo cual se le plantea al estudiante problemas diversos que logren el desequilibrio cognitivo.

Según lo expuesto, estas teorías concluyen en que el aprendizaje es un

acto social y que tienen en común que el actor principal es el estudiante y que el docente es un acompañante temporal, pero con un rol importante es su desarrollo personal; por lo que es fundamental que tenga un buen desempeño y en los actuales tiempos de constantes cambios y con estudiantes de la generación digital esto implica que cuente con una serie de habilidades blandas o transversales que le permitan adaptarse a esos cambios, a estar permanentemente actualizados, a gestionar la diversidad y los conflictos de la mejor manera.

Cuenca (2020) señala que el MBDD para poder expresarse se ha organizado en dominios, competencias y desempeños, que se exige en su ejercicio a todos los docentes de escuelas públicas del Perú, porque definen a un buen maestro. Se considera dominio a un área que engloba una suma de rendimientos del docente e influyen considerablemente en la formación de los alumnos. El MBDD plantea cuatro dominios, considerados para esta investigación como dimensiones de la variable desempeño docente, ya que son cuatro componentes que describen en actuar del docente para una educación de calidad. MINEDU (2016) especifica que la primera dimensión es que los docentes logren la preparación para el aprendizaje de los alumnos.

MINEDU (2016) apunta que la segunda dimensión es la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos. Osco (2015) especifica que es la orientación a los discentes para que aprendan de la mejor manera, se refiere al desenvolvimiento del profesor en la interacción con los alumnos en el patrón enseñanza-aprendizaje, por medio de la inclusión y pluralidad en todas sus expresiones desde una óptica de diversidad. También trata como se auxilia o se estimula en las reuniones de clase, en el avance de las tareas con los discentes, en su motivación constante, además de una buena convivencia y usar diferentes maniobras metodológicas selectas y acertadas, (MINEDU, 2016). Este entorno implica todo lo que conlleva a la enseñanza en el salón de clases, poniendo un realce en el intercambio profesor estudiante. Según Loureiro, Míguez y Otegui (2016), el profesor debe guiar a sus estudiantes para que se produzca una

vinculación personal entre el tema y las experiencias que trae, considerando los diferentes ritmos y estilos que tiene para aprender, así como la retroalimentación.

MINEDU (2016) estipula que la tercera dimensión es la intervención del docente en la relación de la escuela con la comunidad; enlaza un intercambio eficaz y democrático a distintos personajes del entorno educativo, aporta confección, valoración y ejecución del Proyecto Educativo Institucional, al mismo tiempo contribuye al acogedor clima institucional. Incorpora estimación, consideración, respeto a las tradiciones y características de su comunidad. Simón y otros (2016) sostienen que, para poder llevar a cabo esta relación entre escuela y comunidad, es necesario que el docente cuente con ciertas características que le permitan un intercambio satisfactorio y beneficioso para ambos; tales como, ser un comunicador efectivo, ser empático, ser respetuoso y generar confianza en los demás. Valdés y Gómez (2019) consideran que la escuela debe trabajar en función de las necesidades de los estudiantes, padres de familia y comunidad, con un enfoque inclusivo y democrático.

MINEDU (2016) presenta la cuarta dimensión; es el perfeccionamiento del profesionalismo y la identidad del maestro. Contiene las actividades que distinguen el desarrollo de la profesión docente, se trata de meditar sobre el trabajo pedagógico que realiza, el de sus compañeros y su actualización permanente. Abarca el compromiso responsable en los procesos y efectos del aprendizaje, la indagación acerca del diseño y creación de estrategias educativas en el terreno regional y nacional. Bello (2012) considera esta dimensión elemental, ya que todo cambio parte del compromiso y la actitud de los maestros para lograr la calidad en la educación de nuestra patria. Como se puede apreciar, en las cuatro dimensiones de la variable desempeño docente se evidencia la necesidad de que el docente cuente con habilidades blandas desarrolladas, para que pueda tener un desenvolvimiento eficiente y eficaz en su labor pedagógica.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo básica, parte de un marco teórico, sin propósitos de aplicación directa porque sólo intentan expandir el flujo del conocimiento científico que existe sobre la realidad. Es una investigación pura y teórica ya que su objetivo es el conocimiento científico para examinar y comprender un fenómeno determinado. (Carrasco, 2007).

Este diseño de investigación es transversal, no experimental, pues se realiza la observación en un solo momento o en un momento determinado sobre una población definida". (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 166) y es no experimental porque en el estudio que se realiza no se interviene en las variables ni se construye ninguna situación, es decir, solo se observan los hechos o sucesos para luego analizarlos (Hernández, 2014, p. 149).

En la presente investigación se propone un método cuantitativo ya que se utiliza la recolección de datos basada en mediciones numéricas y análisis estadístico para probar hipótesis con el fin de determinar códigos de conducta y establecer teorías (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 4). También es de un nivel explicativo, diseño correlacional causal, ya que se describe la relación o grado de asociación que existen entre dos conceptos de un contexto particular, en este sentido "... Su propósito es comprender la relación o correlación entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto específico", Hernández, Fernández y Baptista, (2014).

3.2. Variables y operacionalización

Raciti (2015) Las habilidades blandas son un conjunto de atributos sociales y afectivos que le permiten a un individuo desenvolverse de forma efectiva con los demás y que son esenciales para obtener resultados satisfactorios en el ámbito profesional y laboral. En este apartado, se desarrolla la operación de la variable de habilidades blandas en cuatro dimensiones, las cuales son trabajo de equipo, liderazgo, negociación y empatía, de esta manera se aplicó un cuestionario con 20 ítems. (Anexo 2)

MINEDU (2016) llama desempeño docente a las acciones visibles referidas a las atribuciones generales y específicas propias de un profesional docente y que pueden ser puestas a evaluación. En este apartado, se desarrolla la operación de la variable de desempeño docente en cuatro dimensiones, las cuales son Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, La enseñanza para el aprendizaje del estudiante, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, de esta manera se aplicó un cuestionario con 27 ítems. (Anexo 2)

3.3. Población, muestra, unidad de análisis

La población de esta investigación se encuentra representada por docentes de la Institución Educativa estudiada, siendo 80 docentes, en este sentido se toma como “una población al conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificación” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 174). Según Ramírez (1997) menciona que la población censal es aquella que usa a toda la población de estudio (p. 56).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta fue la técnica usada en la investigación. Esta técnica buscó recoger las opiniones, pareceres y reflexiones de los docentes respecto a las variables de este estudio. Así también se empleó el instrumento llamado cuestionario, este instrumento estuvo conformado en la escala de Likert permitiendo con sus ítems conocer las percepciones. Las preguntas han sido adaptadas de acuerdo a los objetivos y a los sujetos encuestados. Según Baena (2017) señala que con esta técnica se recolecta la información por medio de un cuestionario anteriormente diseñado, con el propósito de analizar el punto de vista o estimación del sujeto sobre un tema estudiado, (Anexo 4).

Los instrumentos han sido sometidos a juicio de expertos para su confirmación. Hernández (2014) señaló “La confiabilidad de las herramientas de recolección de datos radica en comprobar la aplicación de la herramienta repetida a las entidades que son objeto de estudio y brindarán iguales resultados”. A su

vez, Soriano (2014) reconoce que “la validez es un atributo de una herramienta que significa que la herramienta puede medir las metas esperadas”, (Anexo 5).

El proceso de validación fue por el juicio de tres (03) docentes expertos en métodos de investigación científica. Asimismo, antes de utilizar el instrumento, se realizó una prueba piloto para confirmar su confiabilidad y se utilizó la prueba Alfa de Cronbach, lo cual es apropiado porque el cuestionario consta de múltiples escalas e indicadores preliminares a cada dimensión. En este sentido las pruebas alcanzan el nivel de confiabilidad de 0,996 en habilidades blandas y 0,947 en desempeño docente. (Anexo 5)

3.5. Procedimientos

Luego de analizar los objetivos de este estudio, se dispuso una revisión bibliográfica de cada variable de investigación, a partir de la cual se transformaron las variables y se desarrollaron los instrumentos según la tecnología considerada. Estas herramientas han sido verificadas por juicio de expertos y la prueba de confiabilidad, ambas pruebas tienen una respuesta de escala Likert. Luego del proceso de encuesta en línea (a través del formulario de Google por 5 días y el maestro está disponible), una vez recopiladas todas las herramientas aplicables, se desarrolló una base de datos para procesar estadísticamente las mismas.

3.6. Método de análisis de datos

Los métodos de estadística descriptiva se utilizan para el procesamiento de datos y siguen las siguientes pautas: Los datos se ordenan en una matriz de consistencia, que describe las características específicas de dos variables. Luego, el programa estadístico SPSS analiza los datos descubiertos y obtiene resultados descriptivos: De acuerdo con los porcentajes en los gráficos y tablas de las variables y dimensiones y las explicaciones correspondientes, se relacionan con las hipótesis y objetivos de esta investigación.

La prueba de correlación utilizada es el coeficiente de Pearson (regresión logística ordinal), que nos permite comprobar si existe una relación causal entre las variables de investigación.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se llevó a cabo protegiendo la identidad de los participantes, se protegió la confidencialidad de los datos docentes, la honestidad de las respuestas basadas en la experiencia, el anonimato de la información, se respetó la libre participación. Se declara la originalidad y autenticidad de la tesis y el consentimiento informado de la institución educativa. Respeté las ideas consideradas en la investigación, cité a todos los autores referenciados en este artículo y utilicé los estándares APA para escribir y pasar por el software Turnitin para garantizar la originalidad de la investigación. Los estándares utilizados para asegurar la calidad ética de la investigación tienen en cuenta el respeto de cada participante y su derecho a conocer la finalidad al aplicar estos cuestionarios.

IV.RESULTADOS

Resultado descriptivo de la investigación

Tabla 1.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable Habilidades blandas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	0	0
	Medio	65	81,2
	Alto	15	18,8
	Total	80	100,0

Fuente: Base de datos

Según la tabla 1, el total de encuestados muestran que las habilidades blandas, el 81,2% señalan que es medio y un 18,8% señalan que habilidades blandas es alto.

Tabla 2.

Distribución de frecuencia porcentual de las dimensiones habilidades blandas.

Niveles	Trabajo en Equipo		Liderazgo		Negociación		Empatía	
	(fi)	%	(fi)	%	(fi)	%	(fi)	%
Bajo	3	3,8	0	0	0	0	0	0
Medio	66	82,5	47	58,8	60	75,0	73	91,3
Alto	11	13,7	33	41,2	20	25,0	7	8,7
Total	80	100	80	100	80	100	80	100

Fuente: Base de datos

Según la tabla 2, los encuestados, manifiestan el trabajo en equipo en 13,7% con un nivel alto, el 82,5% señalan un nivel medio y 3,8% bajo. Asimismo, el 41,2% de los encuestados indican que el liderazgo es alto, el 58,8% expresan un nivel medio. El 25% de los estudiantes señalan negociación en alto y en el 75% dicen que se ubican en un nivel medio, por último, ubican la empatía en un 8,7 en alto y un 91,3 medio.

