



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN**

Habilidades blandas en docentes de educación inicial en el contexto
del trabajo remoto. Chimbote, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Educación

AUTORA:

Tapia Mariño, Mirian Elizabeth (ORCID: 0000-0002-0452-0033)

ASESORA:

Dra. Carbonell García, Carmen Elena (ORCID: 0000-0002-3692-3013)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

CHIMBOTE - PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres, luz en vida, por darme su apoyo incondicional, inculcándome que la fe, la perseverancia, la humildad y el trabajo son las mejores armas para lograr la meta trazada y ser una persona útil en la sociedad.

Mirian

Agradecimiento

Mi afecto y gratitud a Dios; por darme la fuerza espiritual, a mis padres por sus sabios consejos, amor y comprensión y a todos nuestros docentes que me ayudaron a concluir esta importante investigación pedagógica,

Mirian

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	08
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	24
3.1. Tipo y diseño de investigación	24
3.2. Variables y operacionalización	25
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	29
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	30
3.5. Procedimiento	31
3.6. Método de análisis de datos	31
3.7. Aspectos éticos	32
IV. RESULTADOS	33
V. DISCUSIÓN	48
VI. CONCLUSIONES	58
VII. RECOMENDACIONES	59
VIII. PROPUESTA	60
REFERENCIAS	63
ANEXOS	72

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Nivel de desarrollo de las habilidades blandas en los docentes.	26
Tabla 2	Nivel de habilidades comunicacionales en los docentes de Educación Inicial.	27
Tabla 3	Nivel de habilidades organizacionales en los docentes de Educación Inicial.	28
Tabla 4	Nivel de habilidades sociales en los docentes de Educación Inicial	29
Tabla 5	Frecuencia absoluta y relativa respecto al nivel de desarrollo de habilidades blandas en los docentes de Educación Inicial.	33
Tabla 6	Media muestral y desviación estándar respecto al nivel de desarrollo de habilidades blandas en los docentes de Educación Inicial.	35
Tabla 7	Frecuencia absoluta y relativa respecto al nivel de desarrollo de la dimensión habilidades comunicacionales en las docentes de Educación Inicial.	37
Tabla 8	Media muestral y desviación estándar respecto al nivel de desarrollo de la dimensión habilidades comunicacionales en los docentes de Educación Inicial.	39
Tabla 9	Frecuencia absoluta y relativa respecto al nivel de desarrollo de la dimensión habilidades organizacionales en las docentes de Educación Inicial.	41
Tabla 10	Media muestral y desviación estándar respecto al nivel de desarrollo de la dimensión habilidades organizacionales en los docentes de Educación Inicial.	43
Tabla 11	Frecuencia absoluta y relativa respecto al nivel de desarrollo de la dimensión habilidades sociales en las docentes de Educación Inicial.	44
Tabla 12	Media muestral y desviación estándar respecto al nivel de desarrollo de la dimensión habilidades sociales en los docentes de Educación Inicial	46

Resumen

El presente estudio se desarrolló en la ciudad de Chimbote, en el contexto del Estado de Emergencia Sanitaria originado por la pandemia mundial. La investigadora se propuso como objetivo general: determinar el nivel de desarrollo de habilidades blandas que los docentes reflejan durante el trabajo remoto que realizan con los niños de Educación Inicial. La investigación fue básica y utilizó el diseño no experimental, descriptivo simple con la finalidad de poder alcanzar los objetivos establecidos previamente. La muestra estuvo conformada por doscientos siete (207) docentes los cuales fueron seleccionados de forma no probabilística. El instrumento fue un cuestionario el cual fue validado por juicio de expertos y confiabilidad, obteniéndose un Alfa de Cronbach de 0.993. Al culminar el estudio la investigadora pudo establecer que los docentes durante el desarrollo del trabajo remoto que realizan con los niños de Educación Inicial reflejan un nivel de desarrollo aceptable de las habilidades blandas. Así en la tabla 6 (p. 39) se observó que el nivel de desarrollo de habilidades blandas que reflejan los docentes de Educación Inicial durante el trabajo remoto que realizan con los niños es aceptable, al haberse obtenido una media de 86.65 la cual se encuentra en el intervalo [76.00 – 99.00> tal como lo demuestra la tabla 1 (p. 29).

Palabras clave: habilidades blandas, habilidades comunicacionales, habilidades organizacionales, habilidades sociales.

Abstract

This study was developed in the city of Chimbote, in the context of the State of Health Emergency caused by the global pandemic. The researcher set herself as a general objective: to determine the level of development of soft skills that teachers reflect during the remote work they carry out with children in Initial Education. The research was basic and used a non-experimental, simple descriptive design in order to achieve the previously established objectives. The sample consisted of two hundred seven (207) teachers who were selected in a non-probabilistic way. The instrument was a questionnaire which was validated by expert judgment and reliability, obtaining a Cronbach's Alpha of 0.993. At the end of the study, the researcher was able to establish that the teachers during the development of the remote work that they carry out with the children of Initial Education reflect an acceptable level of development of soft skills. Thus in table 6 (p. 39) it was observed that the level of development of soft skills reflected by Early Childhood Education teachers during the remote work they do with children is acceptable, having obtained an average of 86.65 which is found in the interval [76.00 - 99.00> as shown in table 1 (p. 29).

Keywords: soft skills, communication skills, organizational skills, social skills.

I. INTRODUCCIÓN.

Cuando el docente se inserta en su ámbito laboral se enfrenta a retos educativos que en la actualidad le exige la sociedad. Desde la necesidad de cumplir con cada uno de los objetivos estratégicos que establecen las políticas educativas del Estado; pasando por los lineamientos institucionales que propone el centro educativo en la consecución de consolidar el perfil de egreso del estudiante de Educación Básica Regular (EBR) hasta las expectativas que reflejan los padres de familia, respecto al servicio educativo que recibirán sus hijos. Si todo lo precedente ya exige un nivel alto de preparación por parte del docente, la exigencia para desempeñarse de forma competente en la parte profesional y técnico pedagógica, en la actualidad se demanda que los educadores respondan a las necesidades afectivo emocionales de los estudiantes.

En este sentido, el docente debe reflejar una sólida formación integral donde cada una de las competencias que le permitan desempeñarse como profesional evidencien, además de los conocimientos y uso de las herramientas didácticas para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, un manejo adecuado de sus emociones, autocontrol, comunicación y confianza en sí mismo, que le permitan entablar una relación afectiva y efectiva con sus estudiantes, de tal forma que contribuya a consolidar la dimensión humana de quienes tiene a su cargo, ese conjunto de elementos se denomina habilidades blandas.

En el contexto actual, donde luego de culminar el primer trimestre del 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) advirtió que la enfermedad causada por el coronavirus 2019 (COVID19) estaría dando origen a una pandemia mundial, que causaría una crisis económica en todos los países a diferente escala (*OPS/OMS / Organización Panamericana de La Salud*, n.d.); afectando especialmente a dos de los principales servicios que ofrece el estado, como son: la salud y la educación.

En el rubro que corresponde abordar el presente estudio, respecto a las habilidades blandas que se han requerido en estos tiempos de pandemia como son las comunicacionales, organizacionales y sociales son las que más se han requerido, pero a la vez las que menos se han evidenciado; las noticias mostraban que las familias y grupos sociales en un inicio comenzaron a aislarse y tenían temor

ayudarse ante las amenazas de este fenómeno mundial, el gobierno de turno tuvo que establecer diferentes normas que prioricen la salud de todos los estudiantes y que no se estanque el desarrollo del servicio educativo que pudiera afectar el logro de competencias y capacidades tal como lo establece para cada grado, nivel y ciclo de estudios; el Ministerio de Educación (MINEDU) en el Currículo Nacional (CN). De esta manera se declaró el Estado de Emergencia Nacional en el Perú a partir del 15 de marzo del 2020 (*Decreto Supremo N° 044-2020-PCM | Gobierno Del Perú, n.d.*). Y de la misma forma, estableció una serie de lineamientos que garantice el desarrollo educativo de los niños de educación inicial, implementando la estrategia *Aprendo en Casa* y otras herramientas tecnológicas como el uso del WhatsApp, líneas telefónicas, softwares gratuitos, correos electrónicos y otros medios de los cuales se tuvieron que dotar los docentes para continuar con el desarrollo educativo de los niños y jóvenes. (*Resolución Viceministerial N° 093-2020-MINEDU | Gobierno Del Perú, n.d.*)

Teniendo en cuenta estos precedentes, donde las herramientas de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) están cumpliendo un rol protagónico en el desarrollo de las actividades pedagógicas de la educación remota que se ha establecido en el contexto nacional y siendo conscientes que la virtualidad supone un reto para la labor del docente en su interacción con sus estudiantes, más aún para los niños de educación inicial que se encuentran en sus primeros años de formación es de suma importancia.

La investigadora considera necesario abordar este problema de estudio, en cuanto que si durante la educación presencial es vital que el docente refleje el dominio y manejo efectivo de habilidades blandas que le permita fortalecer la interrelación humana con sus estudiantes, durante la aplicación de la educación remota, esta necesidad se torna imprescindible ya que será un factor importante en el logro de las competencias que debe desarrollar el estudiante de acuerdo al grado, ciclo y nivel en el que se encuentre.

Si existe una necesidad de estudiar cómo el docente refleja que está dotado de habilidades blandas, con mayor razón se tornó la necesidad de observar esta variable de estudio en las maestras de educación inicial, se va a encontrar mayores

obstáculos en la forma cómo captar el interés del niño y motivarlo hacia el aprendizaje, teniendo en cuentas distintos elementos de distracción con el que convive el niño en su entorno familiar y las limitaciones tecnológicas que no permiten interactuar de forma efectiva con los estudiantes de este nivel. Por lo que se formuló la siguiente interrogante: ¿En qué medida los docentes reflejan el desarrollo de habilidades blandas durante el trabajo remoto que realizan con los niños de Educación Inicial?

La investigación se justificó debido a la necesidad de realizar una observación sistemática de la variable de estudio, ya que el manejo de las habilidades blandas en las docentes del nivel inicial es fundamental para cumplir con los estándares de aprendizaje propuestos. Utilizando la base epistemológica del positivismo se podrá diagnosticar a partir del instrumento de recolección de datos cómo se comportan las dimensiones e indicadores que ha propuesto para operacionalizar las habilidades blandas y que tanto difieren estas en los contextos en donde se desenvuelve el docente.

A partir de los estudios científicos que se han realizado en los últimos años, es necesario resaltar el rol protagónico que cumplen las habilidades blandas en el desempeño laboral que realiza el docente y cómo esto se relaciona directamente con el éxito escolar. En congruencia con lo expuesto en los párrafos anteriores y a pesar de ser un tema recurrente en el ámbito educativo, existe la necesidad de abordar esta problemática con la finalidad que el estudio sirva de precedente para que las autoridades gubernamentales se preocupen en la necesidad de dotar a los futuros profesionales de la educación de las mejores estrategias que le permitan desarrollar habilidades blandas. (Das Chagas, 2015).

Por lo que el estudio se propuso como objetivo general: determinar el nivel de desarrollo de habilidades blandas que los docentes reflejan durante el trabajo remoto que realizan con los niños de Educación Inicial. Siendo los objetivos específicos: (a) identificar el nivel de desarrollo respecto a las habilidades comunicacionales que practican los docentes durante el trabajo remoto, (b) identificar el nivel de desarrollo respecto a las habilidades organizacionales que practican los docentes durante el trabajo remoto, (c) identificar el nivel de desarrollo

respecto a las habilidades sociales que practican los docentes durante el trabajo remoto, y (d) formular un Plan de Intervención que permita fortalecer las habilidades blandas en los docentes. Se culmina este capítulo proponiendo como hipótesis de estudio que los docentes durante el desarrollo del trabajo remoto que realizan con los niños de Educación Inicial reflejan un nivel de desarrollo aceptable de las habilidades blandas.

II. MARCO TEÓRICO.

En el proceso de la construcción del conocimiento, diversos teóricos han expuesto diferentes fundamentos que conllevan a afirmar que en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje el estudiante es capaz de establecer las bases sólidas sobre las cuales podrá ir creciendo en cada una de las dimensiones que involucra su formación integral, que le permita asumir autonomía y participación en la sociedad. La corriente constructivista como tal, ha pasado por diferentes fases de evolución de acuerdo a las necesidades que se han evidenciado en la sociedad. Así, lo que en un inicio se refirió al constructivismo, teniendo como premisa que el estudiante es capaz de construir su aprendizaje, luego se dio énfasis al socio constructivismo que enmarca la necesidad de aprender en sociedad y en la actualidad ha surgido la variante de construccionismo como la forma de representar que el conocimiento se construye en colectividad, es decir; que la realidad es holística y para ser estudiada exige al ser humano, conformar equipos multidisciplinarios que puedan develarla. (Aparicio Gómez & Ostos Ortiz, 2018)

Aliaga Escobedo & Del Pozo Vargas (2020) en su investigación buscaron aportar sobre reconocer los principales factores que contribuyen al desarrollo de los aprendizajes y de las habilidades blandas en los docentes cuyos maestros habían sido capacitados con este objetivo a través de la metodología Enseña Perú la cual se logró desarrollar en dos contextos diferentes: una zona rural en la provincia de Cajamarca y otra en una zona urbano marginal de la provincia constitucional del Callao. A través de una metodología cualitativa, que se esbozó en un estudio de campo, los investigadores interactuaron en el contexto de estudio con la finalidad de observar sistemáticamente el desarrollo de las habilidades: autoestima, empoderamiento y empatía. Llegando a evidenciar que el desarrollo de la metodología Enseña Perú, permitió contribuir al desarrollo integral de los estudiantes y por ende al fortalecimiento de la comunidad educativa.

Curi Mesaico (2020) desarrolló un estudio científico descriptivo correlacional se propuso determinar el grado de relación que existe entre las habilidades blandas que reflejan los cuarenta y cinco (45) docentes de nivel primaria que participaron de la muestra con las relaciones interpersonales que existía entre los miembros de la comunidad educativa. A partir del diseño no experimental y de corte transversal

se aplicó una encuesta para medir cada variable los cuales fueron validados, obteniéndose un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.883 y 0.867 respectivamente. Al finalizar el estudio se pudo evidenciar que la relación entre las variables fue directa y significativa al encontrarse que el valor de coeficiente de correlación fue de 0.689 estadísticamente.

Jara Cachique (2020) realizó un estudio cualitativo que fue complementado con un instrumento cuantitativo, con la finalidad de diseñar y aplicar estrategias que permitieron fortalecer las habilidades blandas de los docentes de educación secundaria. El investigador utilizó como unidad de análisis a diez (10) docentes con quienes compartió sus vivencias y experiencias de vida luego de participar del programa de fortalecimiento que se desarrolló virtualmente. Además, les aplicó un test de habilidades sociales el cual se encontró validado lo que le permitió poder contrastar el análisis cualitativo complementado con los resultados que habían obtenido cada uno de los docentes en la aplicación del test. Se concluyó que el taller desarrollado por el investigador permitió fortalecer las habilidades blandas en los individuos que participaron de la muestra, resaltando que el fenómeno de la pandemia a limitado y afectado el desempeño laboral del docente, que los medios artísticos permiten impulsar el desarrollo de las habilidades sociales.

Cadillo Leiva & Valentín Centeno (2019) desarrollaron un estudio cualitativo que se propuso como objetivo etnográfico, describir a partir de las vivencias de los estudiantes, docentes y directivos, las habilidades blandas que desarrollaron los estudiantes y cómo los docentes y directivos contribuyen a fortalecer este proceso dentro de la actividad pedagógica. Para esto luego de la observación que realizaron dentro del contexto de estudio, aplicaron una guía de entrevista a los dos (2) estudiantes, dos (2) docentes y un (1) directivo que participaron de la muestra. Al finalizar el estudio pudieron concluir que los docentes utilizan herramientas técnico pedagógicas en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje pero que estas no se encuentran integradas con el desarrollo de las capacidades socio emocionales que le permitan al estudiante fortalecer sus habilidades blandas, aunque sí reconocen la importancia de las mismas en su formación integral y en su preparación para el futuro.

Gastelu Terres (2019) cuyo estudio lo ejecutó en la provincia de Huarochirí, se propuso determinar el grado de relación entre las habilidades blandas y el desarrollo de la identidad y profesionalidad docente. La investigación de metodología cualitativa cuya base epistemológica es el positivismo de diseño descriptivo correlacional y no experimental, se aplicó a ciento dos (102) docentes dos cuestionarios los cuales fueron válidos y confiables. Se concluyó que existe entre las variables de estudio una relación directa y significativa ya que el coeficiente de correlación encontrado fue de 0.637 aceptando con el mismo, la hipótesis formulada.

López León & Ruiz Arévalo (2019) el estudio pretendió analizar la personalidad y los niveles de ansiedad del docente a partir de las habilidades blandas, valiéndose de un análisis hermenéutico documental que permitió reconocer las principales causas y consecuencias de la ansiedad y falta de desarrollo de las habilidades sociales. El estudio concluyó que el estado de salud emocional y mental del docente es prioritario en su función y desempeño pedagógico, tratando que el profesional tome conciencia de su situación actual y sea capaz de autorregular sus emociones, lo que le permitiría tener una relación más empática con sus estudiantes, logrando escalar en las diferentes dimensiones del aprendizaje: cognitivo, afectivo y actitudinal.

Cárdenas Saldaña & Medina Gonzales (2019) en su estudio de diseño experimental sin grupo de referencia, pretendió comprobar que la aplicación de un taller de habilidades blandas permitiría mejorar significativamente el desempeño docente. La muestra estuvo constituida por dieciséis (16) docentes a quienes se les aplicó un cuestionario de desempeño laboral antes y después de participar del taller desarrollado por los investigadores. Los resultados evidenciaron que la ejecución de este taller permitió mejorar de forma significativa el desempeño laboral de los docentes que participaron del estudio.

Valeriano Muñoz & Patiño Delgado (2019) el estudio desarrollado por los investigadores de tipo exploratorio buscó explicar la implicancia del desarrollo de las habilidades blandas en los discentes considerados como la Generación Z. Luego de analizar e interpretar la información documental a la cual accedieron

podieron establecer que el desarrollo de habilidades blandas es de suma importancia en esta generación de estudiantes, toda vez que le permiten estar preparados para afrontar los desafíos que la sociedad actual les exige, siendo la resolución de desafíos una de las principales capacidades que se deben lograr fomentar en los discentes.

Zepeda Hurtado et al. (2019) los investigadores implementaron una metodología de aprendizaje orientado al desarrollo de proyectos con la finalidad de lograr que los estudiantes de educación superior, pertenecientes a un instituto superior tecnológico puedan desarrollar sus habilidades blandas. El estudio cuantitativo, aplicó un diseño experimental del cual participaron ochenta y ocho (88) estudiantes quienes al finalizar el estudio pudieron desarrollar sus habilidades blandas significativamente en las siguientes dimensiones: interpersonales, toma de decisiones, pensamiento crítico – autocontrol y habilidades comunicativas.

Abregú Anchayhua (2018) en su estudio de metodología cuantitativa de diseño no experimental, descriptivo correlacional, se preocupó por identificar si la danza folklórica se relaciona directamente con el desarrollo de las habilidades blandas en estudiantes universitarios, para lo cual aplicó a la muestra del estudio dos instrumentos utilizando una escala de Likert modificada las cuales fueron validados a través de juicio de expertos y prueba de confiabilidad estadística. Al finalizar el estudio se comprobó que la danza folklórica se relaciona positivamente con las habilidades sociales y esta relación es significativa al encontrarse un coeficiente de correlación de 0.538 aceptando de esta forma la hipótesis formulada.

Barrón Cotrina (2018) en su estudio aplicado de diseño cuasi experimental, involucró a sesenta (60) docentes que participaron de la muestra a quienes los dividió en dos grupos, desarrollando con treinta (30) de ellos un taller de habilidades blandas, con la finalidad de establecer su influencia en la interacción dentro del aula con sus estudiantes. La investigadora validó un cuestionario que le permitió realizar la comparación antes y después de aplicar el taller de habilidades blandas con lo que pudo comparar el comportamiento de la variable dependiente en el grupo control y experimental. Los resultados evidenciaron la influencia significativa del taller en la interacción del docente con sus estudiantes dentro del aula.

Las bases conceptuales del constructivismo permiten definir el proceso de aprendizaje que se da en el niño desde su corta edad, específicamente en el nivel inicial, momento propicio que las docentes pueden estimular en los niños sus capacidades y competencias con la finalidad de lograr un aprendizaje significativo que le sirva para la vida. Pero este aprendizaje es posible lograrlo cuando se enmarca en un contexto socio afectivo, en donde la interacción de la maestra con el estudiante es importante para estimular el interés hacia lo que desea aprender el niño y la motivación que lo estimula hacerlo. La idea de constructivismo también es posible enmarcarlo dentro de este nivel educativo, ya que las docentes utilizan las actividades lúdicas, artísticas y expresivas donde los niños con sus compañeros interactúan entre sí y de forma colectiva descubren el propósito de la sesión de aprendizaje y cómo esto les va a servir en sus acciones cotidianas.

Así el maestro, como facilitador del aprendizaje, actúa como mediador entre el estudiante y su propio proceso de aprender, para que el niño obtenga sus propias conclusiones mediante la manipulación y la experimentación de los objetivos, elaborando de forma creativa e imaginativa los productos académicos que solicita la docente en la consecución de los objetivos formulados para sesión de aprendizaje. Nada de esto sería posible si la docente no logra conectarse emocionalmente con el niño y establecer una interacción que motive la resolución de los problemas que se le plantea al iniciar el momento de aprendizaje. En este sentido, es importante que la maestra pueda estar dotada de las habilidades blandas que le faciliten llegar a este propósito educativo.

