



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Habilidades blandas y desempeño docente en la facultad de  
ciencias administrativas de una universidad pública de Lima  
2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Docencia Universitaria

**AUTOR:**

Gonzalez Gonzalez, Mario (ORCID: 0000-0001-8129-7659)

**ASESORA:**

Mg. Bonilla Tumialan, Maria del Carmen (ORCID: 0000-0003-0450-7899)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Evaluación y aprendizaje

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mis padres Mario y Enélsita que gozan de la presencia del señor, a mi esposa por su paciencia, amor y comprensión, a mis hijos quienes heredan un legado de amor por el estudio y superación.

## **Agradecimiento**

Agradecer a mis Profesores, Asesores y a mi familia por su apoyo y aliento constante.

## Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	18
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variables y operacionalización .....	18
3.3. Población, muestra y muestreo .....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos .....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS .....	23
V. DISCUSIÓN .....	40
VI. CONCLUSIONES .....	47
VII. RECOMENDACIONES .....	48
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS	

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1 Distribución de frecuencias: habilidades blandas del docente	23
Tabla 2 Distribución de frecuencias: dimensión responsabilidad	24
Tabla 3 Distribución de frecuencias: dimensión adaptabilidad	25
Tabla 4 Distribución de frecuencias: dimensión comunicación	26
Tabla 5 Distribución de frecuencias: dimensión desarrollo de los demás	27
Tabla 6 Distribución de frecuencias: dimensión gestión de la información	28
Tabla 7 Distribución de frecuencias: desempeño del docente	29
Tabla 8 Distribución de frecuencias: dimensión dominio disciplinar	30
Tabla 9 Distribución de frecuencias: dimensión aspecto didáctico	31
Tabla 10 Distribución de frecuencias: dimensión pensamiento didáctico	32
Tabla 11 Distribución de frecuencias: dimensión motivación	33
Tabla 12 Distribución de frecuencias: dimensión autoeficacia	34
Tabla 13 Prueba de normalidad entre las habilidades blandas y desempeño del docente	34
Tabla 14 Correlación de Spearman: Habilidades blandas y Desempeño del docente	35
Tabla 15 Correlación de Spearman: dimensión responsabilidad y Desempeño del docente	35
Tabla 16 Correlación de Spearman: Dimensión adaptabilidad y Desempeño del docente	36
Tabla 17 Correlación de Spearman: Dimensión comunicación y Desempeño del docente	36
Tabla 18 Correlación de Spearman: Dimensión desarrollo de los demás y Desempeño del docente	37
Tabla 19 Correlación de Spearman: Dimensión gestión información y Desempeño del docente	37

## Resumen

El estudio tuvo como finalidad: determinar la correlación entre las habilidades blandas y el desempeño del docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de una Universidad Pública de Lima el 2021. Investigación basada en el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional, con una muestra de 199 estudiantes a quienes se le aplicó la técnica de la encuesta constituidos por 15 y 20 interrogantes para las variables habilidades blandas y desempeño docente, respectivamente, considerando cinco dimensiones como la responsabilidad, adaptabilidad, comunicación, desarrollo de los demás y gestión de información, para las habilidades blandas, y cinco dimensiones para la variable desempeño docente: dominio disciplinar, aspecto didáctico, pensamiento didáctico, motivación y autoeficacia. Por medio del estadístico del Rho (correlación de Spearman), se evidencio que las Habilidades Blandas se correlacionan con el desempeño del docente, además de comprobar las hipótesis específicas del estudio. Por otra parte, luego de haber realizado el análisis de las frecuencias estadísticas, se muestra los datos del ajuste de modelo, el modelo aplicado demuestra un coeficiente de 0,968 en el cual el p-valor es menor que 0.05, sintetizando que existe vinculación entre las habilidades blandas con el desempeño del docente.

**Palabras clave:** Habilidades blandas, desempeño docente, actividades pedagógicas, interacciones.

## **Abstract**

The purpose of the study was to determine the correlation between soft skills and teacher performance in the Faculty of Administrative Sciences of a Public University of Lima in 2021. Research based on the quantitative approach, non-experimental, correlational design, with a sample of 199 students to whom the survey technique was applied, consisting of 15 and 20 questions for the variables soft skills and teaching performance, respectively, considering five dimensions such as responsibility, adaptability, communication, development of others and information management, to soft skills, and five dimensions for the teaching performance variable: disciplinary domain, didactic aspect, didactic thinking, motivation and self-efficacy. Through the Rho statistic (Spearman's correlation), it was shown that Soft Skills correlate with teacher performance, in addition to verifying the specific hypotheses of the study. On the other hand, after having carried out the analysis of the statistical frequencies, the data of the model fit is shown, the applied model shows a coefficient of 0.968 in which the p-value is less than 0.05, synthesizing that there is a link between the soft skills with teacher performance.