Tabla 3.

Distribución de frecuencia porcentual de la variable: Desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	19	23,7
	Medio	50	62,5
	Alto	11	13,8
	Total	80	100,0

Fuente: Base de datos

Según la tabla 3, los encuestados, señalan que en el desempeño docente el 13,8% de los encuestados muestran que es alto, un 62,5 es medio y un 23,7% expresan que es bajo.

Tabla 4.

Distribución de frecuencia porcentual de las dimensiones desempeño docente.

Niveles	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	(fi)	%	(fi)	%	(fi)	%	(fi)	%
Bajo	25	31,2	20	25,0	14	17,5	4	5,0
Medio	45	56,3	51	63,7	44	55,0	56	70,0
Alto	10	12,5	9	11,3	22	27,5	20	25,0
Total	80	100	80	100	80	100	80	100

Fuente: Base de datos

Según la tabla 4, de los encuestados en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes el 12,5% manifiestan que es alto, un 56,3% muestran que es medio y un 31,2% bajo. Asimismo, el 11,3% de los encuestados señalan que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es alta, el 63,7% es medio y el 25% de los encuestados indican es bajo, el 27,5% de los docentes dicen que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es alta, el 55% de docentes muestran un nivel medio, el 17,5% indican que se ubican en un nivel

es bajo y finalmente indican los encuestados que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es 25% alto, 70% medio y 5% bajo.

Resultados inferenciales

Hipótesis general

H₀: Las habilidades blandas no inciden significativamente en el desempeño docente

H₁: Las habilidades blandas inciden significativamente en el desempeño docente.

Tabla 5.

Prueba de bondad de ajuste y pseudo R2 las habilidades blandas en el desempeño docente.

Bondad de ajuste				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Pearson	9,739	1	,002	Cox y Snell ,168
	6,225	1	,013	Nagelkerke ,206
				McFadden ,109

En la Tabla 5 muestra los resultados y también ilustra la dependencia del desempeño docente. De manera similar, el valor de chi-cuadrado es 9,739 y el p_value (valor significativo) es igual a 0.002 en comparación con la significancia estadística α . Para el método de análisis (regresión ordinal) es igual a 0.05 ($P_{valor} < \alpha$), y tiene un coeficiente de Nagelkerke, lo que significa que el desempeño docente depende del 20,6% de las habilidades blandas.

Tabla 6.

Presentación de los coeficientes de las habilidades blandas en el desempeño docente.

Estimaciones de parámetro						
	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza
						Límite inferior Límite superior

Umbral	[v2desempeñodagrup = 1]	-3,708	,776	22,830	1	,000	-5,229	-2,187
	[v2desempeñodagrup = 2]	,408	,519	,617	1	,432	-,610	1,426
Ubicación	[v1habilidadesbagru=1]	-2,764	,767	22,830	1	,000	-4,269	-1,260
	[v1habilidadesbagru=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo a la tabla 6, el puntaje de Wald de 22,830 es mayor a 4 entonces, existe incidencia p: $0.000 < \alpha: 0, 01$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe incidencia de las habilidades blandas en el desempeño docente de la institución educativa emblemática “Andrés de los Reyes”- Huaral 2020.

Hipótesis específica 1

H₀: Las habilidades blandas no inciden significativamente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

H₁: Las habilidades blandas inciden significativamente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 7.

Determinación del ajuste de los datos para las habilidades blandas en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

	Bondad de Ajuste			Pseudo R Cuadrado	
	Chi-cuadrado	gl.	Sig.	Cox y Snell	,223
Pearson	,119	1	,730	Nagelkerke	,284
	,230	1	,632	McFadden	,164

Función de enlace: logit

Tabla 8.

Presentación de los coeficientes las habilidades blandas en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Estimaciones de parámetro

	Error	Estimación estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
						Límite inferior	Límite superior

Umbral	[v2d1preparacionagrup = 1]	-4,903	,765	41,076	1	,000	-6,402	-3,403
	[v2d1preparacionagrup = 2]	-,418	,526	,630	1	,427	-1,450	,614
Ubicación	[v1habilidadesBagrup=1]	-2,925	,699	41,076	1	,000	-4,296	-1,555
	[v1habilidadesBagrup=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Según la Tabla 7 y la Tabla 8, el valor de chi-cuadrado es,119, y tenemos el coeficiente de Nagelkerke, lo que significa que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes depende del 28,4% las habilidades blandas. Según el puntaje de Wald de 41,076, el puntaje es mayor a 4, entonces la incidencia $p: 0.000 < \alpha: 0.01$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. En otras palabras, existe incidencia las habilidades blandas en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa emblemática “Andrés de los Reyes”- Huaral 2020.

Hipótesis específica 2

H₀: Las habilidades blandas no inciden significativamente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

H₁: Las habilidades blandas inciden significativamente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 9

Determinación del ajuste de los datos para las habilidades blandas en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

	Bondad de Ajuste		Sig.	Pseudo R Cuadrado	
	Chi-cuadrado	gl.		Cox y Snell	
Pearson	12,169	1	,000	Nagelkerke	,284
	7,025	1	,008	McFadden	,164

Función de enlace: logit

Tabla 10.

Presentación de los coeficientes para las habilidades blandas en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

		Estimaciones de parámetro					95% de intervalo de confianza	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[v2d2enseñanzaagrup = 1]	-3,907	,779	25,171	1	,000	-5,434	-2,381
	[v2d2enseñanzaagrup = 2]	,112	,512	,047	1	,828	-,893	1,116
Ubicación	[v1habilidadesBagrup=1]	-3,040	,770	25,171	1	,000	-4,548	-1,531
	[v1habilidadesBagrup=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo a la tabla 9 y 10, el valor del Chi cuadrado es de 12,169 y p_valor (valor de la significación) es mayor a 0,005 frente a la significación estadística α igual a 0,05 ($p_valor < \alpha$), para el método de análisis (regresión ordinal) y el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes depende el 28,4% de las habilidades blandas de la I.E Andrés de los Reyes, Huaral, 2020. De acuerdo al puntaje de Wald de 25,171 es mayor a 4 entonces, existe incidencia $p: 0.000 < \alpha: 0, 01$ por lo tanto de rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe incidencia las habilidades blandas en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa emblemática “Andrés de los Reyes”- Huaral 2020.

Hipótesis específica 3

H₀: Las habilidades blandas no inciden significativamente en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

H₁: Las habilidades blandas inciden significativamente en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Tabla 11.

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de las habilidades blandas en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

	Bondad de Ajuste		Pseudo R Cuadrado		
	Chi-cuadrado	gl.	Sig.	Cox y Snell	
Pearson	,446	1	,504	Nagelkerke	,121
	,811	1	,368	McFadden	,059

Función de enlace: logit

Tabla 12.

Presentación de los coeficientes de las habilidades blandas en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[v2d3participacionagrup = 1]	-3,687	,664	30,843	1	,000	-4,989	-2,386
	[v2d3participacionagrup = 2]	-,446	,526	,721	1	,396	-1,477	,584
Ubicación	[v1habilidadesBagrup=1]	-1,676	,598	30,843	1	,000	-2,849	-,503
	[v1habilidadesBagrup=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo a la tabla 11 y 12, el valor del Chi cuadrado es de ,446, se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad depende el 12,1% de las habilidades blandas en la I.E Andrés de los Reyes, Huaral, 2020. De acuerdo al puntaje se tiene al valor de Wald de 30,843, es mayor a 4 entonces, existe incidencia p: $0.000 < \alpha: 0, 01$ por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe incidencia las habilidades blandas en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la institución educativa emblemática “Andrés de los Reyes”- Huaral 2020.

Hipótesis específica 4

H₀: Las habilidades blandas no inciden significativamente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

H₁: Las habilidades blandas inciden significativamente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Tabla 13.

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de las habilidades blandas en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

	Bondad de Ajuste		Pseudo R Cuadrado		
	Chi-cuadrado	gl.	Sig.	Cox y Snell	
Pearson	,017	1	,896	Nagelkerke	,123
	,017	1	,896	McFadden	,055

Función de enlace: logit

Tabla 14.

Presentación de los coeficientes de las habilidades blandas en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Estimaciones de parámetro									
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza		
							Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[v2d4desarrolloagrup = 1]	-1,437	,526	7,450	1	,000	-2,468	-,405	
	[v2d4desarrolloagrup = 2]	,155	,492	,099	1	,753	-,809	1,119	
Ubicación	[v1habilidadesBagrup=1]	-1,657	,560	7,450	1	,000	-2,755	-,559	
	[v1habilidadesBagrup=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.	

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo a la tabla 13 y 14, el valor del Chi cuadrado es de ,017, se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad depende las habilidades blandas el 12,3%. De acuerdo al puntaje se tiene al valor de Wald de 7,450, es mayor a 4 entonces, existe incidencia $p: 0.000 < \alpha: 0, 01$ por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe

incidencia las habilidades blandas en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la institución educativa emblemática “Andrés de los Reyes”- Huaral 2020.

V.DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo por objetivo determinar la incidencia de las habilidades blandas en el desempeño docente; variable que estuvo conformada por cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la I.E Andrés de los Reyes, Huaral, 2020. Por ello, se pudo analizar la hipótesis general, donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe incidencia de las habilidades blandas en el desempeño docente, en la presentación de regresión logística se obtuvo el siguiente resultado de Wald de 22,830 es mayor a 4, el $p: 0.000 < \alpha: 0, 01$, este resultado refuerza la teoría de Raciti (2015) quien señala que las habilidades blandas son un conjunto de atributos sociales y afectivos que le permiten a un individuo desenvolverse de forma efectiva con los demás y que son esenciales para obtener resultados satisfactorios en el ámbito profesional y laboral y la de MINEDU (2016) quien señala al desempeño docente como las acciones visibles referidas a las atribuciones generales y específicas propias de un profesional docente y que pueden ser puestas a evaluación.