El proceso autodirigido del aprendizaje permite que los niños mediante la exploración de su curiosidad deseen indagar sobre lo desconocido, siendo necesario que vivencien momentos de desorientación y conflicto cognitivo, aspectos cruciales en la construcción del conocimiento. Es aquí donde el docente debe constatar la necesidad de lograr conectarse emocionalmente con el niño, a través del autocontrol, asertividad y comunicación efectiva, mostrando seguridad en su quehacer educativo, con lo que es capaz de transmitir en el niño, la autonomía necesaria para enfrentar los problemas futuros. (Muñoz Garijo & Campos Hernando, 2015).

Es necesario dar un sustento filosófico y epistemológico a los fundamentos teóricos que se exponen en este capítulo del estudio. El existencialismo, como corriente filosófica, coloca al ser humano en posesión de lo que es y lo hace responsable de su existencia, confiere a esta categoría la libertad que tiene para tomar decisiones y la libre voluntad de poder ejercer acciones en bien de sí mismo y de los demás. Si bien es cierto, el existencialismo propugna el subjetivismo, debe entenderse este no desde la perspectiva de la individualidad, colocando a la persona como un ente egoísta que piensa en satisfacer sus propias necesidades, aunque pueda atentar contra la tranquilidad de los demás.

Por el contrario, el existencialismo se basa el subjetivismo, pero desde la concepción que tiene el ser humano para elegir lo mejor para sí mismo, y optando por ello está eligiendo lo mejor para los demás. Un ejemplo característico para explicar esto en el campo de la educación sería la acción del ser humano por elegir una profesión y con ella obtener los recursos para sustentar sus gastos a futuro; a pesar de dejarse llevar por la pasión y deseo de lo que cómo quiere realizarse, no es un pensamiento egoísta, porque al pensar en estar mejor preparado se preocupa también porque la sociedad cuente con personas preparadas que puedan contribuir con su progreso y desarrollo. (Mayorga & Caita Alvarado, 2020; Sarte, 2018)

La pedagogía existencialista, tiene sus bases epistemológicas en el aprendizaje de la existencia. Mediante el cual el docente debe tener en cuenta las características individuales de cada estudiante, por lo que deberá tener flexibilidad y elasticidad necesaria para lograr la singularidad de cada estudiante en su desarrollo existencial. Esto calza con la temática de la investigación, ya que las docentes para encontrar la singularidad de cada niño y a partir del mismo potenciar el desarrollo de sus capacidades y competencias, es necesario que se compenetre con él y una herramienta que debe poner en práctica la maestra es el desarrollo de las habilidades blandas que le permita llegar a la subjetividad del estudiante. (Cabanillas Tello et al., 2021; Díaz de Villegas et al., 2021; Larios Gómez, 2021; Osorio Benítez, 2021)

Lo que la filosofía existencialista tiene interés en demostrar es el enlace del carácter absoluto del compromiso libre, por el cual cada hombre se compromete a crear un

tipo de humanidad, ese compromiso no caduca, sino que siempre será comprensible para cualquier época y por cualquier persona, y la relatividad del conjunto cultural que puede resultar de tal elección. En la medida que la educación adopte los principios del existencialismo estará forjando estudiantes más autónomos que se preocupen en sí mismos y con ello se preocupan en la sociedad a partir de la ejecución de sus logros. (Aguirre & Odrizola, 2000)

La teoría de la personalidad permite tener una perspectiva positiva del ser humano, desde la concepción que el hombre es por naturaleza bueno y saludable donde cumple una participación activa en la sociedad, resaltando lo biopsicosocial que es de carácter complejo, multidireccional y multidimensional por lo cual el ser humano integra a su individualidad la individualidad de cada persona. Se debe acotar, que en este sentido la persona que necesita ayuda no debe ser considerado un ser dependiente, sino por el contrario, una persona sincera que es capaz de reconocer sus limitaciones y puede tomar decisiones asertivas que consciente o inconscientemente van a regular o controlar los pensamientos, sentimientos o comportamientos propios de otros individuos. (Cruz Quinde, 2018)

El individuo debe ser capaz de comprender su existencia y gobernar su vida para hacer más productivo su crecimiento personal, por lo que se considera importante en el sector educativo que la maestra para lograr tal fin tenga que conjugar tres condiciones importantes: (a) autenticidad: ya que mientras que más se manifieste como es, existirán mejores condiciones para que el niño también busque su propia autenticidad y construya su aprendizaje de forma constructiva, (b) aceptación: aprecio y estimación por sí mismo y por los estudiantes, independiente de sus condiciones particulares, y (c) comprensión empática: de los pensamientos, inquietudes y sentimientos que pueda transmitir el niño en el acto educativo, sin evaluar, juzgar, con la intención de facilitar la posibilidad que pueda explorar con libertad dentro de la gama de experiencias que puede vivir en su entorno social.(Cárdenas Saldaña & Medina Gonzales, 2019; H. I. Figueroa Cepeda et al., 2017; Gómez-Gamero, 2019; Seelbach González, 2019; Tacca Huamán et al., 2020)

En referencia al concepto de inteligencia emocional este permite ampliar la definición tradicional de inteligencia que confluye conjuntamente con las emociones y sentimientos. El ser humano, a través de la inteligencia emocional es capaz de interactuar con la realidad y con los demás no solo con la finalidad de tomar decisiones, sino que lo realiza a partir de cómo se siente y qué es lo que quiere para lograr un estado de equilibrio que le permita tener el control de sus sentimientos y emociones. (Cazalla-Luna & Molero, 2016; Das Chagas, 2015; Pérez et al., 2017)

En la actualidad las habilidades blandas se han vuelto un foco de interés muy activo por muchas profesiones, tanto para generar un mejor desempeño profesional como para lograr estándares de calidad en la formación de las personas. Entre estas profesiones, la docencia también se ve presente en su relación con las habilidades blandas, siendo considerada de importancia para un adecuado desarrollo del docente en su formación y quehacer profesional. (Fernández-Berrocal & Ruiz Aranda, 2017)

Dentro de la variedad de definiciones que se pueden encontrar en la literatura científica, se opta por definir las habilidades blandas como un grupo de competencias interpersonales y socioemocionales, las cuales están sumamente unidas a la inteligencia emocional, que constituyen el eje transversal para lograr el éxito laboral y personal de una profesional. Esta definición hace énfasis a la capacidad de las habilidades blandas para lograr la eficacia en la persona hacia los objetivos que tiene, sean laborales o personales, de acuerdo a su contexto. (López León & Ruiz Arévalo, 2019)

Las habilidades blandas pueden ser entendidas como atributos característicos de un ser humano que le permiten hacer una interacción con otras personas de manera efectiva, enfocándose de forma particular en el tema del trabajo, o ciertos aspectos de éste, incluyendo la vida diaria. No es sólo un ingrediente en particular, sino que es el resultado de una mezcla entre las habilidades sociales que posee la persona, además del temperamento, carácter y otros factores psicosociales y culturales que tienen una persona en particular para relacionarse de forma efectiva

con su entorno. (Ernesto et al., 2016; Marreros Saldarriaga & Montalvo Vallejos, 2017; Roncancio Ariza et al., 2017; Vásquez Matute & Trisoglio De Sifuentes, 2018)

Las habilidades blandas se considera parte de la inteligencia emocional, en la medida de la relación y comunicación efectiva, que se suele ver afectada esencialmente por la capacidad de llegar a conocer y regular las emociones, ya sea con nosotros mismos o con los demás. Esta definición ofrece dos puntos importantes que se deben considerar, la relación con los demás y la forma de comunicarnos con las personas. Son estas capacidades las que mejor se mezclan con las personas de éxito y que logran sus metas tanto en los ámbitos profesionales como en la labor personal a mediano y largo plazo. (Marrero Sánchez et al., 2018)

Las habilidades blandas como una característica de las personas, parte de la personalidad. Se puede relacionar también a la inteligencia interpersonal de Gardner, que contempla la capacidad para poder discriminar entre los distintos estados emocionales en las personas. En su forma avanzada, el conocimiento interpersonal hace que el adulto pueda entender las intenciones y deseos de las demás personas. Es así que se tiene la capacidad de interacción con los otros de forma efectiva y regulada, además de lograr el desarrollo de la persona en sus metas propias. (Isaza-Zapata & Calle-Piedrahíta, 2016)

Las habilidades blandas son una tendencia en hoy en día, tanto a nivel de estudio social como en el estudio de las diversas áreas profesionales. Es así que existen ocupaciones como el de la docencia que requieren un mayor conjunto de habilidades sociales. También es necesario tomar en cuenta que la búsqueda de las habilidades blandas en los puestos de trabajo ha aumentado en los últimos años debido al interés por contratar profesionales que además de sus capacidades técnico pedagógicas sepan relacionarse con su equipo de trabajo, los padres de familia y en los estudiantes en general para afrontar situaciones de estrés. (Aguaded Gómez, 2017; Aybar Gutiérrez, 2016; Tigse-Carreño, 2019; Vega Farfán, 2016)

Las habilidades blandas se justifican en lo que respecta a la necesidad de los docentes por mejorar la calidad en su labor pedagógica, ya que resulta insuficiente tener a docentes que sigan las mismas estrategias en un trabajo presencial que en

uno remoto. Los docentes en el desarrollo de la educación remota necesitan contar con un conocimiento amplio, disciplinado y sistematizado puesto que el hecho de estar por varias horas frente a sus computadoras personales puede generarles ansiedad, teniendo claro que aparte de ello, ya no pueden interactuar directamente con los estudiantes lo que no les permite en algunas situaciones controlar algunas conflictos que se puedan generar durante el desarrollo de sus sesiones virtuales o en la comunicación virtual / telefónica que pueda sostener con el niño debido a algunos entes distractores que no contribuyen a una adecuada disposición por parte de algunos estudiantes. (Alpas Chuquillanqui, 2017; Fernández-Martínez & Montero-García, 2016; H. Figueroa Cepeda et al., 2017; Lucia & Molinari Paéz, 2017)

Dentro de las habilidades blandas que el estudiante puede desarrollar en el entorno educativo son diversas, por lo diversos autores las clasifican de diversas maneras, luego de la lectura de diversos artículos científicos se pueden identificar las siguientes: (a) autoconocimiento, mediante el cual el niño puede conocerse a sí mismo, reconociendo sus capacidades propias sean favorables o desfavorables, pudiendo delimitar aquello saludable de lo riesgoso, que favorece a su propio desarrollo; (b) autoconcepto, la calificación que el niño otorga a su yo, donde construye un significado de quien es, y evalúa como los demás lo perciben; (c) autoestima, es la valoración personal que se realiza a partir del reconocimiento de sus potencialidades y debilidades, otorgándose un valor intrínseco en el entorno social donde se desenvuelve; (d) asertividad, es la habilidad para la expresión de los deseos individuales, sin que ello implique un riesgo para el bienestar de la otra persona o del colectivo; (e) socialización positiva, es el proceso donde el niño es capaz de establecer una interacción satisfactoria con otro infante, sin que ello suponga un riesgo a nivel individual o social, de esta manera, se generan redes de juego y apoyo favorables para el desarrollo psicosocial; (f) resolución de conflictos, hace referencia a la habilidad blanda para generar diversas alternativas de solución ante una situación de presión, de tal manera que se logra satisfacer a todas las partes involucradas dentro del problema, además de generar un aprendizaje significativo sobre la situación, (g) resiliencia, es la capacidad para anteponerse ante la adversidad, es decir que a pesar de las dificultades que este vivenciando el

niño, es capaz de hacer uso de sus recursos tanto individuales como externos para conllevar un proceso de afrontamiento funcional, de tal manera, adapta una postura de perseverancia ante los problemas. (Cornejo-Chávez et al., 2021; Gómez Jiménez, 2020; Inga-Lindo & Aguirre-Chávez, 2021; Valero-Ancco et al., 2021)

Las dimensiones que se han podido establecer para la variable habilidades blandas a partir de la literatura científica y adaptada a la realidad problemática de la educación remota que se abordó en el presente estudio científico, son las siguientes:

La dimensión habilidades comunicacionales, donde es posible definir operacionalmente dos indicadores: (a) asertividad; cuando la docente se expresa de forma clara y concreta con los niños, presta atención cuando un niño(a) quiere decirle algo, es capaz de regular sus emociones durante las sesiones virtuales, trata de tomar las cosas con calma cuando se presenta alguna dificultad en el desarrollo de la sesión, identifica las emociones de los niños y trata de entenderlas. En cuanto al segundo indicador (b) dinamismo; la docente utiliza gestos y movimientos del rostro para que se capte mejor el mensaje, regula los sonidos del tono de voz con los niños según las circunstancias, brinda diversidad de recursos para la mejor participación de los niños en las clases virtuales, demuestra iniciativa al proponer nuevas actividades con los niños y aplica recursos innovadores para captar la atención de los niños. (Ernesto et al., 2016; Ivette Burrola-Herrera et al., 2016; María Cinta Aguaded Gómez Jennifer Valencia, 2017; María Isaza-Zapata & Santiago Calle-Piedrahíta, 2016)

La dimensión habilidades organizacionales, se definió operacionalmente con dos indicadores: (a) liderazgo; cuando la docente organiza a los niños de tal forma que todos se sientan importantes, promueve la democracia en el desarrollo de las sesiones virtuales, incentiva a los niños a solucionar sus problemas por sí mismos, brinda espacios de libre expresión y genera espacios de dialogo con los niños para absolver sus inquietudes. Respecto al segundo indicador (b) empatía; reconoce los logros y fortalezas de los niños, fomenta la tolerancia de los diferentes estados de ánimo de los niños, se interesa por el logro de aprendizaje de los niños, propicia un clima amistoso y de confianza entre los niños y se preocupa cuando un niño(a) no

asiste a las sesiones virtuales.(Egido, 2018; Fernández-Martínez & Montero-García, 2016; López León & Ruiz Arévalo, 2019; Puertas Molero et al., 2018)

La dimensión habilidades sociales quedó definida con dos indicadores: la primera de ellas (a) flexibilidad; cuando la maestra adapta los materiales y contenidos a las nuevas circunstancias educativas, adapta la estrategia y metodologías de acuerdo a los recursos tecnológicos con los que cuenten los niños, busca capacitarse en el desarrollo de herramientas tecnológicas para emplear en las sesiones virtuales, analiza la labor realizada y planifico acciones para mejorar las clases del trabajo remoto y utiliza diversos soportes tecnológicos para hacer más efectiva mis sesiones virtuales. Respecto al segundo indicador (b) interacción; la maestra participa activamente con los niños durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje, trata que el niño(a) siempre esté atento a las indicaciones se le da, utiliza diversos recursos pedagógicos que me permitan mantener la atención de los niños, elabora materiales educativos que permitan tener con los estudiantes un diálogo permanente y aplica diversas estrategias didácticas que promuevan en el niño(a) las ganas de aprender.(Aguirre & Odrizola, 2000; Fernández-Berrocal & Ruiz Aranda, 2017; Lucia & Molinari Paéz, 2017; Rodríguez Siu, 2020)

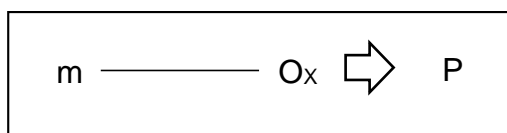
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación es básica ya que la investigadora a partir de la sistematización de la información se pudo generar un conocimiento más completo con la finalidad de comprender el nivel de desarrollo que reflejan los docentes de Educación Inicial respecto a las habilidades blandas que aplican en el contexto del trabajo remoto con los estudiantes, como hecho observable que forma parte del estudio científico que se pretende realizar. Una de las características del presente estudio, para entenderla, tal se detalla, es que el trabajo es sistemático, ya que se formuló objetivos e hipótesis de investigación, que conllevó a realizar un procedimiento de recolección de datos con la finalidad que luego de realizar un procedimiento ordenado de la información se puedan establecer conclusiones que aporten a la comunidad científica nuevos conocimientos. (Sánchez Flores, 2019)

El diseño que se utilizó en el desarrollo de la investigación es descriptivo diagnóstico, ya que no se manipuló la variable de estudio, tampoco se trató de generar un efecto la unidad de análisis. Se basó fundamentalmente en la observación de la realidad a partir del trabajo que vienen desarrollando los docentes de Educación Inicial con sus estudiantes. El estudio fue descriptivo transversal ya que la toma de datos a partir del instrumento de recolección de información se dio en un solo momento de la investigación a partir del cual se pudieron construir las tablas y gráficos que permitan describir el comportamiento de la variable del estudio. (Burgo Bencomo et al., 2019; Gallego Quinceno et al., 2017)

El gráfico del diseño del estudio se presenta a continuación:



Donde:

m: Muestra del estudio (207 docentes de Educación Inicial)

O: Observación.

X: Variable del estudio (Habilidades Blandas)

P: Propuesta

3.2. Variable y operacionalización

Variable X: Habilidades blandas.

Definición conceptual

Las habilidades blandas se definen como un grupo de competencias interpersonales y socioemocionales, las cuales están sumamente unidas a la inteligencia emocional, que constituyen el eje transversal para lograr el éxito laboral y personal de una profesional. Esta definición hace énfasis a la capacidad de las habilidades blandas para lograr la eficacia en la persona hacia los objetivos que tiene, sean laborales o personales, de acuerdo a su contexto. (López León & Ruiz Arévalo, 2019)

Definición operacional

La investigadora para definir operacionalmente la variable de estudio construyó a partir del marco teórico referencial utilizado tres dimensiones: (a) habilidades comunicacionales, con sus indicadores de asertividad y dinamismo, mediante los cuales la docente se expresa de forma clara y concreta con los niños, presta atención cuando un niño(a) quiere decirle algo, es capaz de regular sus emociones durante las sesiones virtuales, la docente utiliza gestos y movimientos del rostro para que se capte mejor el mensaje, regula los sonidos del tono de voz con los niños según las circunstancias; (b) habilidades organizacionales, con sus dos indicadores de liderazgo y empatía; que se expresa cuando la docente organiza a los niños de tal forma que todos se sientan importantes, promueve la democracia en el desarrollo de las sesiones virtuales, incentiva a los niños a solucionar sus problemas por sí mismos, reconoce los logros y fortalezas de los niños, fomenta la tolerancia de los diferentes estados de ánimo de los niños, se interesa por el logro de aprendizaje de los niños; y (c) habilidades sociales quedó definida con dos indicadores, la flexibilidad y la interacción, cuando la maestra adapta los materiales y contenidos a las nuevas circunstancias educativas, adapta la estrategia y metodologías de acuerdo a los recursos tecnológicos con los que cuentan los niños, trata que el niño(a) siempre esté atento a las indicaciones se le da, utiliza diversos recursos pedagógicos que me permitan mantener la atención de los niños, elabora materiales educativos que permitan tener con los estudiantes un diálogo

permanente y aplica diversas estrategias didácticas que promuevan en el niño(a) las ganas de aprender.

Dimensiones

Las dimensiones formuladas para esta variable de estudio son: (a) habilidades comunicacionales, (b) habilidades organizacionales, y (c) habilidades sociales.

Escala de medición

Para que la investigadora pueda medir la variable de estudio se estableció una escala de medición ordinal expresada en baremos para cada uno de los ítems que conforman las dimensiones y a continuación se presenta la tabla de escala de medición de la variable habilidades blandas:

Tabla 1.

Nivel de desarrollo de las habilidades blandas en los docentes.

Nivel de actitud	Baremo
Deficiente	[30.00 - 53.00>
Moderado	[53.00 - 76.00>
Aceptable	[76.00 - 99.00>
Óptimo	[99.00 - 120.00]
<i>Límite inferior</i>	30
<i>Límite superior</i>	120
<i>Rango</i>	90
<i>Amplitud de intervalo</i>	22.5

Elaborado por el investigador (agosto, 2020).

Tal como se visualiza en la tabla 1, la investigadora luego de operacionalizar la variable, ha tenido que establecer los niveles de desarrollo de habilidades blandas que aplican los docentes de Educación Inicial en el contexto del trabajo remoto con los estudiantes. Es así que se estableció los siguientes baremos: (a) el nivel de desarrollo es deficiente si la puntuación que obtuvo el docente en la aplicación del instrumento se encuentra en el baremo [30.00 – 53.00> puntos, (b) el nivel de desarrollo es moderado si la puntuación que obtuvo el docente en la aplicación del instrumento se encuentra en el baremo [53.00 – 76.00> puntos, (c) el nivel de desarrollo es aceptable si la puntuación que obtuvo el docente en la aplicación del instrumento se encuentra en el baremo [76.00 – 99.00> puntos, y (d) el nivel de

desarrollo es óptimo si la puntuación que obtuvo el docente en la aplicación del instrumento se encuentra en el baremo [99.00 – 120.00> puntos.

Escala de medición para la primera dimensión de la variable desarrollo de habilidades blandas en los docentes de Educación Inicial.

A continuación, se presenta la tabla de escala de medición para la primera dimensión: habilidades comunicacionales.

Tabla 2.

Nivel de habilidades comunicacionales en los docentes de Educación Inicial.

Nivel de confianza en sí mismo	Baremo
Deficiente	[10.00 - 18.00>
Moderado	[18.00 - 26.00>
Aceptable	[26.00 - 34.00>
Óptimo	[34.00 - 40.00]
<i>Límite inferior</i>	10
<i>Límite superior</i>	40
<i>Rango</i>	30
<i>Amplitud de intervalo</i>	7.5

Elaborado por la investigadora (agosto, 2020).

Tal como se observa la tabla 2, la investigadora luego de operacionalizar la variable, ha tenido que establecer los niveles de habilidades comunicacionales, respecto a los docentes de Educación Inicial en el contexto del trabajo remoto. Es así que se estableció los siguientes baremos: (a) el nivel habilidades comunicacionales es deficiente si la puntuación que obtuvo el docente en la aplicación del instrumento se encuentra en el baremo [10.00 – 18.00> puntos, (b) el nivel de habilidades comunicacionales es moderado si la puntuación que obtuvo el docente en la aplicación del instrumento se encuentra en el baremo [17.00 – 26.00> puntos, (c) el nivel de habilidades comunicacionales es aceptable si la puntuación que obtuvo el docente en la aplicación del instrumento se encuentra en el baremo [26.00 – 34.00> puntos, y (d) el nivel de habilidades comunicacionales es óptimo si la puntuación que obtuvo en el docente en la aplicación del instrumento se encuentra en el baremo [34.00 – 40.00] puntos.