**Keywords:** Soft skills, teaching performance, pedagogical activities, interactions.

## I. INTRODUCCIÓN

En principio es posible señalar que en el ámbito educativo, actualmente se evidencian novedosos desafíos a nivel mundial, la demanda de docentes capaces de reflexionar sobre la importancia de su accionar en el tiempo empleado en el proceso de aprendizaje enseñanza, así también el cumplimiento de los requerimientos educativos materializados por sus educandos, Teniendo en cuenta la variabilidad de su colectivo estudiantil. Esto permite saber si efectivamente es el proceso de formación con entrenamiento “simulado” el que contribuye con el desarrollo de las habilidades o si por el contrario se deben especificar los esfuerzos en el periodo de las prácticas profesionales (Guerra, 2019, p.7).

La habilidad blanda es necesaria en un profesional en la educación, en razón que forma parte del centro de labores, vale decir la idoneidad para desarrollar un eventual potencial en otros individuos (Rodríguez, 2020, p. 197). Por lo que existe una evidente necesidad solidificar las habilidades blandas y de las adicionales por parte del mercado laboral que, claramente, las universidades no han logrado responder a su fortalecimiento mediante estrategias pedagógicas y de gestión que garanticen la enseñanza requerida (Araya y Garita, 2019, p.135).

En el ámbito de la realidad problemática hoy en día se exige a los profesionales una serie de aspectos que sin duda coadyuven a la mejora no solo personal sino también social. En ese sentido, las Habilidades Blandas son los aspectos que hará a un profesional mucho más exitoso en relación a los demás.

Desde este enfoque, Espinoza & Gallegos (2020) señalaron que las habilidades blandas están relacionadas con su forma de trabajar, estos incluyen habilidades interpersonales (humanas), comunicación, escucha, manejo del tiempo, empatía, entre otros, que también son el resultado de una abigarración de habilidades sociales, comunicativas e interpersonales, comunicación, estilo de vida. Sin duda que, en el aspecto educativo superior, el docente universitario cobra una relevancia muy marcada, por lo que tendrá que reflejar en su desempeño por ejemplo las denominadas habilidades blandas. Vale decir, debe de reflejar un adecuado liderazgo, debe trabajar en equipo con sus colegas y otros, utilizar una



comunicación asertiva, etc. Todo ello coadyuvará a que los futuros profesionales estén formados de manera íntegra.

El buen desempeño no solo se relaciona con el bagaje de saberes con los que cuenta el docente universitario o con la temporalidad que ejerce la profesión, sino que también debe poner en práctica las llamadas Habilidades blandas, para con ello contar con un profesional íntegro en la educación superior.

El estudio estará centrado en los catedráticos de la Facultad de Ciencias Administrativas de una Universidad Pública de Lima, el 2021. Por las líneas vertidas anteriormente, esta indagación tiene como finalidad medular determinar la correlación entre las Habilidades Blandas (HB) y el Desempeño Docente (DD).

Se formuló el problema general: ¿Cuál es la correlación entre las Habilidades Blandas y el Desempeño Docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de una Universidad Pública de Lima el 2021? Consideramos los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de Habilidades Blandas de los docentes en la facultad?, ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la facultad?, ¿Cuál es la correlación entre la dimensión de responsabilidad y el desempeño docente?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión de adaptabilidad y el desempeño docente?, ¿Cuál es la correlación entre la dimensión de comunicación y el desempeño docente?, ¿Cuál es la correlación entre la dimensión de desarrollo de los demás de las y el desempeño docente?, ¿Cuál es la correlación entre la dimensión de gestión de información y el desempeño docente?.

En referencia a la justificación de la investigación, debemos analizarlo desde tres ámbitos: teórica, el estudio se justificó en obtener información coherente de parte de las teorías y antecedentes, con el propósito de entender la vinculación entre las habilidades blandas con el desempeño docente, de modo que, se tendrá conceptos o datos relevantes para la comunidad intelectual, en futuras investigaciones. Además, se precisó que en la facultad de ciencias administrativas de la casa de estudios no existen investigaciones análogas a la presente. Prácticamente, el estudio se argumenta en razón de que se implementará una serie de estrategias que permitirán la práctica de las habilidades blandas en los docentes universitarios, contribuyendo con ello a la mejora de sus desempeños.

En cuanto a la justificación metodológica, el actual estudio se propuso definir las causas del porqué las habilidades blandas, no se realizaron eficientemente y plantea lineamientos que mejoren las habilidades y obtener el desempeño docente que se requiere obtener en los profesores y también se dio a conocer fuentes esenciales como es el cuestionario, con el fin de realizar y recopilar un análisis del problema en la Facultad de Ciencias Administrativas de una Universidad Pública de Lima el 2021.