De esta manera, Tapia (2017) en su investigación concuerda con estos resultados puesto que realizó una investigación en una institución chilena, que tuvo como propósito establecer las habilidades sociales más importantes para diversos actores educativos, que permitan fortalecer la labor docente. La muestra la conformaron 237 participantes, entre profesores, académicos y estudiantes de carreras de educación. Se utilizó el diseño descriptivo. Como conclusión, se mencionan en orden de importancia para ellos las siguientes habilidades: la empatía como la habilidad más importante para todos, le sigue las habilidades comunicativas, la autoafirmación, el trabajo colaborativo y por último la resolución de conflictos. Resaltaron el papel central que cumplen las habilidades sociales para entablar interacciones positivas, que generen ambientes armoniosos y óptimos para el proceso enseñanza- aprendizaje.

De igual manera, Rodríguez (2020), buscó establecer la correlación entre las habilidades transversales y el desempeño de los catedráticos en la universidad Wiener. Utilizó el método descriptivo correlacional. Para su estudio seleccionó 5 habilidades blandas y lo aplicó a 78 profesores, determinándose que, entre el desempeño profesional y las habilidades de responsabilidad, gestión eficaz de la información y la adaptabilidad existe una correlación significativa, en tanto que las habilidades de relacionarse y desarrollar las habilidades en los demás, tienen una correlación positiva media. Por último, Reyes (2016) efectuó un estudio en una universidad de Lima, cuyo objetivo fue analizar desde la percepción del estudiante la relación que hay entre habilidades sociales y el desempeño de los catedráticos. Las habilidades que se tomaron para el estudio fueron: liderazgo, planificación, resolución de conflictos y comunicación asertiva.

En cuanto a la variable desempeño docente; se consideró como dimensiones: la emocionalidad, responsabilidad, relaciones interpersonales y capacidad docente. La estadística empleada fue el coeficiente rho de Spearman y el resultado muestra una directa y significativa relación entre ambos constructos. Entorno estas investigaciones se analizó la metodología aplicada en esta investigación que ha permitido relacionar linealmente dos variables continuas, lo cual ha permitido señalar las especificaciones del comportamiento de las variables asociadas, ello ha contribuido a la institución estudiada puesto que se analizaron las problemáticas para propicia así la mejora continua de la comunidad educativa respecto a los resultados encontrados en este apartado.

En cuanto a la primera hipótesis específica, se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, es decir, existe incidencia las habilidades blandas en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa emblemática “Andrés de los Reyes”- Huaral 2020, teniendo un puntaje de Wald de 41,076, es mayor a 4 entonces, existe incidencia $p: 0.000 < \alpha: 0, 01$, los resultados son congruentes con el estudio de Jaramillo, Pinzón y Riveros (2019), quienes sostuvieron plantear un programa para fortalecer en los docentes las habilidades blandas en un colegio de una ciudad de Colombia. La metodología utilizada fue el enfoque mixto. La información se obtuvo mediante la técnica de

encuesta y grupo focal. Se concluyó que las habilidades blandas que necesitaban fortalecer los docentes de esta institución eran: el liderazgo, trabajo colaborativo, comunicación, negociación y gestión del tiempo, y que al ejecutar programas que contribuyan a potenciar las habilidades blandas en sus educadores, repercutirá en su trabajo y beneficiará a toda la organización educativa.

Asimismo, Promeet (2018) complementa el resultado puesto que realizó un estudio cuyo objetivo era examinar la contribución de las habilidades blandas en el trabajo exitoso de los alumnos egresados de negocios. La investigación fue cuantitativa, aunque al final se incluyó una encuesta con comentarios cualitativos. La población estuvo constituida por profesionales de diversas áreas industriales en el estado de Minnesota. Se consideró como habilidades con mayor demanda: la auto organización, comunicación efectiva, colaboración y dominio de la tecnología. En el resultado se observó que la mayoría de empleados considerados de alto desempeño fueron estimados como “fuertes” en habilidades blandas y que hay una positiva correspondencia entre el grado de rendimiento de los nuevos trabajadores contratados y las habilidades que los empleadores más demandan.

Referente a la segunda hipótesis específica, objeto la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, es decir, existe incidencia las habilidades blandas en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa emblemática “Andrés de los Reyes”- Huaral 2020, tenido un puntaje de Wald de 25,171 es mayor a 4 entonces, existe incidencia $p: 0.000 < \alpha: 0, 01$, este resultado concuerda con la investigación realizada de Naranjo (2019) realizó una investigación para conocer la percepción del alumnado de la UNIACC de Chile, sobre las cualidades que hacen a un docente competente. Identificó que aparte de los conocimientos disciplinares a su cargo valoraban como esenciales las habilidades blandas como asertividad, comunicación, liderazgo, credibilidad. Se empleó la técnica del grupo focal.

Finalmente, Barrientos (2016) tuvo como propósito conocer si existe relación entre las competencias socioemocionales de los profesores del nivel inicial y la forma como gestionan el clima en las aulas. El estudio fue de un diseño

cuantitativo descriptivo correlacional y para recoger los datos se empleó la observación metódica. Demostró que existe correlación entre el manejo de la conducta y las interacciones producidas en el aula, ya que su significancia de 0,000 es inferior a $\alpha = 0,005$. Esto se interpreta que, si el docente tiene dominio de sus emociones, es capaz de poner límites y normas claras que sean respetadas por sus estudiantes y puede brindar apoyo socioemocional a sus discentes, le favorecerá en diseñar y ejecutar de forma más organizada sus proyectos de aprendizaje, desarrollando sus habilidades cognitivas y las buenas relaciones con sus estudiantes.

Respecto a la tercera hipótesis específica, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe incidencia las habilidades blandas en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la institución educativa emblemática “Andrés de los Reyes”- Huaral 2020, teniendo un puntaje de Wald de 30,843, existe incidencia $p: 0.000 < \alpha: 0, 01$, en base a ello Pumacayo (2018) realizó un estudio que para establecer la relación entre el clima institucional de un Politécnico en Arequipa y las habilidades blandas de los profesores. La metodología fue de tipo de investigación correlacional. Se concluyó que la relación entre ambas variables es directa. La correlación fue de 0,586. Asimismo, Lema (2020) llevó a cabo una investigación para establecer la relación entre el desarrollo de las habilidades blandas con la convivencia escolar en la I.E. Jaime Roldos Aguilera, mediante la aplicación de un taller. La investigación es descriptiva correlacional. Se concluyó en una relación positiva entre ambas variables. Se entiende que las habilidades blandas son un conjunto de características que potencian al ser humano a nivel personal, esto permite mejorar las interacciones y por ende el convivir en la escuela.

En relación a la cuarta hipótesis específica, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe incidencia de las habilidades blandas en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la institución educativa emblemática “Andrés de los Reyes”- Huaral 2020, teniendo un puntaje de Wald de 7,450, existe incidencia $p: 0.000 < \alpha: 0, 01$, en base a ello Huanaco (2019), efectuó un estudio para establecer la relación de las habilidades blandas con los dominios del MBDD en la I.E. “Casa Blanca de Jesús”. Se concluyó en

una correlación directa, con una relación de 0,843 y un grado de significancia de 0,01. El estudio es de un nivel descriptivo y es de diseño cuantitativo. Comprendiendo a partir de los antecedentes mencionados que un docente con habilidades blandas desarrolladas, tiene mayores posibilidades de tener un desempeño eficiente y eficaz.

VI.CONCLUSIONES

Primera. De acuerdo con el objetivo general de determinar cómo inciden las habilidades blandas en el desempeño docente, respecto a ello, Nagelkerke implica que el desempeño docente depende del 20,6% de las habilidades blandas y el puntaje de Wald de 22,830 es mayor a 4, el $p: 0.000 < \alpha: 0, 01$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe incidencia de las habilidades blandas en el desempeño docente.

Segunda. Conforme al objetivo específico 1, de determinar cómo inciden las habilidades blandas en la preparación para el aprendizaje del estudiante, respecto a ello, Nagelkerke implica que la preparación para el aprendizaje del estudiante depende del 28,4% de las habilidades blandas y el puntaje de Wald de 41,076 es mayor a 4, un $p: 0.000 < \alpha: 0, 01$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces existe incidencia.

Tercera. Conforme al objetivo específico 2, de determinar cómo inciden las habilidades blandas en la enseñanza para el aprendizaje del estudiante, respecto a ello, Nagelkerke implica que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes depende del 28,4% de las habilidades blandas y el puntaje de Wald de 25,171 es mayor a 4, el $p: 0.000 < \alpha: 0, 01$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe incidencia.

Cuarta. Conforme al objetivo específico 3, de determinar cómo inciden las habilidades blandas en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, según Nagelkerke, implica que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad depende del 12,1% de las habilidades blandas y el valor puntaje de Wald de 30,843 es mayor a 4, el $p: 0.000 < \alpha: 0, 01$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces existe incidencia.

Quinta. Conforme al objetivo específico 4, de determinar cómo inciden las habilidades blandas en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, según Nagelkerke, implica que la variabilidad de la profesionalidad y la identidad depende del 12,3% de las habilidades blandas y el valor puntaje de Wald de 30,843 es mayor a 4, el $p: 0.000 < \alpha: 0, 01$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces existe incidencia.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. A los directivos se recomienda implementar evaluaciones periódicas para determinar las debilidades en las competencias pedagógicas de los docentes y en base a ello tomar acciones.

Segunda. A los docentes se recomienda fortalecer sus competencias pedagógicas, mejorando su preparación y su enseñanza para el aprendizaje del estudiante.

Tercera. A los docentes se recomienda asumir el liderazgo ejerciendo responsabilidades y mostrando identificación en la práctica docente. También fomentar el trabajo en equipo para que se fortalezcan los lazos laborales y colaborativos a fin de incrementar la calidad del trabajo docente.

Cuarta. A los docentes se recomienda reflexionar sobre las necesidades y posibilidades de la comunidad educativa para intervenir en ella y así lograr mejores resultados educativos.

Quinta. A directivos y docentes se recomienda en sucesivas investigaciones identificar factores de mayor influencia en el desempeño docente en la institución mencionada y así poder tomar acciones de mejora en la calidad educativa.