Tabla 3.

Nivel de habilidades organizacionales en los docentes de Educación Inicial.

Nivel de confianza en sí mismo	Baremos
Deficiente	[10.00 - 18.00>
Moderado	[18.00 - 26.00>
Aceptable	[26.00 - 34.00>
Óptimo	[34.00 - 40.00]
<i>Límite inferior</i>	10
<i>Límite superior</i>	40
<i>Rango</i>	30
<i>Amplitud de intervalo</i>	7.5

Elaborado por la investigadora (agosto, 2020).

Tal como se observa la tabla 3 (p. 16), la investigadora luego de operacionalizar la variable, ha tenido que establecer los niveles de habilidades organizacionales, respecto a los docentes de Educación Inicial en el contexto del trabajo remoto. Es así que se estableció los siguientes baremos: (a) el nivel habilidades organizacionales es deficiente si la puntuación que obtuvo el docente en la aplicación del instrumento se encuentra en el baremo [10.00 – 18.00> puntos, (b) el nivel de habilidades organizacionales es moderado si la puntuación que obtuvo el docente de educación inicial en la aplicación del instrumento se encuentra en el baremo [18.00 – 26.00> puntos, (c) el nivel de habilidades organizacionales es aceptable si la puntuación que obtuvo el docente de educación inicial en la aplicación del instrumento se encuentra en el baremo [26.00 – 34.00> puntos, y (d) el nivel de habilidades organizacionales es óptimo si la puntuación que obtuvo en el docente de educación inicial en la aplicación del instrumento se encuentra en el baremo [34.00 – 40.00] puntos.

En la tabla 4 (p. 29), la investigadora luego de operacionalizar la variable de estudio, ha tenido que establecer los niveles para la dimensión habilidades sociales, respecto a los docentes de Educación Inicial en el contexto del trabajo remoto. Es así que se estableció los siguientes baremos: (a) el nivel habilidades sociales es deficiente si la puntuación que obtuvo el docente en la aplicación del instrumento se encuentra en el baremo [10.00 – 18.00> puntos, (b) el nivel de habilidades sociales es moderado si la puntuación que obtuvo el docente de educación inicial en la aplicación del instrumento se encuentra en el baremo [18.00 – 26.00> puntos, (c) el nivel de habilidades sociales es aceptable si la puntuación que obtuvo el

docente de educación inicial en la aplicación del instrumento se encuentra en el baremo [26.00 – 34.00> puntos, y (d) el nivel de habilidades sociales es óptimo si la puntuación que obtuvo en el docente de educación inicial en la aplicación del instrumento se encuentra en el baremo [34.00 – 40.00] puntos.

Tabla 4.

Nivel de habilidades sociales en los docentes de Educación Inicial.

Nivel de confianza en sí mismo	Baremos
Deficiente	[10.00 - 18.00>
Moderado	[18.00 - 26.00>
Aceptable	[26.00 - 34.00>
Óptimo	[34.00 - 40.00]
<i>Límite inferior</i>	10
<i>Límite superior</i>	40
<i>Rango</i>	30
<i>Amplitud de intervalo</i>	7.5

Elaborado por la investigadora (agosto, 2020).

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

La población del estudio de tipo censal estuvo definida por los doscientos sesenta (260) docentes de Educación inicial que se encuentran realizando trabajo remoto en el distrito de Chimbote de la Región Ancash. Estos profesionales presentan características comunes y observables tales como: (a) enseñar en el Nivel Inicial de Educación Básica, (b) haber fijado su residencia en la provincia de Chimbote, y (c) estar brindando servicios educativos en forma remota. (Guevara Alban et al., 2020; KOINONIA Santa Ana de Coro Venezuela Ángel Azuero & Enrique Azuero Azuero, 2019; Otzen & Manterola, 2017; Rivadeneira Rodríguez, 2017)

En lo que respecta a la muestra del estudio, se hace hincapié que se buscó sea lo más representativa posible, para que los resultados obtenidos en la misma luego de aplicar el instrumento, permitan a la investigadora proyectar el comportamiento de la variable de estudio a toda la población. Se seleccionó a doscientos siete (207) docentes a quienes se les aplicó el instrumento de recolección de datos. La técnica de muestreo empleada fue no probabilística y no aleatoria por conveniencia, debido a la actual situación que se vive en el país y en el mundo entero a consecuencia de la pandemia epidemiológica del presente año. Por lo que el Estado se ha visto en la necesidad de decretar el Estado de Emergencia Nacional, por lo que, al ver la

limitación de acceso a la población, se tuvo que recurrir a los docentes con quienes se tenga acceso rápido y permita mantener comunicación virtual para que pueda participar del estudio en el intervalo de tiempo que se ejecute el estudio de investigación. (Robles Pastor, 2019; Rodríguez Pascual, 2017)

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

En cuanto a la técnica de recolección de datos que empleó la investigadora fue la encuesta, ya que le permitió recopilar información y como parte del proceso se tuvo que interrogar a los docentes de Educación Inicial, respecto a cada uno de los reactivos que conforman el instrumento de recolección de datos. La ejecución de este procedimiento permitió obtener información relevante que tuvo que ser ordenada y sistematizada para elaborar inferencias respecto al nivel de desarrollo de las habilidades blandas que los docentes ponen en práctica durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje. El desarrollo de esta técnica permitió que la investigadora reflexione sobre las siguientes etapas: (a) teórico – conceptual, que es el sustento científico para que se pueda operacionalizar la variable de estudio; (b) metodológica, que es la fase de elaboración del instrumento en sí mismo con su validación y confiabilidad respectiva; y (c) estadística – conceptual, donde luego de elaborar las tablas y gráficos respectivos, la investigadora interpretó los resultados y elaboró las conclusiones del caso. (Juárez-Hernández & Tobón, 2018)

El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario de una Escala de Likert modificada, para medir nivel de desarrollo de habilidades blandas de los docentes durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje, que es una escala de calificación para interrogar al profesor sobre su nivel de frecuencia respecto a una actitud que se desea medir. El instrumento fue validado por cinco (5) expertos quienes evaluaron el constructo del mismo y se sometió a prueba piloto para obtener la confiabilidad a través del coeficiente de alfa de Cronbach el cual fue de 0.993, significando un alto nivel de confiabilidad.

La composición del instrumento consta de dos partes: (a) variables intervinientes de la muestra, como edad, años de experiencia laboral, título profesional Pedagógico, grado académico alcanzado y condición laboral, y (b) la segunda parte la conforman los treinta (30) reactivos que se encuentran detallados en los anexos

3.5. Procedimientos

En cuanto al tratamiento de la información se procedió a desarrollar los momentos siguientes:

- La investigadora a través de una base de datos que fue proporcionado por la institución educativa, inició la fase de reclutamiento de docentes que conformarán la muestra del estudio.
- Seleccionó a quienes participaron de la muestra, luego la investigadora contactó a cada uno de los informantes para pedir consentimiento de la aplicación del instrumento, explicando los objetivos que se pretenden seguir en la ejecución del mismo.
- Aplicó el instrumento de recolección de datos, utilizando para ello diversas herramientas tecnológicas que le permitieron tener una interacción directa con los docentes para que exista una correcta aplicación del instrumento.
- Finalizada la aplicación del instrumento, se procedió a ordenar y elaborar una base de datos con los insumos obtenidos.
- Luego se procedió a confeccionar cada una de las tablas con la finalidad de establecer el nivel de habilidades blandas de los docentes.
- Teniendo las tablas elaboradas, la investigadora inició el proceso de análisis de los mismos, utilizando los estadísticos descriptivos que le permitieron aceptar o rechazar las hipótesis formuladas.

3.6. Método de análisis de datos

En cuanto al análisis de datos se tomó como referencia a la estadística descriptiva para analizar los datos discretos obtenidos luego de la aplicación de la Escala de Likert modificada. Con la finalidad de procesar la información recolectada, se utilizaron las medidas de tendencia central o medidas de centralización como la media y medidas de dispersión como la desviación estándar.

La media también denominada media aritmética, media muestral o promedio, se calcula sumando los diferentes valores que toman los resultados de la variable de estudio con el número de datos. La media es un valor que representa el centro geométrico o centro de gravedad de todo el conjunto de datos recopilados, su

importancia radica en que la cifra obtenida es el valor representativo de la muestra, es un valor total distribuido en partes iguales entre cada dato u observación realizada y anotada. (Arteaga et al., 2017)

La desviación estándar es una herramienta estadística que se utilizó para establecer un valor de referencia, que sirvió para determinar el promedio aritmético de la fluctuación de los datos respecto a la media, el resultado es un valor numérico, es decir; indica que tan dispersos se encuentran los puntajes obtenidos por cada uno de los encuestados con respecto al promedio. Cuanto más homogéneo sean los datos menores es la desviación estándar, cuando más heterogénea sea la muestra es mayor la desviación estándar. (Alsina, 2017)

3.7. Aspectos éticos

La perspectiva moral, implica considerar los siguientes aspectos éticos durante el desarrollo de la investigación: veracidad en la autoría de los trabajos de investigación, se reservará los datos personales e información de monitoreo de los docentes; confidencialidad, porque los resultados obtenidos solamente tienen valor estadístico para esta investigación. No podrá hacerse uso de ellos para otros fines que afecten la integridad de los docentes de la institución, la propuesta beneficiará a la comunidad magisterial porque este trabajo ayudará a mejorar el desempeño docente, las técnicas que se van a aplicar en el presente trabajo de investigación son de observación y el análisis de resultados. No habrá manipulación de docentes, se respetará los resultados obtenidos. La ejecución del presente trabajo es acorde con las normas rectoras de la investigación de la Universidad César Vallejo. (Candia Baeza, 2020; Zeledón Ruiz & Aguilar Rojas, 2020)

IV. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar el nivel de desarrollo de habilidades blandas que los docentes reflejan durante el trabajo remoto que realizan con los niños de Educación Inicial.

Tabla 5

Frecuencia absoluta y relativa respecto al nivel de desarrollo de habilidades blandas en los docentes de Educación Inicial.

	Nivel de desarrollo de habilidades blandas				Total
	Deficiente [30.00 - 53.00>	Moderado [53.00 - 76.00>	Aceptable [76.00 - 99.00>	Óptimo [99.00 - 120.00]	
Rango de edad					
[20 - 29]	0 (0%)	3 (1.45%)	9 (4.35%)	6 (2.90%)	18 (8.70%)
[30 - 39]	0 (0%)	59 (28.50%)	22 (10.63%)	23 (11.11%)	104 (50.24%)
[40 - 49]	0 (0%)	15 (7.25%)	22 (10.63%)	34 (16.42%)	71 (34.30%)
[50 - 59]	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	14 (6.76%)	14 (6.76%)
Años de experiencia					
[1 - 12]	0 (0%)	67 (32.36%)	33 (15.94%)	44 (21.26%)	144 (69.56%)
[13 - 24]	0 (0%)	10 (4.83%)	20 (9.66%)	24 (11.59%)	54 (26.08%)
[25 - 36]	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	9 (4.36%)	9 (4.36%)
Título profesional					
Universitario	0 (0%)	67 (32.37%)	41 (19.81%)	54 (26.08%)	162 (78.26%)
Pedagógico	0 (0%)	10 (4.83%)	12 (5.80%)	23 (11.11%)	45 (21.74%)
Grado académico					
Bachiller	0 (0%)	57 (27.54%)	46 (22.22%)	59 (28.50%)	162 (78.26%)
Maestría	0 (0%)	20 (9.66%)	7 (3.38%)	15 (7.25%)	42 (20.29%)
Doctorado	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (1.45%)	3 (1.45%)
Relación laboral					
Contratado	0 (0%)	77 (37.20%)	51 (24.64%)	50 (24.15%)	178 (85.99%)
Nombrado	0 (0%)	0 (0%)	2 (0.97%)	27 (13.04%)	29 (14.01%)
Total muestra					
	0 (0%)	77 (37.20%)	53 (25.60%)	77 (37.20%)	207 (100.00%)

Fuente: Base de datos del instrumento de medición.

La tabla 5, presenta los resultados obtenidos por la muestra respecto a la variable de estudio: habilidades blandas. Al respecto es posible afirmar que de los encuestados, ninguno estuvo en el nivel deficiente, setenta y siete (77) docentes que representan el 37.20% se encontraron en el nivel moderado, cincuenta y tres (53) de los mismos que representan el 25.60% de la muestra se ubicó en el nivel aceptable, mientras que setenta y siete (77) de los encuestados que representan el 37.20% se encontraron en el nivel óptimo del desarrollo de habilidades blandas.

Es necesario resaltar que según el rango de edad el mayor porcentaje (28.50%) que representan cincuenta y nueve (59) docentes se ubicaron en el nivel moderado

del desarrollo de habilidades blandas. De la misma forma, todas las docentes cuyas edades fluctúan entre 50 – 59 años que en número son catorce (14) y representan el 6.76% de la muestra alcanzaron un nivel óptimo de desarrollo de habilidades sociales.

En cuanto a los años de experiencia, el comportamiento de la muestra fue la siguiente: ciento cuarenta y cuatro (144) docentes que representan el 69.56% tienen de 1 – 12 años de experiencia, cincuenta y cuatro (54) de los mismos que representan el 26.08% tienen entre 13 y 24 años de experiencia en la labor educativa, y solo nueve (9) de los mismos que representan el 4.36% cuentan con una experiencia laboral entre 25 y 36 años. Respecto a esta variable interviniente es posible afirmar que todas las docentes que se encuentran en el baremo con mayor cantidad de años de experiencia reflejaron un nivel óptimo en el desarrollo de habilidades sociales. De las maestras que se encuentran en el segundo baremo [13 – 24] años de experiencia la mayor cantidad (24) que representan el 11.59% se encuentra en el óptimo, mientras que las docentes que pertenecen al primer baremo [1 – 12] años de experiencia la mayor cantidad (67) evidenciaron un nivel moderado.

Respecto al título profesional, ciento sesenta y dos (162) que representan el 78.26% ostentan título universitario, mientras que cuarenta y cinco (45) que representan el 21.74% de la muestra ostentan título pedagógico. En cuanto a los que ostenta el título universitario se afirma que la mayor cantidad de las mismas (67) que representan el 32.37% se encuentran en el nivel moderado y de las que ostentan el título pedagógico la mayor cantidad de las mismas (23) que representan el (11.11%) reflejaron un nivel óptimo.

En lo que respecta al grado académico, se observó que ciento sesenta y dos (162) que representa el 78.26% poseen el grado de bachiller, cuarenta y dos (42) que representan el 20.29% poseen el grado de maestría y solo tres (3) que representan el 1.45% poseen el grado de doctor. En relación a esta variable interviniente es posible afirmar que en cuanto a las bachilleres la mayor cantidad de los mismos que son cincuenta y nueve (59) y que representan el 28.50% evidenciaron un nivel óptimo, en cuanto a las que poseen el grado de maestra la mayor cantidad, veinte (20) de ellas, que representan el 9.66% se encontraron en el nivel moderado; y

respecto a quienes ostentan el grado de doctor las tres (3) docentes que participaron en el estudio y que representan el 1.45% se ubicaron en el nivel óptimo.

Por último, respecto a la variable interviniente relación laboral, ciento setenta y ocho (178) que representan el 85.99% de la muestra son contratadas, mientras que veintinueve (29) docentes son nombradas y representan el 14.01%. En cuanto a las contratadas la mayor cantidad de las mismas (77) que representan el 37.20% de la muestra reflejaron un nivel deficiente y en el caso de las nombradas, la mayor cantidad de las mismas (27) que representan el 13.04% reflejaron un nivel óptimo.

Tabla 6

Media muestral y desviación estándar respecto al nivel de desarrollo de habilidades blandas en los docentes de Educación Inicial.

	Nivel de desarrollo de habilidades blandas							
	Deficiente		Moderado		Aceptable		Óptimo	
	[30.00 - 53.00>		[53.00 - 76.00>		[76.00 - 99.00>		[99.00 - 120.00]	
	Media	DE	Media	DE	Media	DE	Media	DE
Rango de edad								
[20 - 29]				90.24	19.64			
[30 - 39]				77.10	20.79			
[40 - 49]				94.54	21.41			
[50 - 59]							112.14	6.36
Años de experiencia								
[1 - 12]				82.26	22.72			
[13 - 24]				93.72	19.68			
[25 - 36]							114.44	5.32
Título profesional								
Universitario				84.83	23.03			
Pedagógico				93.20	20.87			
Grado académico								
Bachiller				86.84	22.25			
Maestría				84.19	24.81			
Doctorado							111.00	1.00
Relación laboral								
Contratado				83.01	22.30			
Nombrado							109.00	8.68
Total muestra								
				86.65	22.79			

Fuente: Base de datos del instrumento de medición.

En la tabla 6 (p. 25), se observa la media muestral y desviación estándar obtenida por las docentes que participaron del estudio. De lo cual se puede inferir que la media que alcanzó la muestra es de 86.65 ubicándose en el nivel aceptable de

desarrollo de las habilidades blandas siendo la desviación estándar de 22.79 respecto al promedio obtenido.

En cuanto a la variable interviniente del rango de edad las que evidenciaron la mayor media (112.14) fueron las que pertenecieron al baremo de [50 – 59] habiendo obtenido de la misma forma la menor desviación estándar (6.36) reflejando un comportamiento más homogéneo respecto a la media muestral a diferencia de los que se encontraron en los otros rangos etarios.

Respecto a los años de experiencia, las docentes que tienen mayor entre 25 y 35 años de experiencia presentaron la mayor media muestral (114.44) ubicándose en el nivel óptimo del desarrollo de habilidades sociales y de la misma forma obtuvieron la menor desviación estándar (5.32) reflejando un comportamiento más homogéneo respecto a la variable de estudio.

En cuanto al título profesional que ostentan las docentes, tanto las de título universitario como las de título pedagógico se ubicaron en el nivel aceptable, pero quienes alcanzaron la mayor media (93.20) fueron las que poseen título pedagógico de la misma forma obtuvieron la menor desviación estándar (20.87) evidenciando un comportamiento más homogéneo respecto al comportamiento de la variable de estudio.

Los resultados obtenidos respecto al grado académico que poseen las docentes, permiten afirmar que las docentes con grado de doctorado obtuvieron la media muestral de mayor valor (111.00) ubicándose en el nivel óptimo de la misma forma evidenciaron un comportamiento más homogéneo respecto a la variable de estudio al haber obtenido el menor valor (1.00) de la desviación estándar.

Por último, en cuanto a su relación laboral, las docentes nombradas obtuvieron una media muestral de 109.00 lo que les permitió ubicarse en el nivel óptimo y también obtuvieron la menor desviación estándar (8.68), mientras que las docentes que son contratadas obtuvieron una media de 83.01 ubicándose en el nivel aceptable.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de desarrollo respecto a las habilidades comunicacionales que practican los docentes durante el trabajo remoto.

Tabla 7

Frecuencia absoluta y relativa respecto al nivel de desarrollo de la dimensión habilidades comunicacionales en las docentes de Educación Inicial.

	Nivel de desarrollo de habilidades comunicacionales				Total
	Deficiente [10.00 - 18.00>	Moderado [18.00 - 26.00>	Aceptable [26.00 - 34.00>	Óptimo [34.00 - 40.00>	
Rango de edad					
[20 - 29]	0 (0%)	3 (1.45%)	8 (3.86%)	7 (3.39%)	18 (8.70%)
[30 - 39]	0 (0%)	59 (28.50%)	23 (11.11%)	22 (10.63%)	104 (50.24%)
[40 - 49]	0 (0%)	15 (7.24%)	18 (8.70%)	38 (18.36%)	71 (34.30%)
[50 - 59]	0 (0%)	0 (0%)	1 (0.48%)	13 (6.28%)	14 (6.76%)
Años de experiencia					
[1 - 12]	0 (0%)	67 (32.37%)	33 (15.94%)	44 (21.26%)	144 (69.57%)
[13 - 24]	0 (0%)	10 (4.83%)	17 (8.21%)	27 (13.04%)	54 (26.08%)
[25 - 36]	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	9 (4.35%)	9 (4.35%)
Título profesional					
Universitario	0 (0%)	67 (32.37%)	40 (19.32%)	55 (26.57%)	162 (78.26%)
Pedagógico	0 (0%)	10 (4.83%)	10 (4.83%)	25 (12.08%)	45 (21.74%)
Grado académico					
Bachiller	0 (0%)	57 (27.54%)	46 (22.22%)	59 (28.50%)	162 (78.26%)
Maestría	0 (0%)	20 (9.66%)	4 (1.93%)	18 (8.70%)	42 (20.29%)
Doctorado	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (1.45%)	3 (1.45%)
Relación laboral					
Contratado	0 (0%)	77 (37.20%)	47 (22.71%)	54 (26.08%)	178 (85.99%)
Nombrado	0 (0%)	0 (0%)	3 (1.45%)	26 (12.56%)	29 (14.01%)
Total muestra					
	0 (0%)	77 (37.20%)	50 (24.15%)	80 (38.65%)	207 (100.00%)

Fuente: Base de datos del instrumento de medición.

La tabla 7 se observa los resultados obtenidos de la frecuencia absoluta y frecuencia relativa, respecto a la dimensión habilidades comunicacionales. En cuanto a la muestra de estudio es posible afirmar que: ninguna de las docentes se ubicó en el nivel deficiente de desarrollo de la dimensión habilidades comunicacionales, setenta y siete (77) docentes que representan el 37.20% se ubicaron en el nivel moderado, cincuenta (50) docentes que representan el 24.15% se ubicaron en el nivel aceptable y ochenta (80) de las docentes que representan el 38.65% se ubicaron en el nivel óptimo.