Así mismo, la argumentación social, que se da cuando el estudio va a resolver problemas sociales que afectan a un grupo social (Ñaupán et al., 2014 p.10); de esta manera el presente estudio permitió mejorar el servicio por parte de los docentes de la institución. Con la presente investigación se buscó, la relevancia social, con el objetivo de determinar cómo se relaciona las habilidades blandas y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad en referencia, indicando que es una forma de mejorar las competencias profesionales de los educandos, sensibilizándolos en el trabajo de apoyo, con oportunidades de aprendizaje, participación activa, donde todos los maestros lleven a cabo acciones acordadas para lograr las metas y objetivos, como así obtener un producto en conjunto.

Se propuso como finalidad general: determinar la correlación entre las Habilidades Blandas y el Desempeño Docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de una Universidad Pública de Lima el 2021. Y como objetivos específicos: estimar el nivel de Habilidades Blandas en la facultad, determinar la correlación entre la dimensión de responsabilidad y el desempeño docente, determinar la relación entre la dimensión de adaptabilidad y el desempeño docente, determinar la correlación entre la dimensión de comunicación y el desempeño docente, determinar la relación entre la dimensión de desarrollo de las demás y el desempeño docente, determinar la correlación entre la dimensión de gestión de información y el desempeño docente.

En cuanto a la hipótesis general se describió: Las Habilidades Blandas se relacionan directamente con el Desempeño Docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de una Universidad Pública de Lima el 2021. Y las hipótesis específicas son las siguientes: existe una correlación directa entre la dimensión de

responsabilidad y el desempeño docente, existe una correlación directa entre la dimensión de adaptabilidad y el desempeño docente, existe una correlación directa entre la dimensión de comunicación y el desempeño docente, existe una relación directa entre la dimensión de desarrollo de las demás y el desempeño docente, existe una correlación directa entre la dimensión de gestión de información y el desempeño docente.

## II. MARCO TEÓRICO

En esta división vamos a considerar dos aspectos relevantes. Se tiene aquellos estudios tanto a escala internacional como nacional que van a cimentar la presente investigación. Del mismo modo se consideraron teorías desde un punto de vista epistemológico y conceptual.

En referencia a las investigaciones internacionales se tiene, Rodríguez (2020) hizo referencia del desarrollo de Habilidades Blandas y el Desempeño del Docente, teniendo como finalidad general encontrar una concordancia entre las habilidades sociales y el desempeño docente en la Escuela de Graduados de la Universidad Norbert Wiener. Los métodos utilizados son el enfoque cuantitativo, el camino no experimental, el nivel de relación y el método de correlación descriptiva, considerando a 68 docentes como muestra. Los productos finales obtenidos verifican una vinculación directa y significativa de ( $d = 0.601$ ) entre las Habilidades blandas y el desempeño de los docentes, podemos generalizar que los docentes con Habilidades blandas son las personas más efectivas en el trabajo, donde la relación más significativa con el desempeño docentes fueron responsabilidad ( $d = 0.57$ ), adaptabilidad ( $d = 0.651$ ) y manejo efectivo de la información ( $d = 0.552$ ); mientras que las habilidades comunicativas ( $d = 0,37$ ) y el desarrollo de los demás ( $d = 0,87$ ) muestran una vinculación eficaz moderada. Se colige que existe relación entre las variables.

Por su parte, Espinoza y Gallegos (2020), desarrollaron un estudio de Habilidades Blandas y la importancia de la ejecución del desempeño de docente mediante la perspectiva de los alumnos, cuyo objetivo determinar la importancia de las mismas. La metodología empleada fue, el método descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental, transversal, de encuesta, además consideraron una población de alumnos y profesores. Resaltan que las Habilidades Blandas, son unas naturalezas técnicas y más fáciles de evaluar a corto plazo. Los resultados manifiestan que se observa que los jóvenes universitarios conocen Habilidades blandas y estas les permiten el desarrollo del aspecto técnico con lo cual resuelve problemas que eventualmente pueden aparecer en cualquier momento de sus vidas. Los docentes universitarios deben contemplar la necesidad de ir mejorando las habilidades blandas entre sus alumnos.

Asimismo, Hutagalung et al. (2020), en sus estudios desarrollaron una investigación de las Habilidades blandas, aprendizaje de organización sobre maestros en su desempeño, cuyo propósito medular fue medir la relación de las habilidades en el desempeño de los docentes. Estos fueron medidos por la capacidad de innovación docente, además los datos fueron recolectados por muestreo aleatorio electrónico simple mediante una muestra basados en 327 maestros. Los resultados del cuestionario devueltos y válidos, concluyen que las competencias, habilidades sociales y organizativas, difícilmente tienen un impacto positivo y significativo en la renovación de las competencias docentes. Solo el intercambio de competencias, las nuevas competencias no técnicas, tienen efectos positivos y significativos en el desempeño laboral.