REFERENCIAS

- Acevedo, M., Acevedo G., Acosta, C., Acosta, A., Fabián, W. (2018). *El trabajo en equipo de los maestros. Entre reflexión e investigación* . Magisterio: Lima-Perú.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*, 3ª(Ed) Grupo Editorial: Patria. Retrieved from <http://ebookcentral.proquest.com>
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. United States: General Learning Press.
- Barrientos, A. (2016). *Habilidades sociales y emocionales del profesorado de educación infantil relacionadas con la gestión del clima de aula*, Madrid.
- Bello, A. (2012) Comentario al marco del buen desempeño docente, *Revista Tarea*, 81(76). www.tarea.org.pe › Tarea81_76 Manuel Bello
- Berenstein, M. (2020). Seis habilidades para resolver conflictos. *Emprendedores News*.
<https://emprendedoresnews.com/liderazgo/seis-habilidades-para-resolver-conflictos.html>
- Casanova, T.; Arias, E.; Trávez, J.; Ortiz, A. (2020). Importancia de estimular las inteligencias múltiples en educación inicial. *Habilidades y destrezas Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH)*, *REDIPE* 9(10), pp.168-181.
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. San Marcos: Lima.
<https://books.google.com.pe/books?id=pgThrQEACAAJ&dq>
- Costales, Y., Fernández, A. y Macías, C. (2015). Algunas consideraciones teóricas sobre las habilidades sociales. *Revista Información Científica*, 87(5), pp. 949-959.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5517/551757255019>

- Cuenca, R. (2020). La evaluación docente en el Perú / Ricardo Cuenca. Lima, IEP (Documento de Trabajo, 271. Educación, 20)
- Delgado, K. (2014). *Dinámica de grupos*. (5ta ed.), Derrama magisterial: Lima-Perú.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4595/459545413006>
- Fischman, D. (2017). *La alta rentabilidad de la felicidad*. (ed), Planeta. ISBN: 978-612-319-164-1 | Código: 10194095
- Gálvez, E. y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), pp. 407-452
- Gardner, H. (1993). *Inteligencias múltiples. La teoría en la práctica*. Barcelona, España: Paidós.
- Goleman, D., Boyatzis, R., y McKee, A. (2002). "The emotional reality of teams". *Journal of Organizational Excellence*, 21(2), pp. 55-65.
- Guerra, S. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios-Corporación Universitaria Minuto de Dios - Bogotá - Colombia; sguerrabaez@uniminuto.edu.com
<http://orcid.org/0000-0001-5367-5069>
- Hernández, R., Fernández, R. y Baptista, S. (2014). *Metodología de investigación*. (6° ed.). México: McGraw-Hill.
- Huanaco, K. (2019). *Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E. "Casa Blanca de Jesús" de S.J.L.* (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- James, R. & James, M. (2004). Teaching career and technical skills in a "mini" business world. Business Education Forum.
- Jaramillo, A., Pinzón, C. y Riveros, E. (2019). *Programa para el fortalecimiento de habilidades blandas en los docentes del colegio las Américas en Barranca Bermeja*. (tesis de posgrado). Universidad Cooperativa de Colombia, Barranca, Colombia.

- Javier, J. (2020). Blog UDIL-20220. La importancia de las habilidades blandas en las empresas modernas- facultades.usil.edu.pe.
- Larrabere, A. (2016). Proximal zone of development as axis of development of students: from support to collaboration. *Summa Psicológica UST* (CC – BY – 3.0) ISSN: 0718-0446 / ISSN: 0719-448x <http://summapsicologica.cl/>
- Lema, A. (2020). *Aplicación de un Taller de Habilidades Blandas a los Docentes para mejorar Convivencia Escolar en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera*. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Loureiro, S., Míguez, M. y Otegui, X. (2016). Desempeño docente en la enseñanza universitaria: análisis de las opiniones estudiantiles. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 7(1), 55-67. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-93042016000100005&script=sci_arttext&tlng=pt
- Marrero, O. (2018). Habilidades blandas: Necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista Científica Ecociencia*.
- Maturana, G. y Guzmán, F. (2019). Las competencias blandas como complemento de las competencias duras en la formación escolar, *Synergia latina producción académica y científica*, (1), 1-30.
- Mejía, E. (2015). *Metodología de la Investigación Científica*. (Tesis de posgrado). Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- MINEDU (2016). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: Metrocolors editores.
- Montenegro, I. (2007). Evaluación del desempeño docente – fundamentos, modelos e instrumentos https://books.google.com.pe/books?id=8mH8ozUEIL4C&printsec=frontcover&source=gbs_ViewAPI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Naranjo, A. (2019). La importancia de las habilidades blandas para la docencia universitaria en el contexto actualizado. *Revista Pensamiento Académico de la Universidad UNIACC*, 2(1).

Olaz, Á. (2016). *Cómo trabajar en equipo a través de competencias*, España

ISBN: 9788427722248

Ortiz, D. (2016). Constructivism as theory and teaching method Sophia, *Colección de Filosofía de la Educación*, 19(1), 2015, pp. 93-110 Universidad Politécnica Salesiana Cuenca, Ecuador

<https://www.redalyc.org/pdf/4418/441846096005.pdf>

Oscó, R. (2016). *Optimización del desempeño docente en la forma de atención semipresencial y el logro de competencias en los estudiantes del centro piloto madre Teresa de Calcuta de educación básica alternativa de San Juan de Lurigancho*. (Tesis de postgrado) UNI Enrique Guzmán y Valle. Lima-Perú.

Promeet, S. (2018). *A Study of the Soft Skills that Contribute to the Success of Newly Graduated Business Students in the Workplace*. (Tesis Doctoral). Minnesota State University, Mankato, Mankato - Minnesota.

PUCP, (2020). INSTITUTO DE DEMOCRACIA Y DERECHOS HUMANOS- Artículo El reto de los docentes en la educación remota.

<https://idehpucp.pucp.edu.pe>

Pumacayo, R. (2018). *Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes en la institución educativa Politécnico Rafael Loayza Guevara, Arequipa*. (Tesis de posgrado). Universidad Fischman, D. (2010). *La alta rentabilidad de la felicidad*. UPC- Perú.

Raciti, P. (2015). *La medición de las competencias transversales en Colombia: una propuesta metodológica*. Eurosocial: Colombia.

Ramírez, A (1997). *Metodología de la investigación científica*. Pontificia Universidad Javeriana: Colombia.

Redorta, J. (2016). *Conflict management: Ciencia aplicada a la gestión del conflicto (Economía y empresa) (Spanish Edition)* - España

- Reyes, M. (2016). Relación entre Habilidades Sociales y Desempeño Docente desde la percepción de estudiantes adultos de universidad privada en Lima, Perú. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 10(2),pp.17-31.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S222325162016000200003&script=sci_arttext
- Rodríguez, C. (2012). *Psicología social*. (1a Ed). Red tercer milenio S.C. Viveros de la Loma, Tlalnepantla, C.P. 54080, Estado de México.
- Rodríguez, J. (2020). Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario. *UIDE*, 5(2), pp.186-199.
- Rodríguez, M. (2018). *La teoría del aprendizaje significativo en la perspectiva de la psicología cognitiva*. Edit. Octaedro: España.
<https://drive.google.com/file/d/0B8DdkpOUq2NsT29fZ3RkTHRjZkk/view>
- Romo, J., Palacios, P., Rodríguez, C. y López, C. (2018). Reforzamiento de las competencias blandas en la acreditación ABET para la formación de líderes transformadores. *Revista electrónica Anfei Digital*.
<http://anfei.org.mx/revista/index.php/revista/article/view/430>
- Saldarriaga, P.; Bravo, G. y Loor, M. (2016), Jean Piaget's Constructivist Theory and its Significance for Contemporary Pedagogy. *Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí*, 12(1), pp. 127-137
- Salvador, M.; Fuente, M.; Álvarez, J. (2009). Las habilidades sociales en directores de centros escolares. *European Journal of Education and Psychology*, 2(3), pp. 275-288
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=129312574008>
- Simón, C.; Giné, C.; Echeita, G. (2016). School, Families and Community: Building Alliances in order to Promote Inclusion. *Rev. latinoam. educ. inclusiva*. 10(1).
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782016000100003>
- Soriano, A. (2014). Design and validation of measurement instruments.

Revista Diálogos - ISSN 1996-1642, Editorial Universidad Don Bosco, año 8, No.13, pp. 19-40.

Tapia, C. y Cubo, S. (2017). Relevant Social Skills: Perceptions of Multiple Educational. *Revista Internacional de Investigación en Educación*, 9 (19), (19) pp. 133-148.

Tolentino, H. (2020). Social Skills and Educational Strategies for Leadership Training in Primary and Secondary. *Revista Educación*, 44 (2). ISSN: 0379-7082.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=440/44062184036>

Valdés, R. y Gómez, I. (2019). Competencias y prácticas de liderazgo escolar para la inclusión y la justicia social. *Perspectiva Educacional*.

<https://bit.ly/2vOwF55>

Vera, F. (2016). Infusión de habilidades blandas en el Currículo de la educación superior: Clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *Revista Akademeiar*.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Las Habilidades Blandas en el Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Andrés de los Reyes”- Huaral 2020.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p>Problema general: ¿Cómo inciden las habilidades blandas en el desempeño docente de la institución educativa emblemática “Andrés de los Reyes”- Huaral 2020?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cómo inciden las habilidades blandas en las dimensiones de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el</p>	<p>Hipótesis general: H0: las habilidades blandas no inciden significativamente en el desempeño docente de la institución educativa emblemática “Andrés de los Reyes”- Huaral 2020.</p> <p>H1: las habilidades blandas inciden significativamente en el desempeño docente de la institución educativa emblemática “Andrés de los Reyes”- Huaral 2020.</p> <p>Hipótesis específicas: H0: Las habilidades blandas no inciden</p>	<p>Objetivo General: Determinar cómo inciden las habilidades blandas en el desempeño docente de la institución educativa emblemática “Andrés de los Reyes”- Huaral 2020</p> <p>Objetivos específicos: Determinar cómo inciden</p>	<p>Variable X: Habilidades blandas.</p> <p>Variable y: Desempeño docente</p>	<p>Dimensión 1: Trabajo en equipo.</p> <p>Dimensión 2: Liderazgo</p> <p>Dimensión 3: Negociación</p> <p>Dimensión 4: Empatía</p> <p>Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Dimensión 2: La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Dimensión 3: c.</p>	<p>Tipo: básica</p> <p>Diseño: Transversal no experimental</p> <p>Población: 80 docentes</p> <p>Muestra: Muestra censal</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario (adaptado)</p> <p>Métodos de</p>

<p>aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa emblemática "Andrés de los Reyes"- Huaral 2020?</p>	<p>significativamente en las dimensiones de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa emblemática "Andrés de los Reyes"- Huaral 2020.</p> <p>H1: Las habilidades blandas inciden significativamente en las dimensiones de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los</p>	<p>las habilidades blandas en las dimensiones de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución</p>		<p>Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>análisis de investigación: Estadística descriptiva e inferencial.</p> <p>paquete estadístico SPSS v. 25.</p>
--	--	--	--	--	--

	<p>estudiantes, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa emblemática "Andrés de los Reyes"- Huaral 2020.</p>	<p>educativa emblemática "Andrés de los Reyes"- Huaral 2020.</p>			
--	---	--	--	--	--