En cuanto a la variable interviniente rango de edad, es posible observar que en de las docentes cuyas edades fluctúan entre 20 – 29 años la mayor cantidad de las mismas (8) que representan el 3.86% se ubicaron en el nivel aceptable, las docentes cuyas edades fluctúan entre 30 – 39 años la mayor proporción, cincuenta y nueve (59) de las mismas que representan el 28.50% se ubicó en el nivel moderado, de las docentes cuyas edades fluctúan entre 40 y 49 años la mayor cantidad, es decir; treinta y ocho (38) de ellas que representa el 18.36% se ubicó en el nivel óptimo, y en el caso de las maestras que ostentan entre 50 y 59 años, trece (13) de ellas que representan el 6.28% se ubicaron en el nivel óptimo.

En cuanto a los años de experiencia, se puede afirmar que las docentes que tienen entre 1 y 12 años de experiencia, sesenta y siete (67) de ellas que representa el 32.37% se ubicó en el nivel moderado. De las docentes cuyos años de experiencia fluctúan entre 13 y 24 años el mayor porcentaje (13.04%) que son veintisiete (27) se ubicaron en el nivel óptimo. Las nueve (9) docentes que tienen entre 25 y 36 años de experiencia que representan el 4.35% se ubicaron en el nivel óptimo de desarrollo de habilidades comunicacionales.

Respecto al título profesional, de las docentes que ostentan título universitario, sesenta y siete (67) de las mismas que representa el 32.37% se ubicó en el nivel moderado. Y de las docentes que ostentan título pedagógico la mayor proporción, es decir; veinticinco (25) de las mismas que representan el 12.08% se ubicaron en el nivel óptimo.

Otra variable interviniente fue el grado académico, en este aspecto las docentes que poseen el grado de bachiller mayoritariamente se ubicaron en el nivel óptimo, ya que cincuenta y nueve (59) de ellas que representan el 28.50% de la muestra se ubicaron en este nivel de desarrollo. De las maestras que poseen el grado de maestro el mayor porcentaje (9.66%) que son veinte (20) de las mismas, se ubicaron en el nivel moderado. Respecto a las tres (3) docentes que ostentan el grado de doctor y que representan el 1.45% de la muestra se ubicaron en el nivel óptimo del desarrollo de habilidades comunicacionales.

En cuanto a la relación laboral de las docentes contratadas, setenta y siete (77) de ellas que representan el 37.20% de la muestra se ubicaron en el nivel moderado,

mientras que de las docentes nombradas veintiséis (26) de las mismas que representan el 12.56% de la muestra se ubicó en el nivel óptimo de desarrollo de habilidades comunicacionales.

Tabla 8

Media muestral y desviación estándar respecto al nivel de desarrollo de la dimensión habilidades comunicacionales en los docentes de Educación Inicial.

	Nivel de desarrollo de habilidades comunicacionales							
	Deficiente		Moderado		Aceptable		Óptimo	
	[10.00 - 18.00>		[18.00 - 26.00>		[26.00 - 34.00>		[34.00 - 40.00>	
	Media	DE	Media	DE	Media	DE	Media	DE
Rango de edad								
[20 - 29]					30.44	6.59		
[30 - 39]			25.48	6.68				
[40 - 49]					31.46	6.98		
[50 - 59]							36.86	3.03
Años de experiencia								
[1 - 12]					27.24	7.39		
[13 - 24]					31.19	6.46		
[25 - 36]							37.89	2.37
Título profesional								
Universitario					28.19	7.56		
Pedagógico					30.69	6.81		
Grado académico								
Bachiller					28.72	7.21		
Maestría					28.19	8.34		
Doctorado							37.33	0.58
Relación laboral								
Contratado					27.54	7.29		
Nombrado							36.03	2.97
Total muestra								
					28.70	7.46		

Fuente: Base de datos del instrumento de medición.

La tabla 8 presenta los resultados respecto a la media y desviación estándar que obtuvieron las docentes en cuanto a la dimensión habilidades comunicacionales, así como de cada una de las variables intervinientes. De la misma, es posible afirmar que la media que obtuvo la muestra fue de 28.70 ubicándose en el nivel aceptable de desarrollo de habilidades comunicacionales, siendo la desviación estándar 7.46 en relación a la media obtenida.

En cuanto al rango de edad, es posible afirmar que las docentes cuyas edades fluctúan entre 50 y 59 años obtuvieron la mayor media (36.86) y la menor desviación estándar (3.03), ubicándose en el nivel óptimo. Respecto a los años de experiencia las docentes que tienen entre 25 y 36 años desempeñándose en educación inicial,

obtuvieron la mayor media (37.89) y la menor desviación estándar (2.37) ubicándose en el nivel óptimo.

Si se analiza el título profesional que ostentan las docentes, se observa que las docentes con título pedagógico, obtuvieron la mayor media (30.69) y la menor desviación estándar (6.81) ubicándose en el nivel aceptable. En el caso del grado académico las docentes que han obtenido su grado de doctor alcanzaron la mayor media (37.33) y la menor desviación estándar (0.58) ubicándose en el nivel óptimo. Finalmente, respecto a la relación laboral, las docentes nombradas alcanzaron la mayor media (36.03) y la menor desviación estándar (2.97) ubicándose en el nivel óptimo.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de desarrollo respecto a las habilidades organizacionales que practican los docentes durante el trabajo remoto

La tabla 9 (p. 42) se observa los resultados obtenidos de la frecuencia absoluta y frecuencia relativa, respecto a la dimensión habilidades organizacionales. En cuanto a la muestra de estudio es posible afirmar que: ninguna de las docentes se ubicó en el nivel deficiente de desarrollo de la dimensión habilidades comunicacionales, setenta y siete (77) docentes que representan el 37.20% se ubicaron en el nivel moderado, cuarenta y ocho (48) docentes que representan el 23.19% se ubicaron en el nivel aceptable y ochenta y dos (82) de las docentes que representan el 39.61% se ubicaron en el nivel óptimo.

Tabla 9

Frecuencia absoluta y relativa respecto al nivel de desarrollo de la dimensión habilidades organizacionales en las docentes de Educación Inicial.

	Nivel de desarrollo de habilidades organizacionales				Total
	Deficiente	Moderado	Aceptable	Óptimo	
	[10.00 - 18.00>	[18.00 - 26.00>	[26.00 - 34.00>	[34.00 - 40.00>	
Rango de edad					
[20 - 29]	0 (0%)	3 (1.46%)	7 (3.38%)	8 (3.86%)	18 (8.70%)
[30 - 39]	0 (0%)	59 (28.50%)	22 (10.63%)	23 (11.11%)	104 (50.24%)
[40 - 49]	0 (0%)	15 (7.25%)	19 (9.18%)	37 (17.87%)	71 (34.30%)
[50 - 59]	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	14 (6.76%)	14 (6.76%)
Años de experiencia					
[1 - 12]	0 (0%)	67 (32.37%)	30 (14.49%)	47 (22.71%)	144 (69.57%)
[13 - 24]	0 (0%)	10 (4.83%)	18 (8.70%)	26 (12.56%)	54 (26.08%)
[25 - 36]	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	9 (4.35%)	9 (4.35%)
Título profesional					
Universitario	0 (0%)	67 (32.37%)	41 (19.81%)	54 (26.08%)	162 (78.26%)
Pedagógico	0 (0%)	10 (4.83%)	7 (3.38%)	28 (13.53%)	45 (21.74%)
Grado académico					
Bachiller	0 (0%)	57 (27.54%)	43 (20.77%)	62 (29.95%)	162 (78.26%)
Maestría	0 (0%)	20 (9.66%)	5 (2.42%)	17 (8.21%)	42 (20.29%)
Doctorado	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (1.45%)	3 (1.45%)
Relación laboral					
Contratado	0 (0%)	77 (37.20%)	47 (22.71%)	54 (26.08%)	178 (85.99%)
Nombrado	0 (0%)	0 (0%)	1 (0.48%)	28 (13.53%)	29 (14.01%)
Total muestra					
	0 (0%)	77 (37.20%)	48 (23.19%)	82 (39.61%)	207 (100.00%)

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

En cuanto a la variable interviniente rango de edad, es posible observar que en de las docentes cuyas edades fluctúan entre 20 – 29 años la mayor cantidad de las mismas (8) que representan el 3.86% se ubicaron en el nivel óptimo, las docentes cuyas edades fluctúan entre 30 – 39 años la mayor proporción, cincuenta y nueve (59) de las mismas que representan el 28.50% se ubicó en el nivel moderado, de las docentes cuyas edades fluctúan entre 40 y 49 años la mayor cantidad, es decir; treinta y siete (37) de ellas que representan el 17.87% se ubicó en el nivel óptimo, y en el caso de las catorce (14) maestras que ostentan entre 50 y 59 años, que representan el 6.76% se ubicaron en el nivel óptimo.

En cuanto a los años de experiencia, se puede afirmar que las docentes que tienen entre 1 y 12 años de experiencia, sesenta y siete (67) de ellas que representa el 32.37% se ubicó en el nivel moderado. De las docentes cuyos años de experiencia fluctúan entre 13 y 24 años el mayor porcentaje (12.56%) que son veintiséis (26) se

ubicaron en el nivel óptimo. Las nueve (9) docentes que tienen entre 25 y 36 años de experiencia que representan el 4.35% se ubicaron en el nivel óptimo de desarrollo de habilidades organizacionales.

Respecto al título profesional, de las docentes que ostentan título universitario, sesenta y siete (67) de las mismas que representa el 32.37% se ubicó en el nivel moderado. Y de las docentes que ostentan título pedagógico la mayor proporción, es decir; veintiocho (28) de las mismas que representan el 13.53% se ubicaron en el nivel óptimo.

Otra variable interviniente fue el grado académico, en este aspecto las docentes que poseen el grado de bachiller mayoritariamente se ubicaron en el nivel óptimo, ya que sesenta y dos (62) de ellas que representan el 29.95% de la muestra se ubicaron en este nivel de desarrollo. De las maestras que poseen el grado de maestro el mayor porcentaje (9.66%) que son veinte (20) de las mismas, se ubicaron en el nivel moderado. Respecto a las tres (3) docentes que ostentan el grado de doctor y que representan el 1.45% de la muestra se ubicaron en el nivel óptimo del desarrollo de habilidades organizacionales.

En cuanto a la relación laboral de las docentes contratadas, setenta y siete (77) de ellas que representan el 37.20% de la muestra se ubicaron en el nivel moderado, mientras que de las docentes nombradas veintiocho (28) de las mismas que representan el 13.53% de la muestra se ubicó en el nivel óptimo de desarrollo de habilidades organizacionales.

La tabla 10 (p. 44) presenta los resultados respecto a la media y desviación estándar que obtuvieron las docentes en cuanto a la dimensión habilidades organizacionales, así como de cada una de las variables intervinientes. De la misma, es posible afirmar que la media que obtuvo la muestra fue de 29.10 ubicándose en el nivel aceptable de desarrollo de habilidades organizacionales, siendo la desviación estándar 7.94 en relación a la media obtenida.

Tabla 10

Media muestral y desviación estándar respecto al nivel de desarrollo de la dimensión habilidades organizacionales en los docentes de Educación Inicial.

	Nivel de desarrollo de habilidades organizacionales							
	Deficiente		Moderado		Aceptable		Óptimo	
	[10.00 - 18.00>	[18.00 - 26.00>	[26.00 - 34.00>	[34.00 - 40.00>	Media	DE	Media	DE
Rango de edad								
[20 - 29]					30.24	6.60		
[30 - 39]		25.83	7.30					
[40 - 49]					31.80	7.38		
[50 - 59]							38.43	1.91
Años de experiencia								
[1 - 12]					27.56	7.83		
[13 - 24]					31.63	6.98		
[25 - 36]							39.22	1.20
Título profesional								
Universitario					28.36	7.91		
Pedagógico					31.91	7.48		
Grado académico								
Bachiller					29.20	7.76		
Maestría					28.29	8.60		
Doctorado							37.33	1.53
Relación laboral								
Contratado					27.78	7.68		
Nombrado							37.41	2.88
Total muestra								
					29.10	7.94		

Fuente: Base de datos del instrumento de medición.

En cuanto al rango de edad, es posible afirmar que las docentes cuyas edades fluctúan entre 50 y 59 años obtuvieron la mayor media (38.43) y la menor desviación estándar (1.91), ubicándose en el nivel óptimo. Respecto a los años de experiencia las docentes que tienen entre 25 y 36 años desempeñándose en educación inicial, obtuvieron la mayor media (39.22) y la menor desviación estándar (1.20) ubicándose en el nivel óptimo.

Si se analiza el título profesional que ostentan las docentes, se observa que las docentes con título pedagógico, obtuvieron la mayor media (31.91) y la menor desviación estándar (7.48) ubicándose en el nivel aceptable. En el caso del grado académico las docentes que han obtenido su grado de doctor alcanzaron la mayor media (37.33) y la menor desviación estándar (1.53) ubicándose en el nivel óptimo. Finalmente, respecto a la relación laboral, las docentes nombradas alcanzaron la

mayor media (37.41) y la menor desviación estándar (2.88) ubicándose en el nivel óptimo.

Objetivo específico 3: Identificar el nivel de desarrollo respecto a las habilidades sociales que practican los docentes durante el trabajo remoto

Tabla 11

Frecuencia absoluta y relativa respecto al nivel de desarrollo de la dimensión habilidades sociales en las docentes de Educación Inicial.

	Nivel de desarrollo de habilidades sociales				Total
	Deficiente [10.00 - 18.00>	Moderado [18.00 - 26.00>	Aceptable [26.00 - 34.00>	Óptimo [34.00 - 40.00>	
Rango de edad					
[20 - 29]	0 (0%)	3 (1.45%)	9 (4.35%)	6 (2.90%)	18 (8.70%)
[30 - 39]	0 (0%)	58 (28.02%)	24 (11.59%)	22 (10.63%)	104 (50.24%)
[40 - 49]	0 (0%)	15 (7.25%)	24 (11.59%)	32 (15.46%)	71 (34.30%)
[50 - 59]	0 (0%)	0 (0%)	1 (0.48%)	13 (6.28%)	14 (6.76%)
Años de experiencia					
[1 - 12]	0 (0%)	66 (31.89%)	36 (17.39%)	42 (20.29%)	144 (69.57%)
[13 - 24]	0 (0%)	10 (4.83%)	21 (10.14%)	23 (11.11%)	54 (26.08%)
[25 - 36]	0 (0%)	0 (0%)	1 (0.48%)	8 (3.87%)	9 (4.35%)
Título profesional					
Universitario	0 (0%)	66 (31.89%)	45 (21.74%)	51 (24.63%)	162 (78.26%)
Pedagógico	0 (0%)	10 (4.83%)	13 (6.28%)	22 (10.63%)	45 (21.74%)
Grado académico					
Bachiller	0 (0%)	56 (27.05%)	49 (23.67%)	57 (27.54%)	162 (78.26%)
Maestría	0 (0%)	20 (9.66%)	9 (4.35%)	13 (6.28%)	42 (20.29%)
Doctorado	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (1.45%)	3 (1.45%)
Relación laboral					
Contratado	0 (0%)	76 (36.71%)	53 (25.60%)	49 (23.68%)	178 (85.99%)
Nombrado	0 (0%)	0 (0%)	5 (2.42%)	24 (11.59%)	29 (14.01%)
Total muestra					
	0 (0%)	76 (36.71%)	58 (28.02%)	73 (35.27%)	207 (100.00%)

Fuente: Base de datos del instrumento de medición.

En la tabla 11 se observa los resultados obtenidos de la frecuencia absoluta y frecuencia relativa, respecto a la dimensión habilidades sociales. En cuanto a la muestra de estudio es posible afirmar que: ninguna de las docentes se ubicó en el nivel deficiente de desarrollo de la dimensión habilidades sociales, setenta y seis (76) docentes que representan el 36.71% se ubicaron en el nivel moderado, cincuenta y ocho (58) docentes que representan el 28.02% se ubicaron en el nivel aceptable y setenta y tres (73) de las docentes que representan el 35.27% se ubicaron en el nivel óptimo.

En cuanto a la variable interviniente rango de edad, es posible observar que en de las docentes cuyas edades fluctúan entre 20 – 29 años la mayor cantidad de las mismas (9) que representan el 4.35% se ubicaron en el nivel aceptable, las docentes cuyas edades fluctúan entre 30 – 39 años la mayor proporción, cincuenta y ocho (58) de las mismas que representan el 28.02% se ubicó en el nivel moderado, de las docentes cuyas edades fluctúan entre 40 y 49 años la mayor cantidad, es decir; treinta y dos (32) de ellas que representan el 15.46% se ubicó en el nivel óptimo, y en el caso de las maestras que ostentan entre 50 y 59 años, trece (13) de ellas que representan el 6.28% se ubicaron en el nivel óptimo.

En cuanto a los años de experiencia, se puede afirmar que las docentes que tienen entre 1 y 12 años de experiencia, sesenta y seis (66) de ellas que representa el 31.89% se ubicó en el nivel moderado. De las docentes cuyos años de experiencia fluctúan entre 13 y 24 años el mayor porcentaje (11.11%) que son veintitrés (23) se ubicaron en el nivel óptimo. De las nueve (9) docentes que tienen entre 25 y 36 años de experiencia, ocho (8) de ellas que representan el 3.87% se ubicaron en el nivel óptimo de desarrollo de habilidades sociales.

Respecto al título profesional, de las docentes que ostentan título universitario, sesenta y seis (66) de las mismas que representa el 31.89% se ubicó en el nivel moderado. Y de las docentes que ostentan título pedagógico la mayor proporción, es decir; veintidós (22) de las mismas que representan el 10.63% se ubicaron en el nivel óptimo.

Otra variable interviniente fue el grado académico, en este aspecto las docentes que poseen el grado de bachiller mayoritariamente se ubicaron en el nivel óptimo, ya que cincuenta y siete (57) de ellas que representan el 27.54% de la muestra se ubicaron en este nivel de desarrollo. De las maestras que poseen el grado de maestro el mayor porcentaje (9.66%) que son veinte (20) de las mismas, se ubicaron en el nivel moderado. Respecto a las tres (3) docentes que ostentan el grado de doctor y que representan el 1.45% de la muestra se ubicaron en el nivel óptimo del desarrollo de habilidades sociales.

En cuanto a la relación laboral de las docentes contratadas, setenta y seis (76) de ellas que representan el 36.71% de la muestra se ubicaron en el nivel moderado,

mientras que de las docentes nombradas veinticuatro (24) de las mismas que representan el 11.59% de la muestra se ubicó en el nivel óptimo de desarrollo de habilidades sociales.

Tabla 12

Media muestral y desviación estándar respecto al nivel de desarrollo de la dimensión habilidades sociales en los docentes de Educación Inicial.

	Nivel de desarrollo de habilidades sociales							
	Deficiente		Moderado		Aceptable		Óptimo	
	[10.00 - 18.00>		[18.00 - 26.00>		[26.00 - 34.00>		[34.00 - 40.00>	
	Media	DE	Media	DE	Media	DE	Media	DE
Rango de edad								
[20 - 29]					30.06	6.69		
[30 - 39]			25.79	7.03				
[40 - 49]					31.27	7.22		
[50 - 59]							36.86	3.28
Años de experiencia								
[1 - 12]					27.46	7.68		
[13 - 24]					30.91	6.54		
[25 - 36]							37.33	3.67
Título profesional								
Universitario					28.28	7.70		
Pedagógico					30.60	7.13		
Grado académico								
Bachiller					28.93	7.51		
Maestría					27.71	8.05		
Doctorado							36.33	0.58
Relación laboral								
Contratado					27.69	7.50		
Nombrado							35.55	4.06
Total muestra								
					28.79	7.62		

Fuente: Base de datos del instrumento de medición.

La tabla 12 presenta los resultados respecto a la media y desviación estándar que obtuvieron las docentes en cuanto a la dimensión habilidades sociales, así como de cada una de las variables intervinientes. De la misma, es posible afirmar que la media que obtuvo la muestra fue de 28.79 ubicándose en el nivel aceptable de desarrollo de habilidades sociales, siendo la desviación estándar 7.62 en relación a la media obtenida.

En cuanto al rango de edad, es posible afirmar que las docentes cuyas edades fluctúan entre 50 y 59 años obtuvieron la mayor media (36.86) y la menor desviación estándar (3.28), ubicándose en el nivel óptimo. Respecto a los años de experiencia

las docentes que tienen entre 25 y 36 años desempeñándose en educación inicial, obtuvieron la mayor media (37.33) y la menor desviación estándar (3.67) ubicándose en el nivel óptimo.

Si se analiza el título profesional que ostentan las docentes, se observa que las docentes con título pedagógico, obtuvieron la mayor media (30.60) y la menor desviación estándar (7.13) ubicándose en el nivel aceptable. En el caso del grado académico las docentes que han obtenido su grado de doctor alcanzaron la mayor media (36.33) y la menor desviación estándar (0.58) ubicándose en el nivel óptimo. Finalmente, respecto a la relación laboral, las docentes nombradas alcanzaron la mayor media (35.55) y la menor desviación estándar (4.06) ubicándose en el nivel óptimo.