La relación medida por la capacidad de innovación entre Habilidades blandas, organización del aprendizaje y habilidades de los docentes. Este estudio propone un modelo para mejorar el desempeño pedagógico mediante la mejora de las habilidades técnicas, las Habilidades blandas y la organización del aprendizaje con la innovación de la capacidad de mediación de los profesores.

Rodríguez, et al. (2021) desarrolló un estudio que se centra en las Habilidades blandas y el desempeño en educación superior, a través de un enfoque cuantitativo descriptivo, para determinar la significancia entre variables. En cuanto a los logros educativos en el nivel superior y su evaluación, podemos concluir que se realiza en base a diversos criterios, así se tiene por ejemplo el desarrollo del proceso docente: saber planificar, comunicar eficazmente, tratar las nuevas tecnologías, aplicar una metodología coherente y adaptada al contexto. Concluye que las habilidades blandas, también conocidas como habilidades socioemocionales, habilidades de empleabilidad, habilidades de relación o habilidades transformadoras son cruciales para el desarrollo académico-profesional y personal, del cual siempre deben estar al tanto los docentes.

Fikri et al. (2020) hizo referencia al aprendizaje que se desarrolla mediante las habilidades duras, Habilidades blandas, innovación y el desempeño del docente, cuya finalidad fue determinar la relación y el impacto que generan las mismas, por la cual se llevó a cabo a través del aprendizaje medido por el

aprendizaje. innovación docente y la capacidad de ejecución. La recolección de datos se realizó mediante muestreo aleatorio electrónico simple en la población docente de 676 muestras. Los resultados de este estudio concluyen que las habilidades técnicas y blandas tienen un efecto positivo y significativo en la capacidad de los docentes para innovar, tanto directa como indirectamente a través de la mediación de la organización que aprende. Además, la capacidad innovadora de los profesores tiene una influencia positiva y significativa en su desempeño. Este nuevo estudio propuso un modelo para desarrollar la capacidad de innovación y desempeño docente, mediante la mejora de las habilidades técnicas y transversales con la organización del aprendizaje como mediador.

Por último, Dewiana et al. (2020) tuvo referencia al desarrollo de las Habilidades blandas en el desempeño del docente ante la pandemia COVID 2019, el fin de la investigación es hacer la medición de la efectividad de las habilidades técnicas, Habilidades blandas y aprendizaje organizacional, está orientado al desempeño docente. Los datos se recopilaron mediante un muestreo aleatorio electrónico simple de maestros durante la pandemia de COVID19. El cuestionario devolvió y validó resultados en 321 muestras. Los resultados de este estudio concluyeron que las habilidades técnicas, las habilidades blandas y la organización del aprendizaje tuvieron una influencia positiva e influyeron significativamente en la capacidad de innovación de los docentes.

En el contexto nacional, Fuerte et al. (2021) desarrolló un estudio basado en las habilidades blandas y el desempeño docentes en el nivel superior, considerando como objetivo desarrollar, de forma conceptual y analítica, las Habilidades blandas en la educación. Refieren que el sistema educativo tiene muchas demandas para los docentes, quienes deberán realizar un desarrollo constante en su vida académica, con el fin de optimizar las habilidades y la práctica de los docentes. Las Habilidades blandas, también conocidas como habilidades socioemocionales, son la base del desarrollo académico, profesional y personal de los docentes universitarios, pues a través de ellas capacitan a los estudiantes para la vida a partir de habilidades, como la escucha y la comunicación. A nivel de educación superior y su evaluación, realiza de acuerdo con diferentes criterios, como es el caso de las habilidades útiles para el desarrollo de enfoques didácticos.

Finalmente, el desempeño de los docentes de educación superior y el método de evaluación, se puede concluir que ha logrado de acuerdo a diversos criterios, como las habilidades útiles para el desarrollo del proceso educativo, gestionar de manera más eficiente.

Maguiño (2021) desarrolló una investigación en base a la relación entre las Habilidades blandas y el desempeño docente en una escuela de posgrado, en referida investigación se consideró una metodología de enfoque cuantitativo, transversal, el nivel de relación y el método de descripción de la correlación. Los resultados muestran 62,8% DE maestros fueron calificados como buenos y excelentes en términos de sus Habilidades blandas; sin embargo, hay un 21,8% en progreso y un 15% en que recién están comenzando a ejercer su desempeño. Concluye que las Habilidades blandas tienen un efecto hacia el desempeño del docente, debiendo enfocarse hacia el proceso de selección y formación y en el perfil del profesor universitario.