Anexo 2: matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALOR	NIVELES, RANGOS POR DIMENSIÓN
Habilidades blandas	<p>Raciti (2015)</p> <p>Las habilidades blandas son un conjunto de atributos socioemocionales de una persona que le permiten interactuar de forma efectiva con los demás y que son esenciales para desenvolverse eficazmente en el mundo laboral y cualquier otro ámbito.</p>	<p>Las habilidades blandas son un conjunto de recursos que van a hacer eficaces nuestras relaciones interpersonales y potenciar nuestro rendimiento en el trabajo.</p> <p>Para la medición de la variable habilidades blandas se ha considerado las siguientes dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajo en equipo. 2. Liderazgo. 3. Negociación. 4. Empatía. 	Trabajo en equipo	-Participa en el logro de metas comunes.	1,2,3	<p>Cuantitativa</p> <p>Politómica</p> <p>1) NUNCA</p> <p>2) CASI NUNCA</p> <p>3) A VECES</p> <p>4) CASI SIEMPRE</p> <p>5) SIEMPRE</p>	<p>Alto (75-100)</p> <p>Medio (48-74)</p> <p>Bajo (20-47)</p>
				-Cumple responsablemente dentro de su grupo.	4,5		
			Liderazgo	-Habilidad para motivar al grupo.	6,7		
				-Habilidad para dirigir al grupo.	8, 9,10		
			La negociación	-Habilidad para mantener el control emocional frente a un conflicto.	11, 12		
				-Habilidad para solucionar conflictos.	13,14, 15		
			Empatía	Habilidad de colocarse en lugar de sus semejantes.	16, 17		
				-Habilidad de escuchar y comprender las emociones de los demás.	18, 19, 20		

VARIABLE	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALOR	NIVELES, RANGOS POR DIMENSIÓN
Desempeño docente	MINEDU (2016). se llama desempeño docente a las acciones visibles referidas a las atribuciones generales y específicas propias de un profesional docente y que pueden ser puestas a evaluación.	Desempeño docente es la acción del profesor de acuerdo a sus competencias. Para la medición de la variable dependiente se ha considerado las siguientes dimensiones: 1.Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. 2.La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	-. Conocimiento de las características de los estudiantes.	1	Cuantitativa Politómica 1) NUNCA 2) CASI NUNCA 3) A VECES 4)CASI SIEMPRE 5) SIEMPRE	Alto (101-135) Medio (64-100) Bajo (27-63)
				Dominio de la planificación curricular	2, 3, 4		
				Diseño de evaluación	5		
			La enseñanza para el aprendizaje del estudiante	Clima propicio para el aprendizaje	6, 7,8,9		
				Desarrollo de estrategias pedagógicas	10, 11, 12, 13		
				Uso de recursos y tecnologías pertinentes	14, 15		
				Evaluación de los aprendizajes	16,17,18		
				.	.		

		3.La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Participación activa en la gestión de la escuela	19, 20		
		4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.		Relaciones colaborativas con la familia y la comunidad	21, 22, 23		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Desarrollo de la identidad docente	24, 25,26		
				Ética profesional	27		

21	1	2	2	2	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	3	3	2	5	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	3	1	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5								
22	2	2	2	2	5	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
23	2	2	3	3	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	3	1	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5						
24	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
25	3	2	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5						
26	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
27	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3				
28	2	2	2	2	5	3	1	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3			
29	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	5	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2				
30	2	2	2	2	5	5	2	5	4	5	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3		
31	2	3	3	2	3	4	2	4	4	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3		
32	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	5	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	
33	2	2	3	2	3	4	3	4	5	4	5	3	2	3	4	5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3		
34	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	5	4	4	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2		
35	2	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	3	2	4	5	3	1	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2			
36	2	2	2	2	4	5	4	5	3	3	2	2	2	5	4	4	2	4	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2		
37	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	5	5	2	5	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2		
38	2	2	2	3	4	4	5	3	2	2	3	4	3	5	3	4	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	
39	2	3	3	3	4	5	2	3	2	2	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	
40	2	2	3	3	4	4	2	2	3	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2
41	2	2	2	3	4	3	4	3	2	2	5	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3
42	2	2	2	2	5	4	5	3	2	3	4	5	2	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
43	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	4	2	2	3	4	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3

67	2	2	3	2	3	2	3	2	5	4	2	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
68	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
69	2	2	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5		
70	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
71	2	2	4	2	5	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
72	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	5	3	5	5	3	3	4	2	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	5	4	5	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3		
73	2	2	4	3	4	5	5	4	5	2	5	5	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	
74	3	3	4	4	3	3	2	5	4	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	
75	2	3	4	2	5	5	4	5	2	5	5	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	
76	2	3	4	3	3	2	5	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
77	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	3	2	2	2	2	3	1	3	2	4	2	4	2	4	2	4	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	
78	2	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4
79	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
80	2	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	4	2	3	2	4	3	2	3	3	1	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3

Anexo 4: Instrumentos de evaluación

Tabla 1. Ficha técnica del instrumento para medir la variable habilidades blandas.

Nombre del instrumento:	Cuestionario de habilidades blandas
Autor (a):	Kerrey Jesus Huanaco Condori
Adaptado por:	Rosa Blanca Espinoza Escobedo
Lugar:	Huaral
Fecha de aplicación:	03/2021
Objetivo:	Conocer aspectos relacionados a las habilidades blandas
Administrado a:	Docentes
Tiempo	5 días
Margen de error	0,5

Tabla 2. Ficha técnica del instrumento para medir el desempeño docente

Nombre del instrumento:	Cuestionario de desempeño docente
Autor (a):	Marco del buen desempeño docente (MBDD) 2016
Adaptado por:	Rosa Blanca Espinoza Escobedo
Lugar:	Huaral
Fecha de aplicación:	03/2021
Objetivo:	Conocer aspectos relacionados al desempeño docente
Administrado a:	Docentes
Tiempo	5 días
Margen de error	0,5

INSTRUMENTO: HABILIDADES BLANDAS

Indicaciones: Estimado(a) colega, el presente cuestionario tiene por finalidad obtener información relevante sobre las habilidades blandas; por tal motivo se le solicita cordialmente leer con atención y dar su opinión marcando con un aspa (X) solo una alternativa como respuesta a cada pregunta. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado. Se agradece su gentil participación.

ESCALA

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

N	Dimensión 1: Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
1	¿Sus colegas participan con propuestas y toma de decisiones cuando trabajan en equipo?					
2	¿Sus pares acostumbran a trabajar en equipo?					
3	¿Para sus colegas las reuniones en equipo son interesantes y fructíferas?					
4	¿Sus pares asumen tareas dentro del equipo?					
5	¿En los trabajos en equipo, sus pares cumplen con las responsabilidades asumidas tal como se establece?					
	Dimensión 2: Liderazgo					
6	¿Sus pares se preocupan y motivan a sus compañeros para que alcancen los objetivos trazados?					
7	¿Sus colegas transmiten entusiasmo en el ambiente de trabajo?					
8	¿A algunos docentes les agrada asumir el liderazgo de un equipo de trabajo?					
9	¿Sus colegas orientan y ayudan a los demás a desarrollar sus fortalezas?					

1 0	¿Existen colegas que proponen a los demás nuevas formas de realizar un trabajo?					
Dimensión 3: Negociación (Gestión de conflictos)						
1 1	¿Por lo general, ante situaciones difíciles, sus pares regulan o controlan sus emociones?					
1 2	¿Cuándo se produce una discusión sus colegas intentan no herirse en sus sentimientos?					
1 3	¿Sus colegas consideran a un mediador para darle solución a un conflicto?					
1 4	¿Ante los conflictos, sus pares logran acuerdos del modo más constructivo posible?					
1 5	¿Sus pares, para tomar una decisión primero evalúan alternativas de acción?					
Dimensión 4: Empatía						
1 6	¿Sus colegas escuchan y comprenden a los demás?					
1 7	¿Sus pares consideran y atienden las necesidades de los demás?					
1 8	¿Sus colegas pueden identificar con facilidad las emociones de los demás?					
1 9	¿Sus pares intentan animar a los demás cuando se sienten afligidos?					
2 0	¿Sus pares respetan la diversidad en todas sus expresiones?					

INSTRUMENTO: DESEMPEÑO DOCENTE

Indicaciones: Estimados docentes, el presente cuestionario tiene por finalidad obtener información relevante sobre el desempeño docente, por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar con un aspa (X) solo una alternativa como respuesta a cada pregunta. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado. Se agradece su amable participación.

ESCALA

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

Ni	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
1.	¿Sus colegas organizan sus actividades de acuerdo a los estilos de aprendizaje y a las necesidades de los estudiantes?					
2.	¿Sus pares demuestran dominio de la didáctica y conocimientos de la disciplina en cada área que enseñan?					
3.	¿Programan de forma colegiada documentos curriculares como la programación anual y la unidad de aprendizaje, en función del currículo nacional?					
4.	¿Sus colegas organizan sus ambientes educativos con recursos y materiales que generan aprendizajes significativos?					
5.	¿Diseñan en colaboración con sus pares, instrumentos para evaluar el avance y logro de sus estudiantes?					
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	5
6.	¿Sus colegas fomentan espacios acogedores donde los estudiantes expresan libremente sus emociones, ideas y afecto de forma respetuosa?					

7.	¿Sus pares tratan de conseguir logros en todos sus estudiantes y buscan el momento oportuno para plantearles nuevos retos y oportunidades de aprendizaje?					
8.	¿Sus pares promueven relaciones de respeto y cooperación entre sus estudiantes, reflexionando sobre la diversidad en todas sus expresiones?					
9.	¿Ante un conflicto en el aula, sus colegas promueven el diálogo y la reflexión con sus estudiantes buscando acciones reparadoras?					
10.	¿Sus pares desarrollan estrategias y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo?					
11.	¿La programación curricular es el resultado de un consenso entre los docentes y articula coherentemente las unidades con los planes de sesión?					
12.	¿Ante situaciones complejas e inesperadas durante su enseñanza, sus pares pueden modificar sus estrategias y recursos?					
13.	¿Los docentes propician el aprendizaje colaborativo y cooperativo entre sus estudiantes?					
14.	¿Las aulas y otros espacios de trabajo de sus colegas están organizadas de forma accesible y adecuada para el trabajo pedagógico?					
15.	¿Sus pares utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles en función del propósito del aprendizaje?					
16.	¿Sus colegas fomentan que sus estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje a través de la metacognición?					
17.	¿Los docentes realizan la evaluación formativa a sus estudiantes y los retroalimentan oportunamente?					
18.	¿Se evalúan los aprendizajes con criterios e instrumentos previamente establecidos y consensuados entre pares?					