V. DISCUSIÓN

Respecto al nivel de desarrollo de habilidades blandas se coincide con Cadillo Leiva & Valentín Centeno (2019) quienes desarrollaron un estudio cualitativo que se propuso como objetivo etnográfico, describir a partir de las vivencias de los estudiantes, docentes y directivos, las habilidades blandas que desarrollaron los estudiantes y cómo los docentes y directivos contribuyen a fortalecer este proceso dentro de la actividad pedagógica. Concluyendo que los docentes utilizan herramientas técnico pedagógicas en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje pero que estas no se encuentran integradas con el desarrollo de las capacidades socio emocionales que le permitan al estudiante fortalecer sus habilidades blandas, aunque si reconocen la importancia de las mismas en su formación integral y en su preparación para el futuro. De la misma forma en la tabla 6 (p. 36) se observa que el nivel de desarrollo de habilidades blandas que reflejan las docentes de Educación Inicial durante el trabajo remoto que realizan con los niños es aceptable, al haberse obtenido una media de 86.65 la cual se encuentra en el baremo [76.00 – 99.00> tal como lo demuestra la tabla 1 (p. 26). Con lo que se acepta la hipótesis general que afirma: Las docentes durante el desarrollo del trabajo remoto que realizan con los niños de Educación Inicial reflejan un nivel de desarrollo aceptable de las habilidades blandas.

Respecto al comportamiento de la variable de estudio en las docentes de Educación Inicial cuando realizan trabajo remoto con los niños. Así, se afirma que las docentes cuyas edades fluctúan entre 30 – 39 años (ver tabla 6, p. 36) alcanzaron un nivel aceptable en el desarrollo de habilidades blandas al obtener una media de 77.10 al encontrarse en el baremo [76.00 – 99.00> (ver tabla 1, p.26). De la misma forma las docentes cuyas edades fluctúan entre 20 – 29 años y 40 – 49 años, se encuentran en el mismo intervalo al haber obtenido una media de 90.24 y 94.54 respectivamente, evidenciando que el nivel de desarrollo de las habilidades blandas es aceptable. En este mismo sentido, se puede identificar que las docentes cuyas edades fluctúan entre 50 – 59 años alcanzaron la mayor media (112.14) ubicándose en el nivel de desarrollo óptimo en sus habilidades blandas ya que el valor obtenido se ubicó en el baremo [99.00 – 120.00] (ver tabla 1, p.26), siendo también este grupo etario el que mostró un comportamiento más homogéneo

respecto a la variable de estudio, al haber obtenido la menor desviación estándar (6.36) respecto a los demás grupos.

También es posible afirmar que Cárdenas Saldaña & Medina Gonzales (2019) quienes en su estudio de diseño experimental sin grupo de referencia, comprobaron que la aplicación del taller de habilidades blandas permitió mejorar significativamente el desempeño docente. Así en la tabla 6 (p. 36), donde se muestra los resultados obtenidos por las docentes de Educación Inicial respecto el nivel de desarrollo de habilidades blandas. En la misma se observa que las docentes cuyos años de experiencia fluctúa entre 1 – 12 años obtuvieron una media de 82.26 reflejando un nivel de desarrollo aceptable; en el caso de las docentes cuyos años de experiencia fluctúan entre 13 y 24 años obtuvieron una media de 93.72 evidenciando un nivel de desarrollo aceptable; solo en el caso de las docentes cuyos años de experiencia fluctúan entre 25 y 36 años alcanzaron una media de 114.44 reflejando un nivel de desarrollo óptimo, ya que este valor se encuentra en el baremo [99.00 – 120.00] tal como se puede verificar en la tabla 1 (p.26)

En esta misma tabla es necesario precisar que el grupo de docentes que tuvo un comportamiento más homogéneo respecto al comportamiento de la variable de estudio fue el de las profesionales cuyos años de experiencia fluctúan entre 25 y 36 años, al haber obtenido la menor desviación estándar (5.32). Los resultados obtenidos por las docentes de Educación Inicial, respecto al nivel de desarrollo de habilidades blandas durante el periodo de trabajo remoto. Se observa que quienes ostentan un título universitario obtuvieron una media de 84.83 reflejando un nivel de desarrollo aceptable. De la misma forma las profesionales que ostentan un título pedagógico obtuvieron una media de 93.20 reflejando de igual manera un nivel de desarrollo aceptable, al encontrarse este valor dentro del baremo [76.00 – 99.00] (ver tabla 1, p.26). En cuanto a la variable de estudio las docentes con título pedagógico mostraron un comportamiento más homogéneo al haber obtenido la menor desviación estándar (20.87)

En este sentido, los resultados obtenidos por las docentes de Educación Inicial respecto al comportamiento de la variable de estudio según el grado académico

que ostentan en la actualidad (ver tabla 6, p. 36). Así las docentes que ostentan el grado de bachiller y maestría obtuvieron una media de 86.84 y 84.19 respectivamente, ubicándose en el nivel de desarrollo aceptable de las habilidades blandas. Mientras que el grupo de docentes que ostentan el grado de doctor, obtuvo una media de 111.00 ubicándose en el nivel de desarrollo óptimo, al encontrarse este valor en el baremo [99.00 – 120.00] (ver tabla 1, p.26). De la misma forma el grupo de docentes con grado de doctor mostraron un comportamiento más homogéneo respecto al desarrollo de las habilidades blandas, al haber obtenido la menor desviación estándar (1.00)

Finalmente, en la misma tabla 6 (p. 36) muestra los resultados obtenidos por las docentes de Educación Inicial respecto al comportamiento de la variable de estudio según relación laboral. De la cual se puede observar que las docentes contratadas obtuvieron una media de 83.01 reflejando un nivel de desarrollo aceptable respecto a las habilidades blandas, mientras que el personal nombrado obtuvo una media de 109.00 evidenciando un nivel de desarrollo óptimo respecto a las habilidades blandas, siendo estas mismas quienes mostraron un comportamiento más homogéneo al haber obtenido la menor desviación estándar (8.68).

En cuanto a la dimensión habilidades comunicacionales, se coincide con Aliaga Escobedo & Del Pozo Vargas (2020) quienes en su investigación buscaron aportar sobre reconocer los principales factores que contribuyen al desarrollo de los aprendizajes y observar sistemáticamente el desarrollo de las habilidades: autoestima, empoderamiento y empatía. Así, en la tabla 8 (p. 40) se observa que el nivel de desarrollo de habilidades comunicacionales que reflejan las docentes de Educación Inicial durante el trabajo remoto que realizan con los niños es aceptable, al haberse obtenido una media de 28.70 la cual se encuentra en el baremo [26.00 – 34.00] tal como lo demuestra la tabla 2 (p. 27).

En esta misma tabla, se observó que el comportamiento de la dimensión habilidades comunicacionales en las docentes de Educación Inicial cuando realizan trabajo remoto con los niños. Así, se afirma que las docentes cuyas edades fluctúan entre 40 – 49 años se encontró en el nivel aceptable al alcanzar una media de (31.46), así como los docentes cuyas edades fluctúan entre 50 – 59 años

alcanzaron un nivel óptimo en el desarrollo de habilidades comunicacionales al obtener una media de 36.86 y encontrarse en el baremo [34.00 – 40.00] (ver tabla 2, p.27). De la misma forma las docentes cuyas edades fluctúan entre 20 – 29 años se encontraron en el nivel aceptable al haber obtenido una media de (30.44) y las docentes cuyas edades fluctúan entre 30 - 39 años obtuvieron una media de 25.48 respectivamente, evidenciando que el nivel de desarrollo de las habilidades comunicacionales es moderado ya que el valor obtenido se ubicó en el intervalo [18.00 -26.00> (ver tabla 2, p. 27), siendo el grupo de docentes cuyas edades fluctúan entre 50 – 59 años el que mostró un comportamiento más homogéneo respecto a esta dimensión de la variable de estudio, al haber obtenido la menor desviación estándar (3.03) respecto a los demás grupos.

Respecto a las docentes cuyos años de experiencia fluctúa entre 1 – 12 años obtuvieron una media de 27.24 reflejando un nivel de desarrollo aceptable; en el caso de los docentes cuyos años de experiencia fluctúan entre 13 y 24 años obtuvieron una media de 31.19 evidenciando un nivel de desarrollo aceptable; mientras que en el caso de las docentes cuyos años de experiencia fluctúan entre 25 y 36 años alcanzaron una media de 37.89 reflejando un nivel de desarrollo óptimo, ya que este valor se encuentra en el baremo [34.00 – 40.00] tal como se puede verificar en la tabla 2 (p. 27). En esta misma tabla 8 (p. 40) es necesario precisar que el grupo de docentes que tuvo un comportamiento más homogéneo respecto al comportamiento de esta dimensión de la variable fue el de profesionales cuyos años de experiencia fluctúan entre 25 y 36 años, al haber obtenido la menor desviación estándar (2.37)

Curi Mesaico (2020) quien desarrolló un estudio científico descriptivo correlacional logro determinar el grado de relación directa y muy significativa que existe entre las habilidades blandas con las relaciones interpersonales que existía entre los miembros de la comunidad educativa. Pueden fundamentar el hecho que los resultados obtenidos por los docentes de Educación Inicial, respecto al nivel de desarrollo de la dimensión habilidades comunicacionales durante el periodo de trabajo remoto. Se observa que quienes ostentan un título universitario obtuvieron una media de 28.19 reflejando un nivel de desarrollo aceptable. De la misma forma los profesionales que ostentan un título pedagógico obtuvieron una media de 30.69

reflejando de igual manera un nivel de desarrollo aceptable, al encontrarse este valor dentro del baremo [26.00– 34.00> (ver tabla 2, p. 27). En cuanto esta dimensión los docentes con título pedagógico mostraron un comportamiento más homogéneo al haber obtenido la menor desviación estándar (6.81)

De la misma forma los resultados obtenidos por las docentes de Educación Inicial respecto al comportamiento de dimensión habilidades comunicacionales según el grado académico que ostentan en la actualidad. Así las docentes que ostentan el grado de bachiller y maestría obtuvieron una media de 28.72 y 28.19 respectivamente, ubicándose en el nivel de desarrollo aceptable de las habilidades comunicacionales. Mientras que el grupo de docentes que ostentan el grado de doctor, obtuvo una media de 37.33 ubicándose en el nivel de desarrollo óptimo, al encontrarse este valor en el baremo [34.00 – 40.00] (ver tabla 2, p. 27). De la misma forma el grupo de docentes con grado de doctor mostraron un comportamiento más homogéneo respecto al desarrollo de las habilidades comunicacionales, al haber obtenido la menor desviación estándar (0.58)

Finalmente, los resultados obtenidos por las docentes de Educación Inicial respecto al comportamiento de dimensión habilidades comunicacionales según relación laboral. De la cual se puede observar que las docentes contratadas obtuvieron una media de 27.54 reflejando un nivel de desarrollo aceptable respecto a las habilidades comunicacionales, mientras que el personal nombrado obtuvo una media de 36.03 evidenciando un nivel de desarrollo óptimo respecto a las habilidades comunicacionales, siendo estos mismos quienes mostraron un comportamiento más homogéneo al haber obtenido la menor desviación estándar (2.97).

Gastelu Terres (2019) cuyo estudio que ejecutó para determinar que existe un el grado de relación directa y significativa entre las habilidades blandas y el desarrollo de la identidad y profesionalidad docente. Se alinea a los resultados encontrados en la presente investigación (ver tabla 10, p. 44) donde se observó que el nivel de desarrollo de la dimensión habilidades organizacionales que reflejan las docentes de Educación Inicial durante el trabajo remoto que realizan con los niños es

aceptable, al haberse obtenido una media de 29.10 la cual se encuentra en el baremo [26.00 – 34.00> tal como lo demuestra la tabla 3 (p. 28).

También se observó el comportamiento de la dimensión habilidades organizacionales en las docentes de Educación Inicial cuando realizan trabajo remoto con los niños. Así, se afirma que las docentes cuyas edades fluctúan entre 40 – 49 años se ubicaron en el nivel aceptable al haber alcanzado una media de 31.80, así como los docentes cuyas edades fluctúan entre 50 – 59 años alcanzaron un nivel óptimo en el desarrollo de habilidades organizacionales al obtener una media de 38.43 y encontrarse en el baremo [34.00 – 40.00] (ver tabla 3, p. 28). De la misma forma las docentes cuyas edades fluctúan entre 20 – 29 años se encuentra en el nivel aceptable al haber obtenido una media de 30.44 y encontrarse en el baremo [26.00 – 34.00] y las docentes cuyas edades fluctúan entre 30 - 39 años, obtuvieron una media de 25.83 que el nivel de desarrollo de las habilidades organizacionales es moderado. ya que el valor obtenido se ubicó en el intervalo [18.00 – 26.00> (ver tabla 3, p. 28), siendo el grupo de docentes cuyas edades fluctúan entre 50 – 59 años el que mostró un comportamiento más homogéneo respecto a esta dimensión habilidades organizacionales, al haber obtenido la menor desviación estándar (1.91) respecto a los demás grupos.

Otro aspecto importante señalas es que los resultados obtenidos por las docentes de Educación Inicial respecto el nivel de desarrollo de la dimensión habilidades organizacionales. En la misma se observa que las docentes cuyos años de experiencia fluctúa entre 1 – 12 años obtuvieron una media de 27.56 reflejando un nivel de desarrollo aceptable; en el caso de las docentes cuyos años de experiencia fluctúan entre 13 y 24 años obtuvieron una media de 31.63 evidenciando un nivel de desarrollo aceptable; en el caso de los docentes cuyos años de experiencia fluctúan entre 25 y 36 años alcanzaron una media de 39.22 reflejando un nivel de desarrollo óptimo, ya que este valor se encuentra en el intervalo [34.00 – 40.00] tal como se puede verificar en la tabla 3 (p. 28)

En esta misma tabla es necesario precisar que el grupo de docentes que tuvo un comportamiento más homogéneo respecto al comportamiento de esta dimensión

de la variable fue el de profesionales cuyos años de experiencia fluctúan entre 25 y 36 años, al haber obtenido la menor desviación estándar (1.20)

Al citar a Zepeda Hurtado et al. (2019) quienes implementaron una metodología de aprendizaje orientado al desarrollo de proyectos con la finalidad de lograr que los estudiantes de educación superior, pertenecientes a un instituto superior tecnológico puedan desarrollar sus habilidades blandas. pudieron desarrollar sus habilidades blandas significativamente en las siguientes dimensiones: interpersonales, toma de decisiones, pensamiento crítico – autocontrol que coincide con esta dimensión de habilidades organizacionales donde se observó que quienes ostentan un título universitario obtuvieron una media de 28.36 reflejando un nivel de desarrollo aceptable. De la misma forma las profesionales que ostentan un título pedagógico obtuvieron una media de 31.91 reflejando un nivel de desarrollo aceptable, al encontrarse este valor dentro del baremo [26.00 – 34.00] (ver tabla 3, p. 28). En cuanto esta dimensión los docentes con título pedagógico mostraron un comportamiento más homogéneo al haber obtenido la menor desviación estándar (7.48)

En esta misma línea los resultados obtenidos por las docentes de Educación Inicial respecto al comportamiento de dimensión habilidades organizacionales según el grado académico que ostentan en la actualidad. Así los docentes que ostentan el grado de bachiller y maestría obtuvieron una media de 29.20 y 28.29 respectivamente, ubicándose en el nivel de desarrollo aceptable de las habilidades organizacionales. Mientras que el grupo de docentes que ostentan el grado de doctor, obtuvo una media de 37.33 ubicándose en el nivel de desarrollo óptimo, al encontrarse este valor en el baremo [34.00 – 40.00] (ver tabla 3, p. 28). De la misma forma el grupo de docentes con grado de doctor mostraron un comportamiento más homogéneo respecto al desarrollo de las habilidades organizacionales, al haber obtenido la menor desviación estándar (1.53)

Finalmente, los resultados obtenidos por las docentes de Educación Inicial respecto al comportamiento de dimensión habilidades organizacionales según relación laboral. De la cual se puede observar que las docentes contratadas obtuvieron una media de 27.78 reflejando un nivel de desarrollo aceptable respecto a las

habilidades organizacionales, mientras que el personal nombrado obtuvo una media de 37.41 evidenciando un nivel de desarrollo óptimo respecto a las habilidades comunicacionales, siendo estos mismos quienes mostraron un comportamiento más homogéneo al haber obtenido la menor desviación estándar (2.88)

En cuanto a la dimensión habilidades sociales se coincide con Abregú Anchayhua (2018) quien se preocupó por identificar si la danza folklórica se relaciona directamente con el desarrollo de las habilidades blandas en estudiantes universitarios y pudo comprobar que existió una relación directa y significativa. Asimismo, López León & Ruiz Arévalo (2019) quien pretendió analizar la personalidad y los niveles de ansiedad del docente a partir de las habilidades blandas, valiéndose de un análisis hermenéutico documental que permitió concluir que el estado de salud emocional y mental del docente es prioritario en su función y desempeño pedagógico, tratando que el profesional tome conciencia de su situación actual y sea capaz de autorregular sus emociones, lo que le permitiría tener una relación más empática con sus estudiantes, logrando escalar en las diferentes dimensiones del aprendizaje: cognitivo, afectivo y actitudinal.

De la misma forma en la tabla 12 (p. 47) se observó que el nivel de desarrollo de la dimensión habilidades organizacionales que reflejan los docentes de Educación Inicial durante el trabajo remoto que realizan con los niños es aceptable, al haberse obtenido una media de 28.79 la cual se encuentra en el baremo [26.00 – 34.00] tal como lo demuestra la tabla 4 (p. 29). En la tabla 12 (p. 47) se observó el comportamiento de la dimensión habilidades sociales en las docentes de Educación Inicial cuando realizan trabajo remoto con los niños. Así, se afirma que las docentes cuyas edades fluctúan entre 40 – 49 años alcanzaron una media de 31.27 reflejando un nivel de desarrollo aceptable, mientras que las docentes cuyas edades fluctúan entre 50 – 59 años alcanzaron un nivel óptimo en el desarrollo de habilidades sociales al obtener una media de 36.86 respectivamente y encontrarse en el baremo [31.00 – 40.00] (ver tabla 4, p. 29). De la misma forma las docentes cuyas edades fluctúan entre 20 – 29 años y 30 - 39 años, se encuentran en el mismo intervalo al haber obtenido una media de 30.06 y 25.79 respectivamente, evidenciando que el nivel de desarrollo de las habilidades sociales es aceptable. ya

que el valor obtenido se ubicó en el baremo [26.00 – 34.00> (ver tabla 4, p. 29), siendo el grupo de docentes cuyas edades fluctúan entre 50 – 59 años el que mostró un comportamiento más homogéneo respecto a esta dimensión habilidades sociales, al haber obtenido la menor desviación estándar (3.28) respecto a los demás grupos.

En cuanto a Barrón Cotrina (2018) que pudo comparar el comportamiento de la variable dependiente en el grupo control y experimental y que los resultados evidenciaron la influencia significativa del taller en la interacción del docente con sus estudiantes dentro del aula. De la misma forma en la tabla 12 (p. 47), muestra los resultados obtenidos por las docentes de Educación Inicial respecto el nivel de desarrollo de la dimensión habilidades sociales. En la misma se observa que las docentes cuyos años de experiencia fluctúa entre 1 – 12 años obtuvieron una media de 27.46 reflejando un nivel de desarrollo aceptable; en el caso de las docentes cuyos años de experiencia fluctúan entre 13 y 24 años obtuvieron una media de 30.91 evidenciando un nivel de desarrollo aceptable; en el caso de las docentes cuyos años de experiencia fluctúan entre 25 y 36 años alcanzaron una media de 37.33 reflejando un nivel de desarrollo óptimo, ya que este valor se encuentra en el baremo [34.00 – 40.00] tal como se puede verificar en la tabla 4 (p. 29)

En esta misma tabla es necesario precisar que el grupo de docentes que tuvo un comportamiento más homogéneo respecto al comportamiento de esta dimensión de la variable fue el de profesionales cuyos años de experiencia fluctúan entre 25 y 36 años, al haber obtenido la menor desviación estándar (3.67)

En esta misma línea, Jara Cachique (2020) aplicó un test de habilidades sociales el cual se encontró validado lo que le permitió poder contrastar el análisis cualitativo complementado con los resultados que habían obtenido cada uno de los docentes en la aplicación del test. Concluyendo que el taller desarrollado por el investigador permitió fortalecer las habilidades blandas en los individuos que participaron de la muestra, resaltando que el fenómeno de la pandemia a limitado y afectado el desempeño laboral del docente, que los medios artísticos permiten impulsar el desarrollo de las habilidades sociales. Así, en la tabla 12 (p. 47) que mostró los resultados obtenidos por las docentes de Educación Inicial, respecto al nivel de

desarrollo de la dimensión habilidades sociales durante el periodo de trabajo remoto. Se observa que quienes ostentan un título universitario obtuvieron una media de 28.28 reflejando un nivel de desarrollo aceptable. De la misma forma los profesionales que ostentan un título pedagógico obtuvieron una media de 30.60 reflejando un nivel de desarrollo aceptable de la misma forma, al encontrarse este valor dentro del baremo $[26.00 - 34.00>$ (ver tabla 4, p. 29). En cuanto esta dimensión los docentes con título pedagógico mostraron un comportamiento más homogéneo al haber obtenido la menor desviación estándar (7.13)

Asimismo, los resultados obtenidos por las docentes de Educación Inicial respecto al comportamiento de dimensión habilidades sociales según el grado académico que ostentan en la actualidad. Así las docentes que ostentan el grado de bachiller y maestría obtuvieron una media de 28.93 y 27.71 respectivamente, ubicándose en el nivel de desarrollo aceptable de las habilidades sociales. Mientras que el grupo de docentes que ostentan el grado de doctor, obtuvo una media de 36.33 ubicándose en el nivel de desarrollo óptimo, al encontrarse este valor en el baremo $[34.00 - 40.00]$ (ver tabla 4, p. 29). De la misma forma el grupo de docentes con grado de doctor mostraron un comportamiento más homogéneo respecto al desarrollo de las habilidades sociales, al haber obtenido la menor desviación estándar (0.58)

Finalmente, los resultados obtenidos por las docentes de Educación Inicial respecto al comportamiento de dimensión habilidades sociales según relación laboral. De la cual se puede observar que las docentes contratadas obtuvieron una media de 27.69 reflejando un nivel de desarrollo aceptable respecto a las habilidades sociales, mientras que el personal nombrado obtuvo una media de 35.55 evidenciando un nivel de desarrollo óptimo respecto a las habilidades sociales, siendo estos mismos quienes mostraron un comportamiento más homogéneo al haber obtenido la menor desviación estándar (4.06).