En tanto, Bazán (2021) hace referencia al desarrollo de las Habilidades blandas y el desempeño del docente, cuyo objetivo de este estudio fue determinar si las Habilidades blandas están relacionadas con el desempeño de los maestros. El foco está en el análisis de dos variables: las Habilidades blandas y la relación con el desempeño educativo, en las que se ha compuesto por cuatro dimensiones. El estudio se caracteriza por asumir un nivel de correlación descriptivo, siendo el tipo de estudio un diseño cuantitativo y no empírico. Para el muestreo se empleó la técnica de muestreo no probabilístico con un grupo de 20 docentes de ambos sexos especializados en educación preescolar. En conclusión, se realiza sobre una base de hipótesis, lo que determina que: a partir de la verificación de hipótesis entre dos variables rendimiento académico y Habilidades blandas, el valor es 0,720 \*; Esto se considera una correspondencia positiva muy fuerte. Asimismo, observamos que el valor de p es 0.000; entre los resultados entre dos variables, por lo tanto, es obvio que si hay un nivel de significancia entre las dos variables porque es menor que 0.05.

Asimismo, Echevarría (2020) desarrolló un trabajo de investigación de Habilidades blandas en la calidad de desempeño de los docentes, refieren que, en

un mercado competitivo y muy cambiante, es importante mejorar el desempeño pedagógico, se realizan competencias transversales en los docentes. El propósito de este estudio fue hallar si existe vinculación entre las Habilidades blandas y el desempeño docente. La metodología empleada fue un estudio no experimental, transversal, con 30 individuos como muestra a los que se les suministro un cuestionario. Los datos se analizaron por medio del programa SPSS 20, utilizando el coeficiente de Pearson para sacar conclusiones sobre las hipótesis, demostrando la presencia de una vinculación muy positiva de 0,777 entre Habilidades blandas y efectividad educativa. Concluye que el desempeño y las estrategias utilizadas por el docente serán cruciales para fortalecer las Habilidades blandas de los docentes como en los alumnos.

Reyes (2016) desarrolló un estudio de Habilidades Sociales y en el desempeño del docente académico a partir de Percepciones de Estudiantes, cuya finalidad tuvo detallar la vinculación entre habilidades en el desempeño del docente, a partir de las percepciones de los estudiantes universitarios. Los autores recuerdan que el docente debe poseer cualidades psicosociales, la capacidad de percibirse a sí mismo y a los demás, requisitos educativos que permitan al alumno estimular la reflexión personal; satisfacer criterios individuales y buscar lo nuevo, desarrollando sus potencialidades y métodos de enseñanza. El diseño aplicado a este estudio fue no empírico, transversal y correlacionado, con 311 estudiantes como población general y de muestra de 100. Concluyó que se evidencia una vinculación directa entre las habilidades sociales y los resultados del desempeño educativo. La competencia en la docencia forma parte de un currículo docente cada vez más riguroso y actualizado para superar de algún modo el aspecto de la calidad del docente, sin que el docente universitario sea el principal agente.

Finalmente, Naranjo (2019) hizo referencia a la investigación de Habilidades blandas y la importancia en el desarrollo del docente, cuyo objetivo fue determinar el efecto que generaba dichas variables en el proceso de enseñanza. El desempeño de un docente en el aula debe perseguir consistentemente un aprendizaje significativo del contenido y, al mismo tiempo, los resultados del aprendizaje incluyen su propio plan de disciplina para los estudiantes, razón por la cual los docentes universitarios aplican una variedad de métodos y estrategias para



lograrlo. La metodología aplicada fue descriptiva, mediante un enfoque mixto, aplicados a una población integrada por alumnos y docentes. Los resultados mencionan que el eje central de la relación con las claves del desempeño pedagógico exitoso para lograr resultados de aprendizaje significativos en el aula es el reconocimiento de las Habilidades blandas que los estudiantes de Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación, perciben y valoran como plataforma fundamental para una autoevaluación positiva en el aula, además las habilidades transversales que se desglosan en las habilidades sociales y comunicativas que requiere nuestro rol óptimo como docente.

En base a la primera variable Habilidades blandas, Gardner (1995) manifestó en su teoría asociada de Inteligencias múltiples, cual sugiere que la inteligencia se relaciona con las competencias relacionadas con un problema o la creación de un producto, lo cual tiene sentido en un contexto cultural donde proporciona ocho inteligencias, es un enfoque divertido y estimulante para resolver problemas de inteligencia, además se refieren a la capacidad de uno para reconocer o aceptar el mundo interior. Se desarrolla conociendo sus capacidades y fortalezas, siendo en definitiva la inteligencia interpersonal, basada en su entorno, la que permite percibir a través de sus poderes, las emociones y sentimientos que surgen de las relaciones de grupos o personas.