	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	1	2	3	4	5
19.	¿Sus colegas promueven espacios de reflexión e intercambio de información sobre los estudiantes, buscando solucionar problemas y construir un clima escolar favorable?					
20.	¿Sus pares se involucran activamente en equipos de trabajo para la elaboración de los documentos de gestión?					
21.	¿Los docentes trabajan colaborativamente con los padres de familia, reconociendo sus aportes en el aprendizaje de los estudiantes?					
22.	¿Sus colegas diseñan y ejecutan individual o colectivamente proyectos de innovación pedagógica y de intervención en la comunidad?					
23.	¿Los docentes participan activamente en el “día del logro” mostrando a la comunidad los aprendizajes alcanzados por los estudiantes?					
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	1	2	3	4	5
24.	¿Sus colegas participan en cursos donde reflexionan y se actualizan para mejorar su práctica pedagógica?					
25.	¿Sus pares participan en Gas, para generar la reflexión y el apoyo pedagógico de manera colectiva?					
26.	¿Ante los continuos cambios de las políticas educativas nacionales, sus colegas demuestran conocimiento actualizado?					
27.	¿Los docentes de su institución educativa ejercen su profesión desde una ética de respeto a los derechos y de compromiso con su función social?					

Anexo 5: Formato de validación

Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos

N°	Grado académico	Nombre y Apellido del experto	Dictamen
1	Doctor	Experto 1	aplicable
2	Magister	Experto 2	aplicable
3	Magister	Experto 3	aplicable

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	¿Sus colegas organizan sus actividades de acuerdo a los estilos de aprendizaje y a las necesidades de los estudiantes?	X		X		X		
2.	¿Sus pares demuestran dominio de la didáctica y conocimientos de la disciplina en cada área que enseñan?	X		X		X		
3.	¿Programan de forma colegiada documentos curriculares como la programación anual y la unidad de aprendizaje, en función del currículo nacional?	X		X		X		
4.	¿Sus colegas organizan sus ambientes educativos con recursos y materiales que generan aprendizajes significativos?	X		X		X		
5.	¿Diseñan en colaboración con sus pares, instrumentos para evaluar el avance y logro de sus estudiantes?	X		X		X		
DIMENSION 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Si	No	Si	No	Si	No	
6.	¿Sus colegas fomentan espacios acogedores donde los estudiantes expresan libremente sus emociones, ideas y afecto de forma respetuosa?	X		X		X		
7.	¿Sus pares tratan de conseguir logros en todos sus estudiantes y buscan el momento oportuno para plantearles nuevos retos y oportunidades de aprendizaje?	X		X		X		
8.	¿Sus pares promueven relaciones de respeto y cooperación entre sus estudiantes, reflexionando sobre la diversidad en todas sus expresiones?	X		X		X		
9.	¿Ante un conflicto en el aula, sus colegas promueven el diálogo y la reflexión con sus estudiantes buscando acciones reparadoras?	X		X		X		
10.	¿Sus pares desarrollan estrategias y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo?	X		X		X		
11.	¿La programación curricular es el resultado de un consenso entre los docentes y articula coherentemente las unidades con los planes de sesión?	X		X		X		
12.	¿Ante situaciones complejas e inesperadas durante su enseñanza, sus pares pueden modificar sus estrategias y recursos?	X		X		X		
13.	¿Los docentes propician el aprendizaje colaborativo y cooperativo entre sus estudiantes?	X		X		X		
14.	¿Las aulas y otros espacios de trabajo de sus colegas están organizadas de forma accesible y adecuada para el trabajo pedagógico?	X		X		X		
15.	¿Sus pares utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles en función del propósito del aprendizaje?	X		X		X		
16.	¿Sus colegas fomentan que sus estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje a través de la metacognición?	X		X		X		
17.	¿Los docentes realizan la evaluación formativa a sus estudiantes y los retroalimentan oportunamente?	X		X		X		
18.	¿Se evalúan los aprendizajes con criterios e instrumentos previamente establecidos y consensuados entre pares?	X		X		X		
DIMENSION 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Si	No	Si	No	Si	No	
19.	¿Sus colegas promueven espacios de reflexión e intercambio de información sobre los estudiantes, buscando solucionar problemas y construir un clima escolar favorable?	X		X		X		
20.	¿Sus pares se involucran activamente en equipos de trabajo para la elaboración de los documentos de gestión?	X		X		X		
21.	¿Los docentes trabajan colaborativamente con los padres de familia, reconociendo sus aportes en el aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
22.	¿Sus colegas diseñan y ejecutan individual o colectivamente proyectos de innovación pedagógica y de intervención en la comunidad?	X		X		X		
23.	¿Los docentes participan activamente en el "día del logro" mostrando a la comunidad los aprendizajes alcanzados por los estudiantes?	X		X		X		
DIMENSION 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		Si	No	Si	No	Si	No	
24.	¿Sus colegas participan en cursos donde reflexionan y se actualizan para mejorar su práctica pedagógica?	X		X		X		
25.	¿Sus pares participan en GIAs, para generar la reflexión y el apoyo pedagógico de manera colectiva?	X		X		X		
26.	¿Ante los continuos cambios de las políticas educativas nacionales, sus colegas demuestran conocimiento actualizado?	X		X		X		
27.	¿Los docentes de su institución educativa ejercen su profesión desde una ética de respeto a los derechos y de compromiso con su función social?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Menacho Rivera Alejandro Sabino DNI: 32403439

Especialidad del validador: Doctor

Lima, 20 de febrero de 2021

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Trabajo en equipo								
1	¿Sus colegas participan con propuestas y toma de decisiones cuando trabajan en equipo?	X		X		X		
2	¿Sus pares acostumbran a trabajar en equipo?	X		X		X		
3	¿Para sus colegas las reuniones en equipo son interesantes y fructíferas?	X		X		X		
4	¿Sus pares asumen tareas dentro del equipo?	X		X		X		
5	¿En los trabajos en equipo, sus pares cumplen con las responsabilidades asumidas tal como se establece?	X		X		X		
Dimensión 2: Liderazgo								
6	¿Sus pares se preocupan y motivan a sus compañeros para que alcancen los objetivos trazados?	X		X		X		
7	¿Sus colegas transmiten entusiasmo en el ambiente de trabajo?	X		X		X		
8	¿A algunos docentes les agrada asumir el liderazgo de un equipo de trabajo?	X		X		X		
9	¿Sus colegas orientan y ayudan a los demás a desarrollar sus fortalezas?	X		X		X		
10	¿Existen colegas que proponen a los demás nuevas formas de realizar un trabajo?	X		X		X		
Dimensión 3: Negociación (Gestión de conflictos)								
11	¿Por lo general, ante situaciones difíciles, sus pares regulan o controlan sus emociones?	X		X		X		
12	¿Cuándo se produce una discusión sus colegas intentan no herirse en sus sentimientos?	X		X		X		
13	¿Sus colegas consideran a un mediador para darle solución a un conflicto?	X		X		X		
14	¿Ante los conflictos, sus pares logran acuerdos del modo más constructivo posible?	X		X		X		
15	¿Sus pares, para tomar una decisión primero evalúan alternativas de acción?	X		X		X		
Dimensión 4: Empatía								
16	¿Sus colegas escuchan y comprenden a los demás?	X		X		X		
17	¿Sus pares consideran y atienden las necesidades de los demás?	X		X		X		
18	¿Sus colegas pueden identificar con facilidad las emociones de los demás?	X		X		X		
19	¿Sus pares intentan animar a los demás cuando se sienten afligidos?	X		X		X		
20	¿Sus pares respetan la diversidad en todas sus expresiones?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Menacho Rivera Alejandro Sabino DNI: 32403439

Especialidad del validador: Doctor

Lima, 20 de febrero de 2021

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Trabajo en equipo		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Sus colegas participan con propuestas y toma de decisiones cuando trabajan en equipo?	X		X		X		
2	¿Sus pares acostumbran a trabajar en equipo?	X		X		X		
3	¿Para sus colegas las reuniones en equipo son interesantes y fructíferas?	X		X		X		
4	¿Sus pares asumen tareas dentro del equipo?	X		X		X		
5	¿En los trabajos en equipo, sus pares cumplen con las responsabilidades asumidas tal como se establece?	X		X		X		
Dimensión 2: Liderazgo		Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Sus pares se preocupan y motivan a sus compañeros para que alcancen los objetivos trazados?	X		X		X		
7	¿Sus colegas transmiten entusiasmo en el ambiente de trabajo?	X		X		X		
8	¿A algunos docentes les agrada asumir el liderazgo de un equipo de trabajo?	X		X		X		
9	¿Sus colegas orientan y ayudan a los demás a desarrollar sus fortalezas?	X		X		X		
10	¿Existen colegas que proponen a los demás nuevas formas de realizar un trabajo?	X		X		X		
Dimensión 3: Negociación (Gestión de conflictos)		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Por lo general, ante situaciones difíciles, sus pares regulan o controlan sus emociones?	X		X		X		
12	¿Cuándo se produce una discusión sus colegas intentan no herirse en sus sentimientos?	X		X		X		
13	¿Sus colegas consideran a un mediador para darle solución a un conflicto?	X		X		X		
14	¿Ante los conflictos, sus pares logran acuerdos del modo más constructivo posible?	X		X		X		
15	¿Sus pares, para tomar una decisión primero evalúan alternativas de acción?	X		X		X		
Dimensión 4: Empatía		Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Sus colegas escuchan y comprenden a los demás?	X		X		X		
17	¿Sus pares consideran y atienden las necesidades de los demás?	X		X		X		
18	¿Sus colegas pueden identificar con facilidad las emociones de los demás?	X		X		X		
19	¿Sus pares intentan animar a los demás cuando se sienten afligidos?	X		X		X		
20	¿Sus pares respetan la diversidad en todas sus expresiones?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. Silvia Rada Fernández DNI: 06215129**