VI. CONCLUSIONES

- Primera. En cuanto al objetivo general se pudo determinar el nivel de desarrollo de habilidades blandas que los docentes reflejan, es aceptable durante el trabajo remoto que realizan con los niños de Educación Inicial. Así en la tabla 6 (p. 25) se observó que el nivel de desarrollo de habilidades blandas que reflejan los docentes de Educación Inicial durante el trabajo remoto que realizan con los niños es aceptable, al haberse obtenido una media de 86.65 la cual se encuentra en el intervalo $[74.00 - 96.00>$ tal como lo demuestra la tabla 1 (p. 16).
- Segunda. En cuanto al primer objetivo específico se pudo identificar que el nivel de desarrollo que presentan los docentes de Educación Inicial respecto a la dimensión habilidades comunicacionales es aceptable, ya que en la tabla 8 (p. 29) se observó que el nivel de desarrollo de habilidades comunicacionales que reflejan los docentes de Educación Inicial durante el trabajo remoto que realizan con los niños es aceptable, al haberse obtenido una media de 28.70 la cual se encuentra en el intervalo $[24.00 - 31.00>$ tal como lo demuestra la tabla 2 (p. 17).
- Tercera. En cuanto al segundo objetivo específico se pudo identificar que el nivel de desarrollo que presentan los docentes de Educación Inicial respecto a la dimensión habilidades organizacionales es aceptable. Ya que en la tabla 10 (p. 32) se observa que el nivel de desarrollo de la dimensión habilidades organizacionales que reflejan los docentes de Educación Inicial durante el trabajo remoto que realizan con los niños es aceptable, al haberse obtenido una media de 29.10 la cual se encuentra en el intervalo $[24.00 - 31.00>$ tal como lo demuestra la tabla 3 (p. 18).
- Cuarta. En cuanto al tercer objetivo específico se pudo identificar que el nivel de desarrollo que presentan los docentes de Educación Inicial respecto a la dimensión habilidades sociales es aceptable. Ya que en la tabla 12 (p. 36) se observa que los docentes obtuvieron una media de 28.79 la cual se encuentra en el intervalo $[24.00 - 31.00>$ tal como lo demuestra la tabla 4 (p. 19).

VII. RECOMENDACIONES

- Primero. A la Unidad de Gestión Educativa Local del contexto donde se realizó el estudio, para a través de programas capacitación continua y permanente, pueda ir dotando a los docentes de Educación Inicial que les permita ir fortaleciendo el desarrollo de las habilidades blandas, lo que redundará en beneficio de los estudiantes.
- Segundo. A los directivos de las diferentes instituciones educativas, la necesidad solicitar el apoyo de las autoridades competentes para que la institución pueda contar con profesionales especializados que puedan trabajar de forma personalizada y grupal con los docentes para que puedan seguir avanzando en el desarrollo de las habilidades comunicacionales, organizacionales y sociales.
- Tercero. A los docentes, para que tomen en cuenta que un aspecto importante en el desarrollo efectivo de sus programaciones curriculares es la relación empática que puedan establecer con sus estudiantes. Por lo que deben preocuparse en dotar de diversas estrategias a sus niños que les permita desarrollar habilidades blandas de tal forma que el proceso de enseñanza aprendizaje se consolide con la interacción asertiva entre docentes y discentes.
- Cuarto. A futuros investigadores, que deseen ampliar los tópicos del presente estudio, para que puedan abordar la importancia de las habilidades blandas en el desarrollo afectivo y efectivo del aprendizaje, a partir de un estudio de naturaleza cualitativa para que a partir de las experiencias de vida de los docentes y discentes puedan construirse estrategias que permitan fortalecer el entorno educativo.

VIII. PROPUESTA

Al finalizar el estudio científico la investigadora se propuso a diseñar un Plan de Intervención que permita fortalecer las habilidades blandas en los docentes.

PLAN DE INTERVENCIÓN PARA FORTALECER HABILIDADES BLANDAS EN DOCENTES

8.1. Presentación de la propuesta

Esta propuesta surge como necesidad de fortalecer el desarrollo de habilidades blandas en los docentes, en el contexto de la educación remota en la que se encuentra actualmente la sociedad peruana debido al fenómeno de la pandemia causada por el Coronavirus – 19 y en virtud a las evidencias encontradas en el presente estudio científico donde después de haber elaborado un diagnóstico respecto al nivel de desarrollo de estas habilidades, se pudo comprobar que existe la necesidad de seguir potenciando las habilidades comunicacionales, organizacionales y sociales en las docentes de educación inicial.

8.2. Objetivos

- Fomentar las normas de convivencia durante el desarrollo de las sesiones virtuales con los niños (as).
- Mejorar habilidades de asertividad y dinamismo con los estudiantes.
- Potenciar en las docentes habilidades de liderazgo y empatía.
- Fortalecer habilidades de interacción y flexibilidad entre el docente y el estudiante.

8.3. Contextualización

El estudio realizado por la investigadora se dio en Chimbote, en cuya zona urbana en donde las principales actividades económicas que se desarrollan en la zona es el comercio, la pesca y la industria. En el campo educativo se cuenta con instituciones de educación básica y educación superior, de naturaleza estatal y privada.

8.4. Destinatarios

La aplicación de este plan de intervención está dirigido a docentes de educación inicial de instituciones educativas privadas y estatales.

8.5. Metodología

La metodología que se utilizará para el desarrollo de este plan de intervención, abarcará varios niveles. Las responsabilidades y funciones de las intervenciones serán:

Responsables	Funciones
Equipo de planificación	<ul style="list-style-type: none">• Elaborar el cronograma de actividades del plan de intervención.• Diseñar los materiales de difusión para la convocatoria.• Seleccionar las actividades que se van a desarrollar en el presente plan de intervención.• Iniciar el proceso de reclutamiento de docentes que participarán en la ejecución de las actividades propuestas.• Registrar a las docentes que participarán del evento.
Equipo de ejecución	<ul style="list-style-type: none">• Elaborar los materiales propuestos para el desarrollo de cada actividad propuesta.• Coordinar con los facilitadores que participaran en las videoconferencias programadas.• Controlar la asistencia de los participantes en el desarrollo de las actividades a realizar.• Realizar un seguimiento permanente y continuo a las docentes.
Equipo de evaluación	<ul style="list-style-type: none">• Aplicar la encuesta de satisfacción respecto al desarrollo del plan de intervención.• Aplicar el cuestionario de habilidades blandas propuesto por la investigadora para poder observar los efectos del plan de intervención.

8.6. Cronograma

Actividades a desarrollar	Semanas					
	1	2	3	4	5	6
Sesión 1	■					
Sesión 2		■				
Sesión 3			■			
Sesión 4				■		
Sesión 5					■	
Sesión 6						■

8.7. Recursos materiales y personales

En cuanto a los recursos materiales se necesitará: recursos tecnológicos y de internet, materiales de escritorio, materiales para dinámicas de integración que se compromete a tener cada participante durante la ejecución de las sesiones y/o talleres propuestos.

Respecto a los recursos personales se requerirá de seis (6) ponentes quienes serán los facilitadores de cada sesión virtual con las docentes que participen, de la misma forma se requerirá de personal encargado en cada una de los equipos descritos líneas más arriba.

8.8. Actividades

Se desarrollarán seis sesiones con las temáticas que sean sugeridas por el equipo de planeamiento tomando en cuenta las recomendaciones de la investigadora al momento de finalizar su estudio científico.

REFERENCIAS:

- Abregú Anchayhua, C. (2018). *La danza Folklórica y el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes del elenco de danza folklórica de la UCV -Lima* [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22545>
- Aguaded Gómez, M. C. (2017). Estrategias para potenciar la inteligencia emocional en educación infantil: aplicación del modelo de Mayer y Salovey / STRATEGIES TO ENHANCE EMOTIONAL INTELLIGENCE IN EARLY CHILDHOOD EDUCATION: APPLICATION OF MAYER AND SALOVEY. *Tendencias Pedagógicas*, 30(2017), 175–190. <https://doi.org/10.15366/tp2017.30.010>
- Aguirre, L., & Odrizola, A. (2000). La alternativa humanista para la educación superior del siglo XXI. *Revista Electrónica Sinéctica*, 1(16), 45–52. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99815740007%0ACómo>
- Aliaga Escobedo, J. A., & Del Pozo Vargas, C. M. (2020). PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ ESCUELA DE POSGRADO. In *Pontificia Universidad Católica del Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16027>
- Alpas Chuquillanqui, E. (2017). *Estrategia didáctica teatral: creación colectiva y desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de diseño gráfico / modas del Instituto Continental* [Tesis maestría, Universidad Continental]. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/5145>
- Alsina, Á. (2017). Contexts and proposals for teaching statistics and probability in Early Childhood Education: a didactic itinerary. *Épsilon - Revista de Educación Matemática*, 34(95), 25–48. issn: 2340-714X
- Aparicio Gómez, O. Y., & Ostos Ortiz, O. L. (2018). El constructivismo y el construccionismo. *Revista Interamericana de Investigación, Educación y Pedagogía, RIIEP*, 11(2), 115–120. <https://doi.org/10.15332/s1657-107x.2018.0002.05>
- Arteaga, P., Díaz-Levicoy, D., & Batanero, C. (2017). Research on statistical

- graphics in Primary Education: review of the literature. *Revista Digital Matemática, Educación e Internet*, 18(1), 1–12. <http://tecdigital.tec.ac.cr/revistamatematica/>
- Aybar Gutiérrez, S. (2016). *Habilidades blandas y gestión directiva en instituciones educativas, Ayacucho 2016* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20177>
- Barrón Cotrina, M. C. (2018). Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa “Ricardo Palma” de Acopampa, Carhuaz- 2017 [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21803>
- Burgo Bencomo, O. B., León González, J. L., Cáceres Mesa, M. L., Pérez Maya, C. J., & Espinoza Freire, E. E. (2019). Some thoughts on research and educational intervention. In *Revista Cubana de Medicina Militar* (Vol. 48, Issue 2 sup). https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es_ES 317
- Cabanillas Tello, M. N., Rivadeneyra Pérez, R., Palacios Alva, C. Y., & Hernández Fernández, B. (2021). Socio-emotional skills in educational institutions. *SciComm Report*, 1(1), 1–17. <https://doi.org/10.32457/scr.v1i1.609>
- Cadillo Leiva, G., & Valentín Centeno, L. (2019). Las habilidades blandas en los estudiantes del 4to. grado de secundaria en la IE 1278 Mixto - La Molina. [Tesis de bachiller, Universidad San Ignacio de Loyola]. In *Universidad San Ignacio de Loyola*. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/9696>
- Candia Baeza, C. (2020). The ethical dimension of educational Research. *Revista Ethika+*, 1, 46–68. <https://doi.org/10.5354/2452-6037.2020.57076>
- Cárdenas Saldaña, J., & Medina Gonzales, R. (2019). Taller de habilidades blandas en el desempeño docente en una escuela de educación general básica de Guayas 2018. [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional* - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35628>
- Cazalla-Luna, N., & Molero, D. (2016). Inteligencia emocional percibida, disposición

al optimismo-pesimismo, satisfacción vital y personalidad de docentes en su formación inicial. *Revista de Investigación Educativa*, 34(1), 241–258. <https://doi.org/10.6018/rie.34.1.220701>

Cornejo-Chávez, R., Araya-Moreno, R., Vargas-Pérez, S., & Parra-Moreno, D. (2021). Emotional Education: Paradoxes, Risks and Opportunities Rodrigo. *Revista Saberes Educativos*, 6, 01. <https://doi.org/10.5354/2452-5014.2021.60681>

Cruz Quinde, L. (2018). Fundamentos del paradigma de la educación [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes]. In *Universidad Nacional de Tumbes*. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/709>

Curi Mesaico, V. (2020). Habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa N° 146, S.J.L.-2020 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47680>

Das Chagas, M. I. F. (2015). *Personalidad, inteligencia emocional y diferencias de género en el rendimiento académico de estudiantes de educación secundaria pública (12º año) de la provincia de Setúbal (Portugal) = Identity, emotional intelligence, gender differences and academic per* [Tesis doctoral, Universidad de León]. <https://doi.org/10.18002/10612/5890>

Decreto Supremo N° 044-2020-PCM | Gobierno del Perú. (n.d.). Retrieved November 2, 2020, from <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/460472-044-2020-pcm>

Díaz de Villegas, L., Salvador Jiménez, R., Mesa Carpio, N., & Veitía Arrieta, I. J. (2021). The development of life skills from health promotion. *EDUMECENTRO*, 13(1), 236–251. <https://orcid.org/0000-0002-2856-0283>

Egido, D. (2018). The psychologization of education: Pedagogical implications of emotional intelligence and positive psychology. *Education XXI*, 21(1), 303–320. <https://doi.org/10.5944/educXX1.16058>

Enfermedad por el Coronavirus (COVID-19) | OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud. (n.d.). Retrieved November 3, 2020, from

<https://www.paho.org/es/tag/enfermedad-por-coronavirus-covid-19>

Ernesto, C., Santos, O., Febles Rodríguez, J. P., & Sentí, V. E. (2016). Theoretical - methodological foundation of a strategy to develop soft skills in initial teaching. *Ecociencia*, 3(3), 2016.

Fernández-Berrocal, P., & Ruiz Aranda, D. (2017). Emotional Intelligence in Education. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 6(15), 421–436. <https://doi.org/10.25115/ejrep.v6i15.1289>

Fernández-Martínez, A. M., & Montero-García, I. (2016). Aportes para la educación de la Inteligencia Emocional desde la Educación Infantil. *Rev.Latinoam.Cienc.Soc.Niñez Juv*, 14(1), 53–66. <https://doi.org/10.11600/1692715x.1412120415>

Figuroa Cepeda, H. I., Muñoz Elizabeth, K. E., Lozano Vinicio, E., & Zavala Urquizo, D. F. (2017). Critical analysis of behaviorism and constructivism, as theories of learning in education. *Revista Órbita Pedagógica*, 4(1), 1–12. <http://www.refcale.uileam.edu.ec/index.php/enrevista/article/view/2312>

Figuroa Cepeda, H., Muñoz Correa, K., Vinicio Lozano, E., & Zavala Urquizo, D. (2017). Critical analysis of behaviorism and constructivism, as learning theories in education. *Revista de Entrenamiento*, 4(1), 01–12. <http://www.refcale.uileam.edu.ec/index.php/enrevista/article/view/2312>

Gallego Quinceno, D., Bustamante Penagos, L., Gallego Ramírez, L., Salcedo Díaz, L., Gava, M., & Alfaro Melendez, E. (2017). Quantitative study on the conceptions of science, methodology and teaching for teachers in training. *Revista Lasallista de Investigacion*, 14(1), 144–161. <https://doi.org/10.22507/rli.v14n1a13>

Gastelu Terres, G. L. (2019). Habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las instituciones educativas, Huarochirí, 2019 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36984>

Gómez-Gamero, M. E. (2019). Soft skills competencies for the new millennium.

DIVULGARE Boletín Científico de La Escuela Superior de Actopan, 6(11).
<https://doi.org/10.29057/esa.v6i11.3760>

Gómez Jiménez, J. (2020). *LIFE AND WORK EXPERIENCES OF A PRESCHOOL TEACHER WITH VISUAL IMPAIRMENT: A CASE STUDY*. Tesis de Maestría, Universidad de Costa Rica.

Guevara Alban, G., Verdesoto Arguello, A., & Castro Molina, N. E. (2020). Educational research methodologies (descriptive, experimental, participatory, and action research). *RECIMUNDO*, 4(3), 163–173.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)

Inga-Lindo, D., & Aguirre-Chávez, F. (2021). The approach to virtual education from a holistic perspective in the face of the COVID – 19 pandemic. *Cátedra*, 4(1), 81–97. <https://doi.org/10.29166/catedra.v4i1.2727>

Ivette Burrola-Herrera, J., Manuel Burrola-Márquez, L., & Viramontes-Anaya, E. (2016). Inteligencia emocional e integración grupal en el aula: dos consideraciones en la formación docente. *Ra Ximhai*, 12(6), 165–176.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194010%0ACómo>

Jara Cachique, R. E. (2020). *Propuesta didáctica basada en cartoneras para el desarrollo de las habilidades blandas en docentes de Educación Secundaria* [Tesis licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola].
<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/10708>

Juárez-Hernández, L., & Tobón, S. (2018). Analysis of the elements implicit in the validation of the content of a research instrument. *Revista Espacios*, 39(53), 23. ISSN 0798 1015

KOINONIA Santa Ana de Coro Venezuela Ángel Azuero, F., & Enrique Azuero Azuero, Á. (2019). Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, ISSN-e 2542-3088, Vol. 4, Nº. 8 (Julio - Diciembre), 2019, Págs. 110-127, 4(8), 110–127. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.274>

Larios Gómez, E. (2021). The management of school coexistence in basic education in Mexico: from the perspective of educational marketing.

- Apuntes Universitarios*, 11(2), 20–47. <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.630>
- López León, A. L., & Ruiz Arévalo, K. G. (2019). La personalidad del docente y la relación con los niveles de ansiedad [Tesis de licenciatura, Universidad Estatal de Milagro]. In *Repositorio de la Universidad Estatal de Milagro*. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/4798>
- Lucía, A., & Molinari Paéz, R. (2017). *Las habilidades socioemocionales en docentes en un colegio privado de la ciudad de Quito* [Tesis de licenciatura, Universidad de Los Andes]. <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/8154>
- María Cinta Aguaded Gómez Jennifer Valencia, D. (2017). *Estrategias para potenciar la inteligencia emocional en educación infantil: aplicación del modelo de Mayer y Salovey - Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6164814>
- María Isaza-Zapata, G., & Santiago Calle-Piedrahíta, J. (2016). Un acercamiento a la comprensión del perfil de la inteligencia emocional. *Rev.Latinoam.Cienc.Soc.Niñez Juv*, 14(1), 331–345. <https://doi.org/10.11600/1692715x.14122220814>
- Marrero Sánchez, O., Mohamed Amar, R., & Xifra Triadú, J. (2018). Soft skills: necessary for the integral formation of the university student. *Revista Científica Ecociencia*, 5, 1–18. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.50.144>
- Marreros Saldarriaga, P. L., & Montalvo Vallejos, G. A. (2017). *Programa de habilidades comunicativas asertivas basado en la teoría humanista de Carl Rogers y la teoría del aprendizaje social de Albert Bandura paa mejorar las relaciones interpersonales en los estudiantes del VII ciclo de la especialidad de Educación P* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/7690>
- Mayorga, J. M., & Caita Alvarado, M. A. (2020). Family and postmodernity from an existential perspective. In *Social Science Journal Julio-Diciembre* (Vol. 4, Issue 2). <https://doi.org/10.37955/CS.V4I2.84>
- Muñoz Garijo, M. E. (2015). La importancia del aprendizaje constructivista y la motivación en el aula de infantil. *Unir*, 2(45).