Goleman (1998) desarrolló su teoría basada en la inteligencia emocional donde manifiesta, es la capacidad de distinguir nuestras emociones y las de quienes nos rodean, por la misma razón motivadora con la capacidad de dirigir plenamente la conexión que se mantiene con los demás o con nosotros mismos. Esta teoría abarca distintas posibilidades, pero al mismo tiempo se complementan, ya que hay personas que son mentalmente inteligentes, pero tienen una inteligencia emocional reducida, lo que no les permite desarrollarse de manera óptima en su entorno.

Según una publicación del Ministerio de Educación (MINEDU, 2017), las Habilidades blandas afectan la motivación de un individuo para completar una tarea, responder a una medida y su voluntad de perseverar; por otro lado, la capacidad cognitiva afecta la forma en que el individuo interpreta las preguntas o

instrucciones para la tarea en cuestión. Las Habilidades blandas indudablemente engloban información referida a las actitudes y motivaciones de un sujeto, como el concepto de sí mismo, las creencias que tiene el individuo. habilidades transferibles relacionadas con la participación en el mercado laboral, empleo y salarios, asociaciones con habilidades transferibles. Refieren que las Habilidades blandas no solo se aprenden en el hogar, sino que están vinculadas a contextos de aprendizaje reales, incluidas las escuelas, los lugares de trabajo y, de manera más general, las comunidades en las que estas habilidades se forman, utilizan y desarrollan intencionalmente.

Entonces, las habilidades blandas en los docentes hacen referencia con inteligencia emocional y habilidades socioemocionales ya que logra tomar el control de su aula con confianza siendo un ejemplo para sus alumnos (Ruiz, 2014). Asimismo, los maestros deben ser modelos a seguir al enseñar a los estudiantes cómo lidiar con sus propias emociones y respetar los sentimientos de los demás.

Para Tito (2016) las habilidades blandas se basan en un grupo de cualidades personales que ayuden a las personas tener éxito en el ámbito laboral y avanzar hacia sus propósitos. Las habilidades blandas son el producto de una combinación de habilidades sociales, comunicación, buenos modales, llevarse bien con los demás, entre otras cosas; capacitar a una persona para que pueda entablar relaciones y comunicarse eficazmente con los demás.

Espinoza y Gallegos (2020) mencionaron que las habilidades blandas satisfacen todos los conocimientos académicos extracurriculares adquiridos durante la formación formal; estas competencias son competencias adquiridas y entre ellas: certificados en determinadas áreas de conocimiento, dominio de idiomas extranjeros, práctica, habilidades de escritura y expresión oral, conocimiento, además son actitudes y prácticas que influyen en la forma en que un individuo se acerca al aprendizaje y del mismo modo realiza una interacción con todos aquellos que lo rodean. Las personas dedicadas a la investigación emplean un conjunto de terminologías con el fin de describir este tipo de habilidades.

Duckworth yf Yeager (2015) indicaron que las Habilidades blandas se definen como los conjuntos de habilidades adquiridas por las personas, en este

caso estudiantes y docentes, y que viabilizan la mejora de su desempeño propio, tanto en el ámbito académico-profesional, emocional, psicológico y personal. Además, Vázquez et al. (2020) menciona que se trata de la capacidad de aprender y adaptarse, desarrollando habilidades para no quedarse atrás en la evolución social y la capacidad técnica para interactuar en el desarrollo de aprendizaje.

Marrero et al. (2018) refieren que las Habilidades blandas se entienden como habilidades específicas que pueden superar el desempeño profesional, facilitar la movilidad interna, promover carreras profesionales y predecir el éxito profesional. Estas habilidades más apreciadas son la honestidad, la integridad y la comunicación eficaz. Pero también existen otras habilidades que merecen la mayor atención de la educación tiene que ver con el pensamiento crítico y el trabajo en equipo.

Ortega (2017) indicaron que las Habilidades blandas son un conjunto de habilidades que permiten un mejor desempeño en el trabajo y en las relaciones personales, donde se desarrollan las habilidades interpersonales, de negociación e interpersonales. Asimismo, Vera (2016) las Habilidades blandas se entienden como habilidades específicas que pueden mejorar el desempeño laboral, facilitar la movilidad interna, promover carreras profesionales y predecir el éxito laboral.