Especialidad del validador: **Magister en Administración de la Educación**

Lima, 20 de febrero de 2021

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1.	¿Sus colegas organizan sus actividades de acuerdo a los estilos de aprendizaje y a las necesidades de los estudiantes?	X		X		X		
2.	¿Sus pares demuestran dominio de la didáctica y conocimientos de la disciplina en cada área que enseñan?	X		X		X		
3.	¿Programan de forma colegiada documentos curriculares como la programación anual y la unidad de aprendizaje, en función del currículo nacional?	X		X		X		
4.	¿Sus colegas organizan sus ambientes educativos con recursos y materiales que generan aprendizajes significativos?	X		X		X		
5.	¿Diseñan en colaboración con sus pares, instrumentos para evaluar el avance y logro de sus estudiantes?	X		X		X		
	DIMENSION 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							
6.	¿Sus colegas fomentan espacios acogedores donde los estudiantes expresan libremente sus emociones, ideas y afecto de forma respetuosa?	X		X		X		
7.	¿Sus pares tratan de conseguir logros en todos sus estudiantes y buscan el momento oportuno para plantearles nuevos retos y oportunidades de aprendizaje?	X		X		X		
9.	¿Ante un conflicto en el aula, sus colegas promueven el diálogo y la reflexión con sus estudiantes buscando acciones reparadoras?	X		X		X		
10.	¿Sus pares desarrollan estrategias y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo?	X		X		X		
11.	¿La programación curricular es el resultado de un consenso entre los docentes y articula coherentemente las unidades con los planes de sesión?	X		X		X		
12.	¿Ante situaciones complejas e inesperadas durante su enseñanza, sus pares pueden modificar sus estrategias y recursos?	X		X		X		
13.	¿Los docentes propician el aprendizaje colaborativo y cooperativo entre sus estudiantes?	X		X		X		
14.	¿Las aulas y otros espacios de trabajo de sus colegas están organizadas de forma accesible y adecuada para el trabajo pedagógico?	X		X		X		
15.	¿Sus pares utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles en función del propósito del aprendizaje?	X		X		X		
16.	¿Sus colegas fomentan que sus estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje a través de la metacognición?	X		X		X		
17.	¿Los docentes realizan la evaluación formativa a sus estudiantes y los retroalimentan oportunamente?	X		X		X		
18.	¿Se evalúan los aprendizajes con criterios e instrumentos previamente establecidos y consensuados entre pares?	X		X		X		
	DIMENSION 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad							
19.	¿Sus colegas promueven espacios de reflexión e intercambio de información sobre los estudiantes, buscando solucionar problemas y construir un clima escolar favorable?	X		X		X		
20.	¿Sus pares se involucran activamente en equipos de trabajo para la elaboración de los documentos de gestión?	X		X		X		
21.	¿Los docentes trabajan colaborativamente con los padres de familia, reconociendo sus aportes en el aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
22.	¿Sus colegas diseñan y ejecutan individual o colectivamente proyectos de innovación pedagógica y de intervención en la comunidad?	X		X		X		
23.	¿Los docentes participan activamente en el "día del logro" mostrando a la comunidad los aprendizajes alcanzados por los estudiantes?	X		X		X		
	DIMENSION 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente							
24.	¿Sus colegas participan en cursos donde reflexionan y se actualizan para mejorar su práctica pedagógica?	X		X		X		
25.	¿Sus pares participan en GIAs, para generar la reflexión y el apoyo pedagógico de manera colectiva?	X		X		X		
26.	¿Ante los continuos cambios de las políticas educativas nacionales, sus colegas demuestran conocimiento actualizado?	X		X		X		
27.	¿Los docentes de su institución educativa ejercen su profesión desde una ética de respeto a los derechos y de compromiso con su función social?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. Silvia Rada Fernández DNI: 06215129**

Especialidad del validador: **Magister en Administración de la Educación**

Lima, 20 de febrero de 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Trabajo en equipo								
1	¿Sus colegas participan con propuestas y toma de decisiones cuando trabajan en equipo?	X		X		X		
2	¿Sus pares acostumbran a trabajar en equipo?	X		X		X		
3	¿Para sus colegas las reuniones en equipo son interesantes y fructíferas?	X		X		X		
4	¿Sus pares asumen tareas dentro del equipo?	X		X		X		
5	¿En los trabajos en equipo, sus pares cumplen con las responsabilidades asumidas tal como se establece?	X		X		X		
Dimensión 2: Liderazgo								
6	¿Sus pares se preocupan y motivan a sus compañeros para que alcancen los objetivos trazados?	X		X		X		
7	¿Sus colegas transmiten entusiasmo en el ambiente de trabajo?	X		X		X		
8	¿A algunos docentes les agrada asumir el liderazgo de un equipo de trabajo?	X		X		X		
9	¿Sus colegas orientan y ayudan a los demás a desarrollar sus fortalezas?	X		X		X		
10	¿Existen colegas que proponen a los demás nuevas formas de realizar un trabajo?	X		X		X		
Dimensión 3: Negociación (Gestión de conflictos)								
11	¿Por lo general, ante situaciones difíciles, sus pares regulan o controlan sus emociones?	X		X		X		
12	¿Cuándo se produce una discusión sus colegas intentan no herirse en sus sentimientos?	X		X		X		
13	¿Sus colegas consideran a un mediador para darle solución a un conflicto?	X		X		X		
14	¿Ante los conflictos, sus pares logran acuerdos del modo más constructivo posible?	X		X		X		
15	¿Sus pares, para tomar una decisión primero evalúan alternativas de acción?	X		X		X		
Dimensión 4: Empatía								
16	¿Sus colegas escuchan y comprenden a los demás?	X		X		X		
17	¿Sus pares consideran y atienden las necesidades de los demás?	X		X		X		
18	¿Sus colegas pueden identificar con facilidad las emociones de los demás?	X		X		X		
19	¿Sus pares intentan animar a los demás cuando se sienten afligidos?	X		X		X		
20	¿Sus pares respetan la diversidad en todas sus expresiones?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Margarita Martínez Flores DNI: 25462026

Especialidad del validador: Magister

Lima, 20 de febrero de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes								
1.	¿Sus colegas organizan sus actividades de acuerdo a los estilos de aprendizaje y a las necesidades de los estudiantes?	X		X		X		
2.	¿Sus pares demuestran dominio de la didáctica y conocimientos de la disciplina en cada área que enseñan?	X		X		X		
3.	¿Programan de forma colegiada documentos curriculares como la programación anual y la unidad de aprendizaje, en función del currículo nacional?	X		X		X		
4.	¿Sus colegas organizan sus ambientes educativos con recursos y materiales que generan aprendizajes significativos?	X		X		X		
5.	¿Diseñan en colaboración con sus pares, instrumentos para evaluar el avance y logro de sus estudiantes?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								
6.	¿Sus colegas fomentan espacios acogedores donde los estudiantes expresan libremente sus emociones, ideas y afecto de forma respetuosa?	X		X		X		
7.	¿Sus pares tratan de conseguir logros en todos sus estudiantes y buscan el momento oportuno para plantearles nuevos retos y oportunidades de aprendizaje?	X		X		X		
8.	¿Sus pares promueven relaciones de respeto y cooperación entre sus estudiantes, reflexionando sobre la diversidad en todas sus expresiones?	X		X		X		
9.	¿Ante un conflicto en el aula, sus colegas promueven el diálogo y la reflexión con sus estudiantes buscando acciones reparadoras?	X		X		X		
10.	¿Sus pares desarrollan estrategias y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo?	X		X		X		
11.	¿La programación curricular es el resultado de un consenso entre los docentes y articula coherentemente las unidades con los planes de sesión?	X		X		X		
12.	¿Ante situaciones complejas e inesperadas durante su enseñanza, sus pares pueden modificar sus estrategias y recursos?	X		X		X		
13.	¿Los docentes propician el aprendizaje colaborativo y cooperativo entre sus estudiantes?	X		X		X		
14.	¿Las aulas y otros espacios de trabajo de sus colegas están organizadas de forma accesible y adecuada para el trabajo pedagógico?	X		X		X		
15.	¿Sus pares utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles en función del propósito del aprendizaje?	X		X		X		
16.	¿Sus colegas fomentan que sus estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje a través de la metacognición?	X		X		X		
17.	¿Los docentes realizan la evaluación formativa a sus estudiantes y los retroalimentan oportunamente?	X		X		X		
18.	¿Se evalúan los aprendizajes con criterios e instrumentos previamente establecidos y consensuados entre pares?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad								
19.	¿Sus colegas promueven espacios de reflexión e intercambio de información sobre los estudiantes, buscando solucionar problemas y construir un clima escolar favorable?	X		X		X		
20.	¿Sus pares se involucran activamente en equipos de trabajo para la elaboración de los documentos de gestión?	X		X		X		
21.	¿Los docentes trabajan colaborativamente con los padres de familia, reconociendo sus aportes en el aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
22.	¿Sus colegas diseñan y ejecutan individual o colectivamente proyectos de innovación pedagógica y de intervención en la comunidad?	X		X		X		
23.	¿Los docentes participan activamente en el "día del logro" mostrando a la comunidad los aprendizajes alcanzados por los estudiantes?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente								
24.	¿Sus colegas participan en cursos donde reflexionan y se actualizan para mejorar su práctica pedagógica?	X		X		X		
25.	¿Sus pares participan en GLiAs , para generar la reflexión y el apoyo pedagógico de manera colectiva?	X		X		X		
26.	¿Ante los continuos cambios de las políticas educativas nacionales, sus colegas demuestran conocimiento actualizado?	X		X		X		
27.	¿Los docentes de su institución educativa ejercen su profesión desde una ética de respeto a los derechos y de compromiso con su función social?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

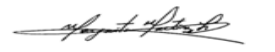
Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Margarita Martínez Flores DNI: 25462026

Especialidad del validador: Magister

Lima, 20 de febrero de 2021

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

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



Firma del Experto Informante.

Confiabilidad de los instrumentos

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Habilidades blandas	0,996	20
Desempeño docente	0,947	27

Nota: se observa que el Alfa de Cronbach de las variables es de alta confiabilidad

Variable: Habilidades Blandas

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,996	20

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	4,5000	1,26930	10
VAR00002	4,4000	1,34990	10
VAR00003	4,5000	1,26930	10
VAR00004	4,5000	1,26930	10
VAR00005	4,5000	1,26930	10
VAR00006	4,2000	1,22927	10
VAR00007	4,2000	1,22927	10
VAR00008	4,0000	1,41421	10
VAR00009	4,2000	1,22927	10
VAR00010	4,2000	1,22927	10
VAR00011	4,0000	1,33333	10
VAR00012	3,9000	1,44914	10

VAR00013	4,2000	1,31656	10
VAR00014	4,3000	1,25167	10
VAR00015	4,3000	1,25167	10
VAR00016	4,4000	1,26491	10
VAR00017	4,4000	1,26491	10
VAR00018	4,4000	1,26491	10
VAR00019	4,4000	1,26491	10
VAR00020	4,4000	1,26491	10