<https://reunir.unir.net/handle/123456789/3313>

- Osorio Benítez, S. (2021). Towards a Teacher transformation with a growth and resilience mindset. *Universciencia: Revista de Divulgación Científica*, 1(56), 43–50. <http://revista.soyuo.mx/index.php/uc>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Techniques on a Population Study. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227–232.
- Pérez, P. M. L., Pérez, P. M. L., & Ramos, P. J. I. L. (2017). La inteligencia emocional. *Revista Mapa*, 1(4). <http://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/21>
- Puertas Molero, P., Ubago Jiménez, J. L., Arrebola, R. M., Padiál Ruz, R., Martínez Martínez, A., & González Valero, G. (2018). Emotional intelligence in training and teaching labor performance: A systematic review. *Revista Espanola de Orientacion y Psicopedagogia*, 29(2), 128–142. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.29.num.2.2018.23157>
- Resolución Viceministerial N° 093-2020-MINEDU | Gobierno del Perú.* (n.d.). Retrieved November 3, 2020, from <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/535987-093-2020-minedu>
- Rivadeneira Rodríguez, E. M. (2017). Theoretical and methodological guidelines of quantitative research in social sciences. *In Crescendo*, 8(1), 115. <https://doi.org/10.21895/incres.2017.v8n1.11>
- Robles Pastor, B. F. (2019). Population and sample. *PUEBLO CONTINENTE*, 30(1), 245–246. <https://doi.org/10.22497/PuebloCont.301.30121>
- Rodríguez Pascual, I. (2017). The participation of the child population in the field of quantitative research methods. *Sociedad e Infancias*, 1, 283–298. <https://doi.org/10.5209/SOCI.55895>
- Rodríguez Siu, J. L. (2020). Soft skills as the basis of the good performance of the university teacher. *INNOVA Research Journal*, 5(2), 186–199. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>

- Roncancio Ariza, M. H., Camacho Bonilla, N. M., Ordoñez León, J. C., & Vaca, P. V. (2017). Convivencia escolar y cotidianidad: una mirada desde la inteligencia emocional. *Revista Educación y Desarrollo Social*, 11(1), 24–47. <https://doi.org/10.18359/reds.2649>
- Sánchez Flores, F. A. (2019). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus Fundamentos epistémicos da pesquisa qualitativa e quantitativa: consensos e dissensos. *Revista Digital de Investigacion En Docencia Universitaria.*, 13(1), 102–122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sarte, J. P. (2018). the existentialism is a Humanism. In *Revista Santander* (Issue 13). [ttps://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasantander/article/view/8940](https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasantander/article/view/8940)
- Seelbach González, G. (2019). *Teorías de la personalidad*. (Tercera ed). Red Tercer Milenio.
- Tacca Huamán, D. R., Tacca Huamán, A. L., & Cuarez Cordero, R. (2020). Inteligencia emocional del docente y satisfacción académica del estudiante universitario. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 14(1), 1–16. <https://doi.org/10.19083/ridu.2020.887>
- Tigse-Carreño, C. (2019). El Constructivismo, según bases teóricas de César Coll. *Revista Andina de Educación*, 2(1), 25–28. <https://doi.org/10.32719/26312816.2019.2.1.4>
- Valeriano Muñoz, A., & Patiño Delgado, J. (2019). Desarrollo de las habilidades blandas en los estudiantes pertenecientes a la Generación Z [Tesis de bachiller, Universidad San Ignacio de Loyola]. In *Universidad San Ignacio de Loyola*. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/9752>
- Valero-Ancco, V. N., Huaman-Huaman, L., & Garavito-Checalla, E. C. (2021). Self-esteem and professional identity of early education teachers. *Rev. Inv. Val*, 15(1), 24–30. <https://doi.org/10.33554/riv.15.1.808>
- Vásquez Matute, S., & Trisoglio De Sifuentes, A. (2018). Plan de Gestión escolar para el desarrollo de habilidades blandas en docentes de una Institución Educativa De Iquitos, Región Loreto [Tesis de licenciatura, Universidad

Marcelino Champagnat]. In *Repositorio Institucional- UMCH*.
<http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/2452>

Vega Farfán, I. (2016). *Educación y libertad en la pedagogía de Paulo Freire* [Tesis licenciatura, Universidad Autónoma de México].
<https://doi.org/http://132.248.9.195/pd2006/0607970/0607970.pdf>

Zeledón Ruiz, M. del P., & Aguilar Rojas, O. N. (2020). Ethics and university teaching. Perceptions and new challenges. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 14(1), e1201.
<https://doi.org/10.19083/ridu.2020.1201>

Zepeda Hurtado, M. E., Cardoso Espinosa, E. O., & Cortés Ruiz, J. A. (2019). El aprendiz|aje orientado en proyectos para el desarrollo de habilidades blandas en el nivel medio superior del IPN. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 10(19), 19.
<https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.530>

ANEXO 01

MATRIZ OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
HABILIDADES BLANDAS	Las habilidades blandas se definen como un grupo de competencias interpersonales y socioemocionales, las cuales están sumamente unidas a la inteligencia emocional, que constituyen el eje transversal para lograr el éxito laboral y personal de una profesional. Esta definición hace énfasis a la capacidad de las habilidades blandas para lograr la eficacia en la persona hacia los objetivos que tiene, sean laborales o personales, de acuerdo a su contexto.(López León & Ruiz Arévalo, 2019)	Las habilidades blandas en el contexto del trabajo remoto son las competencias profesionales, emociones capacidades, cualidades personales, habilidades comunicacionales, organizacionales, sociales, que manifiestan los docentes en el contexto del trabajo remoto a partir del uso de los diferentes medios: zoom, teléfono, celular, whats App. Estos servirán para tener interacciones efectivas entre docentes y estudiantes.	HABILIDADES COMUNICACIONALES	ASERTIVIDAD	Técnica: Encuesta
				DINAMISMO	Instrumento Cuestionario
			HABILIDADES ORGANIZACIONALES	LIDERAZGO	Escala Ordinal
				EMPATIA	Siempre es 4 Casi siempre es 3
			HABILIDADES SOCIALES	FLEXIBILIDAD	A veces es 2
				INTERACCION	Nunca es 1

ANEXO 02

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Sección 1 a 3

Descubriendo mis habilidades blandas en el contexto del trabajo remoto.

El presente cuestionario está dirigido a las docentes de Educación Inicial, con la finalidad de reconocer el nivel de desarrollo de habilidades blandas que practican durante la interacción con sus niños en el trabajo remoto que vienen realizando.

Le solicito contestar las siguientes preguntas con sinceridad y veracidad, toda vez que respetaré cada una de sus respuestas y la información que proporcione será confidencial y para uso exclusivo de la investigación.

Agradezco su gentil aporte al desarrollo del presente estudio científico.

CÓDIGO DE USUARIO: Le solicito que a continuación coloque el número de su Documento Nacional de Identidad para poder validar cada una de sus respuestas, en ningún momento se utilizará esta información con fines de identificación del informante.

Texto respuesta corta

Sección 2 a 3

Datos Socio Demográficos

Es necesario conocer algunas de tus características personales, con la finalidad de establecer criterios al momento de iniciar el análisis de los resultados.

Edad.

Años de experiencia laboral.

Título Profesional obtenido:

- Pedagógico
- Universitario

Grado Académico alcanzado:

- Bachiller
- Maestría
- Doctorado

Condición laboral:

- Contratado
- Nombrado

Sección 3 a 3

Respecto al desarrollo de habilidades blandas.

Te solicito responder a cada una de las siguientes preguntas con la finalidad de poder conocer el nivel de desarrollo de habilidades blandas en la interacción virtual que realizas con los niños.

1. Me expreso de forma clara y concreta con los niños.
 - Nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre
2. Presto atención cuando un niño(a) quiere decirme algo.
 - Nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre
3. Soy capaz de regular mis emociones durante las sesiones virtuales
 - Nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre
4. Trato de tomar las cosas con calma cuando se presenta alguna dificultad en el desarrollo de la sesión.
 - Nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre
5. Identifico las emociones de los niños y trato de entenderlas.
 - Nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre
6. Utilizo gestos y movimientos del rostro para que se capte mejor el mensaje.
 - Nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre
7. Regulo los sonidos del tono de voz con los niños según las circunstancias.
 - Nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre
8. Brindo diversidad de recursos para la mejor participación de los niños en las clases virtuales.
 - Nunca
 - A veces

- Casi siempre
 - Siempre
9. Demuestro iniciativa al proponer nuevas actividades con los niños.
- Nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre
10. Aplico recursos innovadores para captar la atención de los niños.
- Nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre
11. Organizo a los niños de tal forma que todos se sientan importantes.
- Nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre
12. Promuevo la democracia en el desarrollo de las sesiones virtuales.
- Nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre
13. Incentivo a los niños a solucionar sus problemas por sí mismos.
- Nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre
14. Brindo espacios de libre expresión.
- Nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre
15. Genero espacios de dialogo con los niños para absolver sus inquietudes.
- Nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre
16. Reconozco los logros y fortalezas de los niños.
- Nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre
17. Fomento la tolerancia de los diferentes estados de ánimo de los niños
- Nunca
 - A veces

- Casi siempre
 - Siempre
18. Me intereso por el logro de aprendizaje de los niños.
- Nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre
19. Propicio un clima amistoso y de confianza entre los niños.
- Nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre
20. Me preocupo cuando un niño(a) no asiste a las sesiones virtuales.
- Nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre
21. Adapto los materiales y contenidos a las nuevas circunstancias educativas.
- Nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre
22. Adapto la estrategia y metodologías de acuerdo a los recursos tecnológicos con los que cuentan los niños.
- Nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre
23. Busco capacitarme en el desarrollo de herramientas tecnológicas para emplear en las sesiones virtuales.
- Nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre
24. Analizo la labor realizada y planifico acciones para mejorar las clases del trabajo remoto.
- Nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre
25. Utilizo diversos soportes tecnológicos para hacer más efectiva mis sesiones virtuales.
- Nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre

26. Participó activamente con los niños durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.
- Nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre
27. Trato que el niño(a) siempre esté atento a las indicaciones que doy.
- Nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre
28. Utilizo diversos recursos pedagógicos que me permitan mantener la atención de los niños.
- Nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre
29. Elaboro materiales educativos que permitan tener con los estudiantes un diálogo permanente.
- Nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre
30. Aplico diversas estrategias didácticas que promuevan en el niño(a) las ganas de aprender.
- Nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

1. Nombre:

Cuestionario: Descubriendo mis Habilidades Blandas en el Contexto del Trabajo Remoto (HBCTR)

2. Autor:

Mirian Elizabeth Tapia Mariño

3. Objetivo:

Determinar el nivel de desarrollo de habilidades blandas que los docentes reflejan durante el trabajo remoto que realizan con los niños de Educación Inicial.

4. Descripción.

El cuestionario consta de treinta (30) preguntas de respuesta con cuatro opciones (1= Nunca, 2= A veces, 3= Casi siempre y 4= Siempre) está compuesta de tres dimensiones: (a) Habilidades comunicacionales: que contiene 10 ítems, (b) Habilidades organizacionales: que contiene 10 ítems y (c) Habilidades sociales: que contiene 10 ítems.

5. Usuarios

Docentes de Educación Inicial de instituciones educativa estatales, se tomará en cuenta los indicadores socio – demográficos: (a) edad, (b) nivel y grado de formación alcanzado, (c) condición laboral y (d) años de experiencia laboral.

6. Forma de aplicación

En forma virtual con apoyo de los docentes a través del whats app, a quienes se les remitirá el formulario respectivo creado a través del Google Drive.

7. Organización

Variable	Dimensión	Ítems	Peso	Baremos por Dimensiones
Habilidades blandas	Habilidades Comunicacionales	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.	4=40	NDHC [10 – 17> NMHC [17 – 24> NAHC [24 – 31> NOHC [31 -40]
	Habilidades Organizacionales	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20.	4=40	NDHO [10 – 17> NMHO [17 – 24> NAHO [24 – 31> NOHO [31 -40]
	Habilidades Sociales	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30.	4=40	NDHS [10 – 17> NMHS [17 – 24> NAHS [24 – 31> NOHS [31 -40]
Baremos por variable		30	4= 120	NDHB [30 – 52> NMHB [52 – 74> NAHB [74 – 96> NOHB [96 -120]

8. Descripción de baremos:

Según la variable:

HABILIDADES BLANDAS

- NDHB (Nivel Deficiente de Habilidades Blandas) cuando el docente obtuvo un puntaje que se encuentra en el intervalo de $[30 - 52>$ y se puede afirmar que presenta un nivel de desarrollo deficiente respecto a las habilidades comunicacionales, habilidades organizacionales y habilidades sociales.
- NMHB (Nivel Moderado de Habilidades Blandas) cuando el docente obtuvo un puntaje que se encuentra en el intervalo de $[52 - 74>$ y se puede afirmar que presenta un nivel de desarrollo moderado respecto a las habilidades comunicacionales, habilidades organizacionales y habilidades sociales.
- NAHB (Nivel Aceptable de Habilidades Blandas) cuando el docente obtuvo un puntaje que se encuentra en el intervalo de $[74 - 96>$ y se puede afirmar que presenta un nivel de desarrollo aceptable respecto a las habilidades comunicacionales, habilidades organizacionales y habilidades sociales.
- NOHB (Nivel Óptimo de Habilidades Blandas) cuando el docente obtuvo un puntaje que se encuentra en el intervalo de $[96 - 120]$ y se puede afirmar que presenta un nivel de desarrollo óptimo respecto a las habilidades comunicacionales, habilidades organizacionales y habilidades sociales.

Según las dimensiones:

DIMENSIÓN 1: HABILIDADES COMUNICACIONALES

- NDHC (Nivel Deficiente de Habilidades Comunicacionales) cuando el docente obtuvo un puntaje que se encuentra en el intervalo de $[10 - 17>$ y se puede afirmar que presenta un nivel de desarrollo deficiente respecto a las actitudes asertividad y dinamismo.
- NMHC (Nivel Moderado de Habilidades Comunicacionales) cuando el docente obtuvo un puntaje que se encuentra en el intervalo de $[17 - 24>$ y se puede afirmar que presenta un nivel de desarrollo moderado respecto a las actitudes asertividad y dinamismo.
- NAHC (Nivel Aceptable de Habilidades Comunicacionales) cuando el docente obtuvo un puntaje que se encuentra en el intervalo de $[24 - 31>$ y se puede afirmar que presenta un nivel de desarrollo aceptable respecto a las a las actitudes asertividad y dinamismo.
- NOHC (Nivel Óptimo de Habilidades Comunicacionales) cuando el docente obtuvo un puntaje que se encuentra en el intervalo de $[31 - 40]$ y se puede afirmar que presenta un nivel de desarrollo óptimo respecto a las actitudes asertividad y dinamismo.

DIMENSIÓN 2: HABILIDADES ORGANIZACIONALES

- NDHO (Nivel Deficiente de Habilidades Organizacionales) cuando el docente obtuvo un puntaje que se encuentra en el intervalo de $[10 - 17>$ y se puede afirmar que

presenta un nivel de desarrollo deficiente respecto a las actitudes de liderazgo y empatía.

- NMHO (Nivel Moderado de Habilidades Organizacionales) cuando el docente obtuvo un puntaje que se encuentra en el intervalo de [17 – 24> y se puede afirmar que presenta un nivel de desarrollo moderado respecto a las actitudes de liderazgo y empatía.
- NAHO (Nivel Aceptable de Habilidades Organizacionales) cuando el docente obtuvo un puntaje que se encuentra en el intervalo de [24 – 31> y se puede afirmar que presenta un nivel de desarrollo aceptable respecto a las a las actitudes de liderazgo y empatía.
- NOHO (Nivel Óptimo de Habilidades Organizacionales) cuando el docente obtuvo un puntaje que se encuentra en el intervalo de [31 – 40] y se puede afirmar que presenta un nivel de desarrollo óptimo respecto a las actitudes de liderazgo y empatía.

DIMENSIÓN 3: HABILIDADES SOCIALES

- NDHS (Nivel Deficiente de Habilidades Sociales) cuando el docente obtuvo un puntaje que se encuentra en el intervalo de [10 – 17> y se puede afirmar que presenta un nivel de desarrollo deficiente respecto a las actitudes de flexibilidad e interacción.
- NMHS (Nivel Moderado de Habilidades Sociales) cuando el docente obtuvo un puntaje que se encuentra en el intervalo de [17 – 24> y se puede afirmar que presenta un nivel de desarrollo moderado respecto a las actitudes de flexibilidad e interacción.
- NAHS (Nivel Aceptable de Habilidades Sociales) cuando el docente obtuvo un puntaje que se encuentra en el intervalo de [24 – 31> y se puede afirmar que presenta un nivel de desarrollo aceptable respecto a las a las actitudes de flexibilidad e interacción.
- NOHS (Nivel Óptimo de Habilidades Sociales) cuando el docente obtuvo un puntaje que se encuentra en el intervalo de [31 – 40] y se puede afirmar que presenta un nivel de desarrollo óptimo respecto a las actitudes de flexibilidad e interacción.

9. Validez

La validez se desarrolló luego de la sistematización de 5 expertos profesionales con el grado de Doctor, quienes emitieron sus juicios de valoración acerca del instrumento.

Expertos:

- Weslyn Valverde Alva
- Mary Juana Alarcón Neira
- José Pascual Apolaya Sotelo
- Gleny Sofía Añamuro Machicao
- Cristina Morales Córdova

10. Confiabilidad.

La confiabilidad se obtuvo luego de aplicar una prueba piloto a una muestra de 38 docentes, utilizando coeficiente de confiabilidad de Alfa de Crombach, se obtuvo un resultado de 0.993

ANEXO 03

Validez y confiabilidad de los Instrumentos

INFORME DE CONFIABILIDAD – ALFA DE CROMBACH ALFA DE CROMBACH

TITULO DE LA TESIS:

HABILIDADES BLANDAS EN DOCENTES DE EDUCACION INICIAL EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO REMOTO. CHIMBOTE, 2020

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO DESCUBRIENDO MIS HABILIDADES BLANDAS EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO REMOTO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	38	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	38	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,993	,993	30

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
1. Me expreso de forma clara y concreta con los niños.	2,39	,679	38

2. Presto atención cuando un niño(a) quiere decirme algo.	2,47	,893	38
3. Soy capaz de regular mis emociones durante las sesiones virtuales	2,42	,758	38
4. Trato de tomar las cosas con calma cuando se presenta alguna dificultad en el desarrollo de la sesión.	2,29	,654	38
5. Identifico las emociones de los niños y trato de entenderlas.	2,42	,758	38
6. Utilizo gestos y movimientos del rostro para que se capte mejor el mensaje.	2,37	,819	38
7. Regulo los sonidos del tono de voz con los niños según las circunstancias.	2,39	,755	38
8. Brindo diversidad de recursos para la mejor participación de los niños en las clases virtuales.	2,34	,708	38
9. Demuestro iniciativa al proponer nuevas actividades con los niños.	2,45	,760	38
10. Aplico recursos innovadores para captar la atención de los niños.	2,32	,574	38
11. Organizo a los niños de tal forma que todos se sientan importantes.	2,53	,862	38
12. Promuevo la democracia en el desarrollo de las sesiones virtuales.	2,45	,891	38
13. Incentivo a los niños a solucionar sus problemas por sí mismos.	2,39	,790	38
14. Brindo espacios de libre expresión.	2,50	,797	38

15. Genero espacios de dialogo con los niños para absolver sus inquietudes.	2,47	,797	38
16. Reconozco los logros y fortalezas de los niños.	2,53	,830	38
17. Fomento la tolerancia de los diferentes estados de ánimo de los niños	2,50	,830	38
18. Me intereso por el logro de aprendizaje de los niños.	2,50	,830	38
19. Propicio un clima amistoso y de confianza entre los niños.	2,58	,889	38
20. Me preocupo cuando un niño(a) no asiste a las sesiones virtuales.	2,50	,862	38
21. Adapto los materiales y contenidos a las nuevas circunstancias educativas.	2,32	,739	38
22. Adapto la estrategia y metodologías de acuerdo a los recursos tecnológicos con los que cuentan los niños.	2,45	,795	38
23. Busco capacitarme en el desarrollo de herramientas tecnológicas para emplear en las sesiones virtuales.	2,32	,574	38
24. Analizo la labor realizada y planifico acciones para mejorar las clases del trabajo remoto.	2,42	,683	38
25. Utilizo diversos soportes tecnológicos para hacer más efectiva mis sesiones virtuales.	2,29	,654	38
26. Participó activamente con los niños durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	2,42	,722	38

27. Trato que el niño(a) 4 esté atento a las indicaciones que doy.	2,50	,830	38
28. Utilizo diversos recursos pedagógicos que me permitan mantener la atención de los niños.	2,47	,725	38
29. Elaboro materiales educativos que permitan tener con los estudiantes un diálogo permanente.	2,37	,675	38
30. Aplico diversas estrategias didácticas que promuevan en el niño(a) las ganas de aprender.	2,47	,725	38

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	2,428	2,289	2,579	,289	1,126	,006	30
Varianzas de elemento	,588	,330	,797	,467	2,414	,017	30

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	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Me expreso de forma clara y concreta con los niños.	70,45	410,200	,900	.	,992
2. Presto atención cuando un niño(a) quiere decirme algo.	70,37	402,239	,905	.	,992

3. Soy capaz de regular mis emociones durante las sesiones virtuales	70,42	406,467	,929	.	,992
4. Trato de tomar las cosas con calma cuando se presenta alguna dificultad en el desarrollo de la sesión.	70,55	412,470	,849	.	,993
5. Identifico las emociones de los niños y trato de entenderlas.	70,42	407,764	,885	.	,992
6. Utilizo gestos y movimientos del rostro para que se capte mejor el mensaje.	70,47	405,067	,900	.	,992
7. Regulo los sonidos del tono de voz con los niños según las circunstancias.	70,45	408,362	,869	.	,992
8. Brindo diversidad de recursos para la mejor participación de los niños en las clases virtuales.	70,50	408,959	,907	.	,992
9. Demuestro iniciativa al proponer nuevas actividades con los niños.	70,39	405,435	,961	.	,992
10. Aplico recursos innovadores para captar la atención de los niños.	70,53	413,770	,913	.	,992
11. Organizo a los niños de tal forma que todos se sientan importantes.	70,32	402,222	,939	.	,992

12. Promuevo la democracia en el desarrollo de las sesiones virtuales.	70,39	402,894	,887	.	,992
13. Incentivo a los niños a solucionar sus problemas por sí mismos.	70,45	404,903	,941	.	,992
14. Brindo espacios de libre expresión.	70,34	405,583	,910	.	,992
15. Genero espacios de dialogo con los niños para absolver sus inquietudes.	70,37	406,131	,893	.	,992
16. Reconozco los logros y fortalezas de los niños.	70,32	402,222	,977	.	,992
17. Fomento la tolerancia de los diferentes estados de ánimo de los niños	70,34	404,447	,907	.	,992
18. Me intereso por el logro de aprendizaje de los niños.	70,34	403,528	,936	.	,992
19. Propicio un clima amistoso y de confianza entre los niños.	70,26	400,848	,949	.	,992
20. Me preocupo cuando un niño(a) no asiste a las sesiones virtuales.	70,34	404,069	,883	.	,992
21. Adapto los materiales y contenidos a las nuevas circunstancias educativas.	70,53	409,175	,860	.	,992

22. Adapto la estrategia y metodologías de acuerdo a los recursos tecnológicos con los que cuentan los niños.	70,39	407,759	,842	.	,993
23. Busco capacitarme en el desarrollo de herramientas tecnológicas para emplear en las sesiones virtuales.	70,53	414,580	,877	.	,992
24. Analizo la labor realizada y planifico acciones para mejorar las clases del trabajo remoto.	70,42	409,656	,915	.	,992
25. Utilizo diversos soportes tecnológicos para hacer más efectiva mis sesiones virtuales.	70,55	412,740	,838	.	,993
26. Participó activamente con los niños durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	70,42	407,115	,955	.	,992
27. Trato que el niño(a) esté atento a las indicaciones que doy.	70,34	402,555	,966	.	,992
28. Utilizo diversos recursos pedagógicos que me permitan mantener la atención de los niños.	70,37	408,780	,891	.	,992

29. Elaboro materiales educativos que permitan tener con los estudiantes un diálogo permanente.	70,47	411,553	,856	.	,992
30. Aplico diversas estrategias didácticas que promuevan en el niño(a) las ganas de aprender.	70,37	408,293	,908	.	,992