Guerra (2019) refiere que las Habilidades blandas se basan en un conjunto de habilidades socioemocionales necesarias para interactuar con otras personas y capacitarlas, es decir, capacitar a la persona con el fin de aplicar la toma de decisiones, resolver problemas, pensar de forma crítica y creativa, comunicarse de forma efectiva, reconocer los sentimientos de otros y construir relaciones saludables física y emocionalmente.

Rodríguez (2020) mencionó que las Habilidades blandas se basan en un conjunto de habilidades emocionales e interpersonales donde se desarrolla mediante la inteligencia emocional, además son una combinación de habilidades sociales, de comunicación, acercamiento y relaciones hacia los demás. Las Habilidades blandas, clasifica las dimensiones en: responsabilidad, adaptabilidad, comunicación, desarrollo de los demás y gestión de información.

La responsabilidad se basa en la consecución de identidades y fines a través de la autodisciplina y la organización. La responsabilidad permite crear valores y comenzar el desarrollo de la vida ya que es un valor o cualidad de todo ser humano para cumplir con su deber haciendo, diciendo o dando algo con plena conciencia de sus acciones (Rodríguez, 2020).

La adaptabilidad, se define como la capacidad de gestionar múltiples necesidades, priorizar eficazmente la respuesta a emergencias y adaptarse al cambio constante, lo que requiere un pensamiento flexible. La adaptabilidad es la capacidad de responder plenamente a las demandas del entorno, adaptando el comportamiento para lograr la homeostasis (Rodríguez, 2020).

En referencia a la comunicación, es el proceso fundamental que se utiliza de manera diaria en grupo puesto que permite a los individuos puedan transmitir mensajes y compartir información, así como establecer relaciones, realizar acuerdos y organizarse. La comunicación también puede tener lugar de diversas formas: verbalmente, no verbalmente, entre otros. (Rodríguez, 2020).

En caso del desarrollo de los demás, es un nivel excepcional de competencia docente, que incluye identificar el talento de los demás para evaluarlo y saber reconocer y recompensar las fortalezas y logros donde se proporciona comentarios útiles e identificar necesidades (Rodríguez, 2020).

Gestión de información, se basa en la capacidad de acceder y administrar la información de manera efectiva, identificando fuentes confiables de información que utiliza con precisión y creatividad en el tiempo requerido (Rodríguez, 2020).

En base a la segunda variable desempeño del docente, Klingner y Nalbandian (2002) propusieron la teoría de la equidad, donde mostraron que las personas se forman una percepción de lo que recibe, comparan su desempeño con el de los demás, su contribución al fin de alcanzar los logros equitativos. Las percepciones pueden ser subjetivas y depender del estado de ánimo en el que vivan, pero hay que tener en cuenta cómo actúan, la motivación y compromiso. Por lo tanto, se desarrollan los criterios claros de reconocimiento, compensación e incentivos.

Hacker (1994), resaltó la teoría del desempeño laboral, propuso un enfoque conductual contextual al entorno laboral. Según esta teoría, el desempeño laboral se determina desde dos perspectivas: la primera se relaciona con las acciones que desarrollan desde los objetivos a los planes, y la segunda se relaciona con los procesos mentales que tienen consciente e inconscientemente en relación con las acciones antes mencionadas.

Revilla y Palacios (2020), se basan en un proceso de desarrollar y demostrar las habilidades profesionales de los maestros para tener un impacto significativo en la educación de sus estudiantes. Asimismo, la efectividad pedagógica puede considerar diferentes aspectos a evaluar: satisfacción de los estudiantes, metodología, recursos, métodos de evaluación, su producción científica, participación de los docentes en las políticas institucionales.

De acuerdo con el Minedu (2020), en el ámbito laboral, las personas saben que un buen desempeño docentes, habilidades e ideas para alcanzar metas y solo poder avanzar en la mejora de la docencia son requisitos de cualquier pedagogía educativa formal en un estado. Por lo tanto, la capacidad y adaptación mutua entre el estado, los docentes y la comunidad y basada en la capacidad de los docentes y profesores del estado en las últimas etapas de sus carreras para desempeñarse bien para los estudiantes, además de ser una gran herramienta, así como estrategias que pueden hacer un buen progreso en la enseñanza en cualquier salón de clases. El objeto de evaluación de las actividades pedagógicas se ha desarrollado a través de diferentes etapas: transición de la evaluación docente de primaria y secundaria a la evaluación universitaria; desde el uso de modelos donde el único informante es el estudiante, hasta modelos donde la información se obtiene de diferentes fuentes y agentes (Cabero et al., 2018).