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	81,4000	553,822	,967	,996
VAR00002	81,5000	551,611	,943	,996
VAR00003	81,4000	553,822	,967	,996
VAR00004	81,4000	553,822	,967	,996
VAR00005	81,4000	553,822	,967	,996
VAR00006	81,7000	555,122	,977	,996
VAR00007	81,7000	555,122	,977	,996
VAR00008	81,9000	550,767	,911	,996
VAR00009	81,7000	555,122	,977	,996
VAR00010	81,7000	555,122	,977	,996
VAR00011	81,9000	552,322	,943	,996
VAR00012	82,0000	556,000	,806	,997
VAR00013	81,7000	551,344	,973	,996
VAR00014	81,6000	553,600	,985	,996
VAR00015	81,6000	553,600	,985	,996
VAR00016	81,5000	553,167	,982	,996
VAR00017	81,5000	553,167	,982	,996
VAR00018	81,5000	553,167	,982	,996
VAR00019	81,5000	553,167	,982	,996
VAR00020	81,5000	553,167	,982	,996

Variable: Desempeño Docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	27

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	4,2000	1,39841	10
VAR00002	4,2000	1,31656	10
VAR00003	4,2000	1,39841	10
VAR00004	4,3000	1,33749	10
VAR00005	3,9000	1,28668	10
VAR00006	4,8000	,42164	10
VAR00007	4,6000	,84327	10
VAR00008	4,8000	,42164	10
VAR00009	4,4000	,84327	10
VAR00010	4,8000	,42164	10
VAR00011	4,8000	,42164	10
VAR00012	4,6000	,84327	10
VAR00013	4,8000	,42164	10
VAR00014	4,8000	,42164	10
VAR00015	4,6000	,84327	10
VAR00016	4,8000	,42164	10
VAR00017	4,8000	,42164	10
VAR00018	4,4000	1,26491	10
VAR00019	4,1000	1,44914	10
VAR00020	4,1000	1,44914	10
VAR00021	4,3000	1,25167	10
VAR00022	4,1000	1,44914	10
VAR00023	4,2000	1,31656	10
VAR00024	4,1000	1,28668	10
VAR00025	4,0000	1,41421	10
VAR00026	4,2000	1,22927	10
VAR00027	4,2000	1,22927	10

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	114,9000	313,433	,804	,943
VAR00002	114,9000	322,322	,659	,945
VAR00003	114,9000	313,433	,804	,943
VAR00004	114,8000	320,178	,695	,944
VAR00005	115,2000	342,178	,239	,950
VAR00006	114,3000	347,122	,504	,947
VAR00007	114,5000	339,389	,486	,946
VAR00008	114,3000	347,122	,504	,947
VAR00009	114,7000	343,344	,357	,948
VAR00010	114,3000	347,122	,504	,947
VAR00011	114,3000	347,122	,504	,947
VAR00012	114,5000	339,389	,486	,946
VAR00013	114,3000	347,122	,504	,947
VAR00014	114,3000	347,122	,504	,947
VAR00015	114,5000	339,389	,486	,946
VAR00016	114,3000	347,122	,504	,947
VAR00017	114,3000	347,122	,504	,947
VAR00018	114,7000	332,011	,469	,947
VAR00019	115,0000	307,556	,896	,941
VAR00020	115,0000	307,556	,896	,941
VAR00021	114,8000	320,844	,731	,944
VAR00022	115,0000	307,556	,896	,941
VAR00023	114,9000	314,100	,844	,942
VAR00024	115,0000	316,222	,816	,943
VAR00025	115,1000	309,656	,875	,942
VAR00026	114,9000	322,989	,695	,944
VAR00027	114,9000	322,989	,695	,944

Anexo 6: Gráficos estadísticos

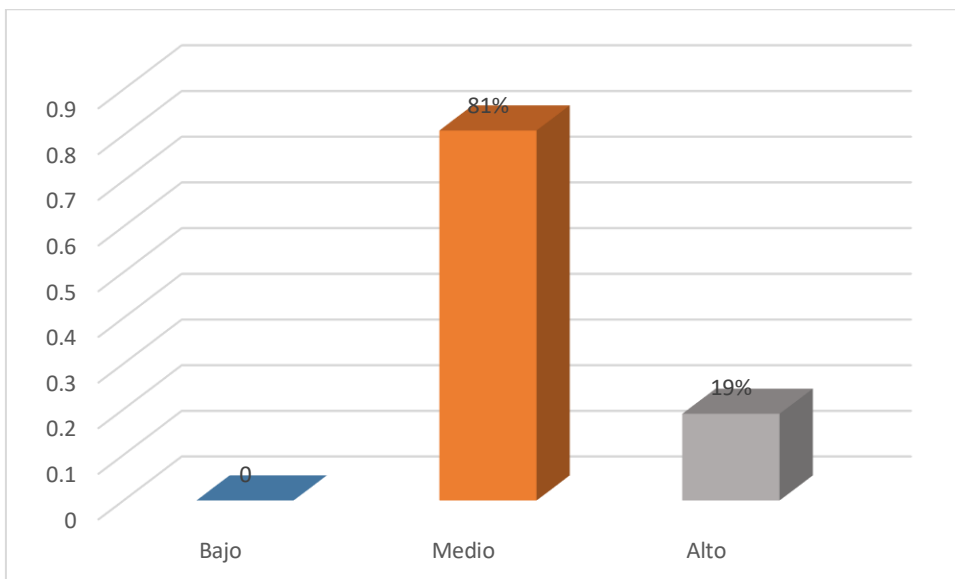


Figura 1. Niveles de la variable habilidades blandas.

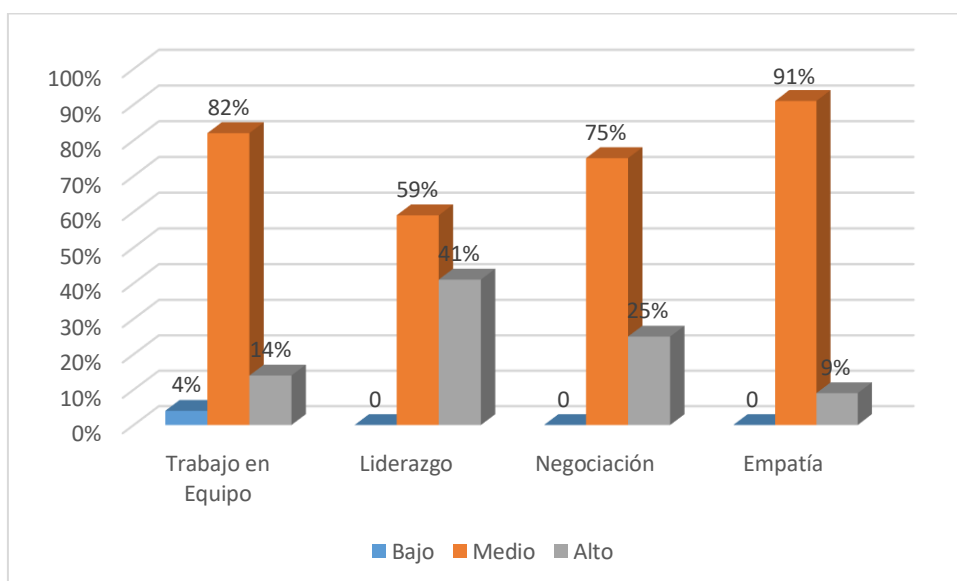


Figura 2. Dimensiones de la variable Habilidades Blandas

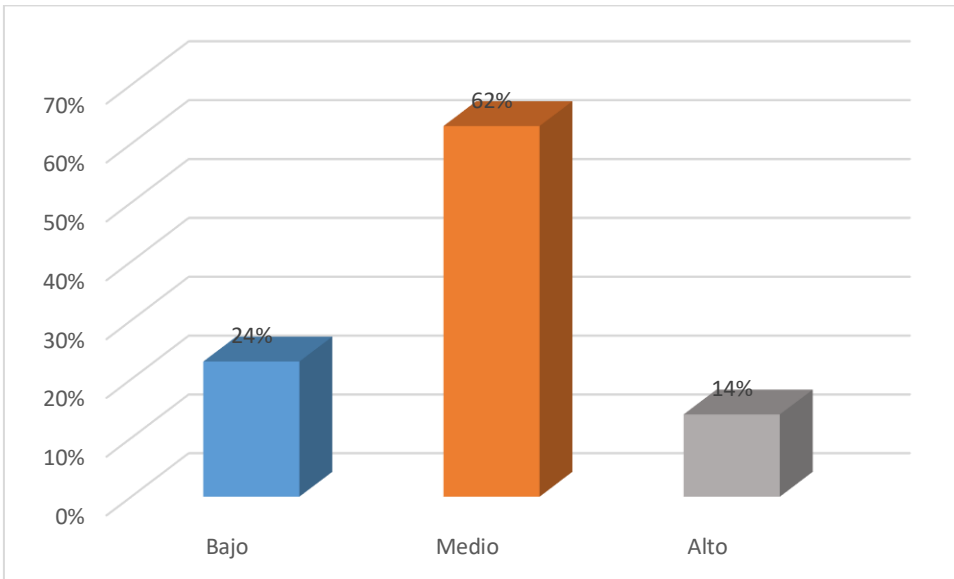


Figura 3. Niveles de la variable desempeño docente

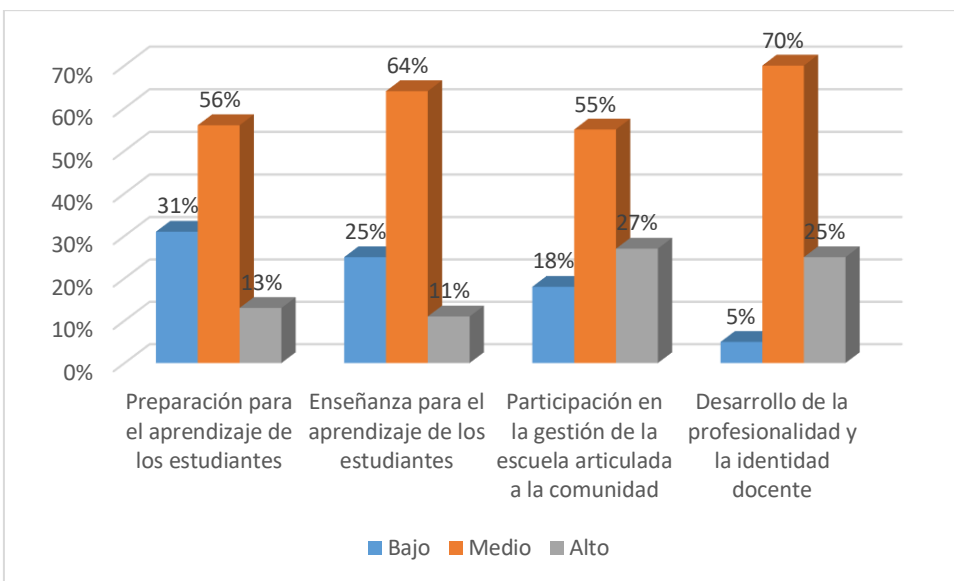


Figura 4. Dimensiones de la variable desempeño docente