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
72,84	435,434	20,867	30



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

HABILIDADES BLANDAS EN DOCENTES DE EDUCACION INICIAL, EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO REMOTO. CHIMBOTE, 2020



NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO DESCUBRIENDO MIS HABILIDADES BLANDAS EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO REMOTO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
HABILIDADES BLANDAS	Habilidades Comunicacionales	Asertividad	1. Me expreso de forma clara y concreta con los niños.				X		X		X		X				
			2. Presto atención cuando un niño(a) quiere decirme algo.				X				X		X				
			3. Soy capaz de regular mis emociones durante las sesiones virtuales.				X		X		X		X				
			4. Trato de tomar las cosas con calma cuando se presenta alguna dificultad en el desarrollo de la sesión.				X		X		X		X				
			5. Identifico las emociones de los niños y trato de entenderlas.				X		X		X		X				
		Dinamismo	6. Utilizo gestos y movimientos del rostro para que se capte mejor el mensaje.				X		X		X		X				
			7. Regulo los sonidos del tono de voz con los niños según las circunstancias.				X		X		X		X				
			8. Brindo diversidad de recursos para la mejor participación de los niños en las clases virtuales.				X		X		X		X				
			9. Demuestro iniciativa al proponer nuevas actividades con los niños.				X		X		X		X				
			10. Aplico recursos innovadores para captar la atención de los niños.				X		X		X		X				
	Habilidades Organizacionales	Liderazgo	11. Organizo a los niños de tal forma que todos se sientan importantes.				X		X		X		X				
			12. Promuevo la democracia en el desarrollo de las sesiones virtuales.				X		X		X		X				
			13. Incentivo a los niños a solucionar sus problemas por sí mismos.				X		X		X		X				
			14. Brindo espacios de libre expresión.				X		X		X		X				
			15. Genero espacios de dialogo con los niños para absolver sus inquietudes.				X		X		X		X				
		Empatía	16. Reconozco los logros y fortalezas de los niños.				X		X		X		X				
			17. Fomento la tolerancia de los diferentes estados de ánimo de los niños.				X		X		X		X				
			18. Me intereso por el logro de aprendizaje de los niños.				X		X		X		X				
			19. Propicio un clima amistoso y de confianza entre los niños.				X		X		X		X				
			20. Adapto los materiales y contenidos a las nuevas				X		X		X		X				

[Handwritten signature]
DOCTOR EN EDUCACIÓN
 Facultad de Educación - Universidad César Vallejo

Habilidades Sociales	Flexibilidad	circunstancias educativas.													
		21. Adapto los materiales y contenidos a las nuevas circunstancias educativas.				X	X	X	X						
		22. Adapto la estrategia y metodologías de acuerdo a los recursos tecnológicos con los que cuentan los niños.				X	X	X	X						
		23. Busco capacitarme en el desarrollo de herramientas tecnológicas para emplear en las sesiones virtuales.				X	X	X	X						
		24. Analizo la labor realizada y planifico acciones para mejorar las clases del trabajo remoto.				X	X	X	X						
	25. Utilizo diversos soportes tecnológicos para hacer más efectiva mis sesiones virtuales.				X	X	X	X							
	Interacción	26. Participó activamente con los niños durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.				X	X	X	X						
		27. Trato que el niño(a) siempre esté atento a las indicaciones que doy.				X	X	X	X						
		28. Utilizo diversos recursos pedagógicos que me permitan mantener la atención de los niños.				X	X	X	X						
		29. Elaboro materiales educativos que permitan tener con los estudiantes un diálogo permanente.				X	X	X	X						
30. Aplico diversas estrategias didácticas que promuevan en el niño(a) las ganas de aprender.					X	X	X	X							



 Dr. José Pascual Apolaya Sotelo
DOCTOR EN EDUCACIÓN
 Asesor de Tesis - Consultor Pedagógico

DR. JOSÉ PASCUAL APOLAYA SOTELO
DNI 10712595



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DESCUBRIENDO MIS HABILIDADES BLANDAS EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO REMOTO.

OBJETIVO: Determinar el nivel de desarrollo de habilidades blandas que los docentes reflejan durante el trabajo remoto que realizan con los niños de Educación Inicial.

DIRIGIDO A: Docentes de Educación Inicial

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : DR. JOSE PASCUAL APOLAYA SOTELO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN EDUCACIÓN

Dr. José Pascual Apolaya Sotelo
DOCTOR EN EDUCACIÓN
Asesor de Tesis - Consultor Pedagógico



JOSÉ PASCUAL APOLAYA SOTELO
DNI 10712595

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO
TÍTULO DE LA TESIS:

HABILIDADES BLANDAS EN DOCENTES DE EDUCACION INICIAL, EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO REMOTO. CHIMBOTE, 2020

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO DESCUBRIENDO MIS HABILIDADES BLANDAS EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO REMOTO


 Director

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
HABILIDADES BLANDAS	Habilidades Comunicacionales	Asertividad	1. Me expreso de forma clara y concreta con los niños.				X		X		X		X		
			2. Presto atención cuando un niño(a) quiere decirme algo.				X		X		X		X		
			3. Soy capaz de regular mis emociones durante las sesiones virtuales.				X		X		X		X		
			4. Trato de tomar las cosas con calma cuando se presenta alguna dificultad en el desarrollo de la sesión.				X		X		X		X		
			5. Identifico las emociones de los niños y trato de entenderlas.				X		X		X		X		
		Dinamismo	6. Utilizo gestos y movimientos del rostro para que se capte mejor el mensaje.				X		X		X		X		
			7. Regulo los sonidos del tono de voz con los niños según las circunstancias.				X		X		X		X		
			8. Brindo diversidad de recursos para la mejor participación de los niños en las clases virtuales.				X		X		X		X		
			9. Demuestro iniciativa al proponer nuevas actividades con los niños.				X		X		X		X		
			10. Aplico recursos innovadores para captar la atención de los niños.				X		X		X		X		
	Habilidades Organizacionales	Liderazgo	11. Organizo a los niños de tal forma que todos se sientan importantes.				X		X		X		X		
			12. Promuevo la democracia en el desarrollo de las sesiones virtuales.				X		X		X		X		
			13. Incentivo a los niños a solucionar sus problemas por sí mismos.				X		X		X		X		
			14. Brindo espacios de libre expresión.				X		X		X		X		
			15. Genero espacios de dialogo con los niños para absolver sus inquietudes.				X		X		X		X		
		Empatía	16. Reconozco los logros y fortalezas de los niños.				X		X		X		X		
			17. Fomento la tolerancia de los diferentes estados de ánimo de los niños.				X		X		X		X		
			18. Me intereso por el logro de aprendizaje de los niños.				X		X		X		X		
			19. Propicio un clima amistoso y de confianza entre los niños.				X		X		X		X		
			20. Adapto los materiales y contenidos a las nuevas				X		X		X		X		

Habilidades Sociales	Flexibilidad	circunstancias educativas.																	
		21. Adapto los materiales y contenidos a las nuevas circunstancias educativas.				X		X		X		X							
		22. Adapto la estrategia y metodologías de acuerdo a los recursos tecnológicos con los que cuentan los niños.				X		X		X		X							
		23. Busco capacitarme en el desarrollo de herramientas tecnológicas para emplear en las sesiones virtuales.				X		X		X		X							
		24. Analizo la labor realizada y planifico acciones para mejorar las clases del trabajo remoto.				X		X		X		X							
	25. Utilizo diversos soportes tecnológicos para hacer más efectiva mis sesiones virtuales.				X		X		X		X								
	Interacción	26. Participó activamente con los niños durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.				X		X		X		X							
		27. Trato que el niño(a) siempre esté atento a las indicaciones que doy.				X		X		X		X							
		28. Utilizo diversos recursos pedagógicos que me permitan mantener la atención de los niños.				X		X		X		X							
		29. Elaboro materiales educativos que permitan tener con los estudiantes un diálogo permanente.				X		X		X		X							
30. Aplico diversas estrategias didácticas que promuevan en el niño(a) las ganas de aprender.					X		X		X		X								



DRA. CRISTINA MARGARITA MORALES CÓRDOVA
DNI 07871071

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DESCUBRIENDO MIS HABILIDADES BLANDAS EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO REMOTO.

OBJETIVO: Determinar el nivel de desarrollo de habilidades blandas que los docentes reflejan durante el trabajo remoto que realizan con los niños de Educación Inicial.

DIRIGIDO A: Docentes de Educación Inicial

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : DRA. CRISTINA MARGARITA MORALES CÓRDOVA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA EN EDUCACIÓN


Dra. CRISTINA MORALES CÓRDOVA
DIRECTORA

DRA. CRISTINA MARGARITA MORALES CÓRDOVA
DNI 07871071

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

HABILIDADES BLANDAS EN DOCENTES DE EDUCACION INICIAL, EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO REMOTO. CHIMBOTE, 2020

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO DESCUBRIENDO MIS HABILIDADES BLANDAS EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO REMOTO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
HABILIDADES BLANDAS	Habilidades Comunicacionales	Asertividad	1. Me expreso de forma clara y concreta con los niños.				X		X		X		X		
			2. Presto atención cuando un niño(a) quiere decirme algo.				X		X		X		X		
			3. Soy capaz de regular mis emociones durante las sesiones virtuales.				X		X		X		X		
			4. Trato de tomar las cosas con calma cuando se presenta alguna dificultad en el desarrollo de la sesión.				X		X		X		X		
			5. Identifico las emociones de los niños y trato de entenderlas.				X		X		X		X		
		Dinamismo	6. Utilizo gestos y movimientos del rostro para que se capte mejor el mensaje.				X		X		X		X		
			7. Regulo los sonidos del tono de voz con los niños según las circunstancias.				X		X		X		X		
			8. Brindo diversidad de recursos para la mejor participación de los niños en las clases virtuales.				X		X		X		X		
			9. Demuestro iniciativa al proponer nuevas actividades con los niños.				X		X		X		X		
			10. Aplico recursos innovadores para captar la atención de los niños.				X		X		X		X		
	Habilidades Organizacionales	Liderazgo	11. Organizo a los niños de tal forma que todos se sientan importantes.				X		X		X		X		
			12. Promuevo la democracia en el desarrollo de las sesiones virtuales.				X		X		X		X		
			13. Incentivo a los niños a solucionar sus problemas por sí mismos.				X		X		X		X		
			14. Brindo espacios de libre expresión.				X		X		X		X		
			15. Genero espacios de dialogo con los niños para absolver sus inquietudes.				X		X		X		X		
		Empatía	16. Reconozco los logros y fortalezas de los niños.				X		X		X		X		
			17. Fomento la tolerancia de los diferentes estados de ánimo de los niños.				X		X		X		X		
			18. Me intereso por el logro de aprendizaje de los niños.				X		X		X		X		
			19. Propicio un clima amistoso y de confianza entre los niños.				X		X		X		X		
			20. Adapto los materiales y contenidos a las nuevas				X		X		X		X		



Habilidades Sociales	Flexibilidad	circunstancias educativas.														
		21. Adapto los materiales y contenidos a las nuevas circunstancias educativas.				X		X		X			X			
		22. Adapto la estrategia y metodologías de acuerdo a los recursos tecnológicos con los que cuentan los niños.				X		X		X			X			
		23. Busco capacitarme en el desarrollo de herramientas tecnológicas para emplear en las sesiones virtuales.				X		X		X			X			
		24. Analizo la labor realizada y planifico acciones para mejorar las clases del trabajo remoto.				X		X		X			X			
	25. Utilizo diversos soportes tecnológicos para hacer más efectiva mis sesiones virtuales.				X		X		X			X				
	Interacción	26. Participó activamente con los niños durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.				X		X		X			X			
		27. Trato que el niño(a) siempre esté atento a las indicaciones que doy.				X		X		X			X			
		28. Utilizo diversos recursos pedagógicos que me permitan mantener la atención de los niños.				X		X		X			X			
		29. Elaboro materiales educativos que permitan tener con los estudiantes un diálogo permanente.				X		X		X			X			
30. Aplico diversas estrategias didácticas que promuevan en el niño(a) las ganas de aprender.					X		X		X			X				



DRA. GLENY SOFÍA ANAMURO MACHICAO
DNI 29627505



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DESCUBRIENDO MIS HABILIDADES BLANDAS EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO REMOTO.

OBJETIVO: Determinar el nivel de desarrollo de habilidades blandas que los docentes reflejan durante el trabajo remoto que realizan con los niños de Educación Inicial.

DIRIGIDO A: Docentes de Educación Inicial

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : DRA. GLENY SOFÍA AÑAMURO MACHICAO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA EN EDUCACIÓN



DRA. GLENY SOFÍA AÑAMURO MACHICAO
DNI 29627505

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO
TITULO DE LA TESIS:

HABILIDADES BLANDAS EN DOCENTES DE EDUCACION INICIAL, EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO REMOTO. CHIMBOTE, 2020

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
HABILIDADES BLANDAS	Habilidades Comunicacionales	Asertividad	1. Me expreso de forma clara y concreta con los niños.				X		X		X		X		
			2. Presto atención cuando un niño(a) quiere decirme algo.				X		X		X		X		
			3. Soy capaz de regular mis emociones durante las sesiones virtuales.				X		X		X		X		
			4. Trato de tomar las cosas con calma cuando se presenta alguna dificultad en el desarrollo de la sesión.				X		X		X		X		
			5. Identifico las emociones de los niños y trato de entenderlas.				X		X		X		X		
		Dinamismo	6. Utilizo gestos y movimientos del rostro para que se capte mejor el mensaje.				X		X		X		X		
			7. Regulo los sonidos del tono de voz con los niños según las circunstancias.				X		X		X		X		
			8. Brindo diversidad de recursos para la mejor participación de los niños en las clases virtuales.				X		X		X		X		
			9. Demuestro iniciativa al proponer nuevas actividades con los niños.				X		X		X		X		
			10. Aplico recursos innovadores para captar la atención de los niños.				X		X		X		X		
	Habilidades Organizacionales	Liderazgo	11. Organizo a los niños de tal forma que todos se sientan importantes.				X		X		X		X		
			12. Promuevo la democracia en el desarrollo de las sesiones virtuales.				X		X		X		X		
			13. Incentivo a los niños a solucionar sus problemas por sí mismos.				X		X		X		X		
			14. Brindo espacios de libre expresión.				X		X		X		X		
			15. Genero espacios de dialogo con los niños para absolver sus inquietudes.				X		X		X		X		
		Empatía	16. Reconozco los logros y fortalezas de los niños.				X		X		X		X		
			17. Fomento la tolerancia de los diferentes estados de ánimo de los niños.				X		X		X		X		
			18. Me intereso por el logro de aprendizaje de los niños.				X		X		X		X		
			19. Propicio un clima amistoso y de confianza entre los niños.				X		X		X		X		
			20. Adapto los materiales y contenidos a las nuevas				X		X		X		X		

Habilidades Sociales	Flexibilidad	circunstancias educativas.												
		21. Adapto los materiales y contenidos a las nuevas circunstancias educativas.				X		X		X		X		
		22. Adapto la estrategia y metodologías de acuerdo a los recursos tecnológicos con los que cuentan los niños.				X		X		X		X		
		23. Busco capacitarme en el desarrollo de herramientas tecnológicas para emplear en las sesiones virtuales.				X		X		X		X		
		24. Analizo la labor realizada y planifico acciones para mejorar las clases del trabajo remoto.				X		X		X		X		
	25. Utilizo diversos soportes tecnológicos para hacer más efectiva mis sesiones virtuales.				X		X		X		X			
	Interacción	26. Participó activamente con los niños durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.				X		X		X		X		
		27. Trato que el niño(a) siempre esté atento a las indicaciones que doy.				X		X		X		X		
		28. Utilizo diversos recursos pedagógicos que me permitan mantener la atención de los niños.				X		X		X		X		
		29. Elaboro materiales educativos que permitan tener con los estudiantes un diálogo permanente.				X		X		X		X		
30. Aplico diversas estrategias didácticas que promuevan en el niño(a) las ganas de aprender.					X		X		X		X			



Dr. Wesley Valverde Alva
DNI 43163513

DNI 43163513

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

OBJETIVO: Determinar el nivel de desarrollo de habilidades blandas que los docentes reflejan durante el trabajo remoto que realizan con los niños de Educación Inicial.

DIRIGIDO A: Docentes de Educación Inicial

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : DR. WESLYN VALVERDE ALVA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN EDUCACIÓN



Dr. Weslyn Valverde Alva
DNI 43163513

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO
TÍTULO DE LA TESIS:

HABILIDADES BLANDAS EN DOCENTES DE EDUCACION INICIAL, EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO REMOTO. CHIMBOTE, 2020

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
HABILIDADES BLANDAS	Habilidades Comunicacionales	Asertividad	1. Me expreso de forma clara y concreta con los niños.				X		X		X		X		
			2. Presto atención cuando un niño(a) quiere decirme algo.				X		X		X		X		
			3. Soy capaz de regular mis emociones durante las sesiones virtuales.				X		X		X		X		
			4. Trato de tomar las cosas con calma cuando se presenta alguna dificultad en el desarrollo de la sesión.				X		X		X		X		
			5. Identifico las emociones de los niños y trato de entenderlas.				X		X		X		X		
		Dinamismo	6. Utilizo gestos y movimientos del rostro para que se capte mejor el mensaje.				X		X		X		X		
			7. Regulo los sonidos del tono de voz con los niños según las circunstancias.				X		X		X		X		
			8. Brindo diversidad de recursos para la mejor participación de los niños en las clases virtuales.				X		X		X		X		
			9. Demuestro iniciativa al proponer nuevas actividades con los niños.				X		X		X		X		
			10. Aplico recursos innovadores para captar la atención de los niños.				X		X		X		X		
	Habilidades Organizacionales	Liderazgo	11. Organizo a los niños de tal forma que todos se sientan importantes.				X		X		X		X		
			12. Promuevo la democracia en el desarrollo de las sesiones virtuales.				X		X		X		X		
			13. Incentivo a los niños a solucionar sus problemas por sí mismos.				X		X		X		X		
			14. Brindo espacios de libre expresión.				X		X		X		X		
			15. Genero espacios de dialogo con los niños para absolver sus inquietudes.				X		X		X		X		
		Empatía	16. Reconozco los logros y fortalezas de los niños.				X		X		X		X		
			17. Fomento la tolerancia de los diferentes estados de ánimo de los niños.				X		X		X		X		
			18. Me intereso por el logro de aprendizaje de los niños.				X		X		X		X		
			19. Propicio un clima amistoso y de confianza entre los niños.				X		X		X		X		
			20. Adapto los materiales y contenidos a las nuevas				X		X		X		X		

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

OBJETIVO: Determinar el nivel de desarrollo de habilidades blandas que los docentes reflejan durante el trabajo remoto que realizan con los niños de Educación Inicial.

DIRIGIDO A: Docentes de Educación Inicial

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : DRA. MARY JUANA ALARCON NEIRA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



Dra Mary Juana Alarcón Neira
33264549

ANEXO 04

CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

El tamaño de la muestra del estudio se estableció estadísticamente y estará conformada por doscientos treinta y cuatro (207) docentes. El número de la muestra quedó determinada con una confiabilidad de los resultados al 95% (0.05 de error), se obtuvo aplicando la Fórmula de Cochran, que se muestra a continuación:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2 (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Aplicado al estudio, entonces se tendrá:

$$207.11 = \frac{(1,96)^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50 \cdot q}{(0,05)^2 (260 - 1) + (1,96)^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50}$$

Donde:

- n = Tamaño de la muestra (207.11)
- N = Tamaño de la población (260)
- Z = Número determinado según la tabla de área bajo la curva normal tipificada de 0 a Z , que representa el límite de confianza requerido para garantizar los resultados, en este caso tomaremos como valor 1,96.
- p = Probabilidad de acierto, en este caso el valor será 0,50 el 50%.
- q = Probabilidad de no acierto, en este caso el valor será 0,50 el otro 50%.
- E = Error máximo permitido, que será del 5% e igual a 0,05 el 5%.

ANEXO 05

Autorización de la institución en donde se aplicó la investigación



“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Nuevo Chimbote, 14 de Setiembre del 2020

OFICIO N° 1412-B - 2020/ME/RA/DRE-A/UGEL-S- D

SEÑORA:

Dra. ROSA MARIA SALAS SANCHEZ
JEFA DE LA ESCUELA DE POST GRADO
UCV - CHIMBOTE
PRESENTE. –

ASUNTO: REMITO ACEPTACION PARA APLICACIÓN DE
INSTRUMENTO-CUESTIONARIO PARA TRABAJO DE
INVESTIGACION

Tengo el honor de dirigirme a su digna persona, para expresarle mi cordial saludo y a la vez comunicarle que **SE AUTORIZA** y se le brindara las facilidades a la Mg. **Mirian Elizabeth TAPIA MARIÑO**, para que pueda desarrollar la aplicación de su instrumento-cuestionario de su trabajo de investigación titulado **“Habilidades blandas en docentes de educación inicial en el contexto del trabajo remoto. Chimbote, 2020”** que estará dirigido a las docentes de las instituciones educativas del Distrito de Chimbote con el objetivo de complementar la información requerida para su trabajo de investigación con la finalidad de obtener el grado de Doctora en la Universidad que usted dirige

Hago propicia la ocasión para expresarle la muestra de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Lic. María Inés Del Carmen Valverde Cueva
DIRECTORA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SANTA
CHIMBOTE

ANEXO 07

Declaración jurada de autoría y Autorización de publicación del artículo científico

Yo, Tapia Mariño Mirian Elizabeth, egresada de la Escuela de Postgrado, del programa de Doctorado en Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Chimbote; identificado con DNI 80307858, con el artículo titulado: **“Habilidades blandas en docentes de Educación Inicial en el contexto del trabajo remoto. Chimbote, 2020”**.

Declaro bajo juramento que:

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

Nuevo Chimbote, 26 de febrero de 2021



Mirian Elizabeth Tapia Mariño

DNI 80307858