De acuerdo a lo mencionado, Cordero y Aguilar (2020) argumentan que los docentes en ejercicio deben ser capaces de manejar diferentes situaciones de aprendizaje en el aula, promover la unidad en los grupos, promover el respeto a las diferencias, buscar formas en que el aprendizaje sea significativo para ambos participantes y promueva activamente la permanencia de todos los estudiantes que ingresan a la educación. Los docentes profesionales tienen el reto de tener en

cuenta los aspectos emocionales y cognitivos al planificar su práctica, con el fin de lograr un buen proceso de enseñanza y aprendizaje. Asimismo, el desempeño de los profesores tiene grado considerable de responsabilidad sobre su propia composición, acciones y objetivos profesionales, para brindando las condiciones y oportunidades para demostrar y desarrollar la excelencia en la implementación de la enseñanza (Castro, 2017).

Para Reyes (2016), el desempeño docente se basa en evaluar la efectividad de las actividades educativas y profundizar en el término efectividad educativa tales como el conjunto de características, habilidades y comportamientos de los docentes en todos los niveles de estudio que ayudan a los estudiantes a lograr los resultados deseados, por la cual se desarrollan actividades pedagógicas donde se practican el contexto sociocultural, entorno institucional, entorno de aula y los propios docentes. Por lo tanto, los modelos de evaluación del desempeño docentes están destinados a proporcionar un marco para una mejor comprensión de las prácticas de evaluación del rendimiento.

Gálvez y Milla (2018) mencionan que el desempeño del docente desarrolla una actividad pedagógica observable, se manifiesta cuando los docentes muestran sus capacidades y deben lograr los resultados de aprendizaje esperados; es decir, la intención pedagógica y la ejecución de las tareas asignadas dependen de diversos factores en mención con la calidad y la formación inicial de los docentes para tener niveles de excelencia pedagógica. El docente debe estar dotado de ciertas cualidades profesionales para brindar una educación de calidad, conociendo su competencia preformada y su verdadera competencia.

Martínez et al (2020) Debe ser un proceso sistemático a partir del cual se recopilen datos confiables para verificar la efectividad educativa de los estudiantes cuando se reconocen los logros académicos y el desarrollo de habilidades. La consideración del desempeño de los docentes se refleja en las acciones que realiza el profesorado en sus actividades profesionales, cumpliendo los objetivos de las actividades docentes, con el fin de promover la implementación de las actividades de enseñanza y aprendizaje, en función en relación con su labor, lo que requiere la

presencia de un conjunto de cualidades y condiciones personales establecidas como necesarias para la plena realización de estas acciones (Escribano, 2018).

Guzmán (2016) considera que el desempeño del docente se desarrolla mediante la enseñanza eficaz como agente fundamental de cambio, empleando métodos de aprendizaje y didácticos que son utilizados para ejecutar la enseñanza a los alumnos, cuyos alumnos deben tener las habilidades y competencias necesarias para que tengan éxito. Para verificar el desempeño de los docentes, se necesitan herramientas de evaluación confiables que promuevan la mejora de su práctica docente, una mejor calidad del aprendizaje de los estudiantes y, por ende, un desempeño de calidad. El desempeño del docente se clasifica en dominio disciplinar, aspectos didácticos, pensamiento didáctico, motivación y autoeficacia.

Dominio disciplinar, es una condición indispensable en la práctica de la docencia porque el docente puede ser un excelente conocedor de su asignatura, además aplicar la enseñanza correctamente. Se convierte en un elemento disciplinar, donde se ejecuta los aspectos didácticos y de gestión de la clase (Guzmán, 2016).

Aspectos didácticos, se trata de gestionar experiencias y actividades para crear un entorno que estimule y promueva el aprendizaje por medio de métodos, recursos o materiales que permite mejorar la enseñanza. La gestión en el aula se crea y mantienen un entorno ordenado que promueve tanto a los alumnos como al aprendizaje (Guzmán, 2016).

Pensamiento didáctico, es un cierto estilo de pensamiento, creencia y significado por parte de un maestro producirá cierta enseñanza y evaluación, donde incluye principalmente su visión o enfoque de la enseñanza, las metas que creen tener, su definición personal de lo que significa aprender y cómo lo entienden. Para lograr esto, es muy importante enfocarse en sus éxitos y avances, en fortalecer sus antecedentes o sentimientos internos que pueden influir positivamente en sus resultados de aprendizaje. es decir, es importante darles un sentido de control y responsabilidad en lo que hacen. (Guzmán, 2016).

Motivación, es el estado interno que activa, dirige y apoya el comportamiento de una persona hacia metas u objetivos específicos; es la fuerza impulsora que impulsa a la persona a realizar determinadas acciones y existe dentro de él para realizarlas. La motivación es lo que le da energía y significado al comportamiento, es la causa del comportamiento (Guzmán, 2016).

Autoeficacia, implican asumir la responsabilidad del aprendizaje de los estudiantes, no culparlos por los fracasos académicos; manténgase motivado en lo que hace a pesar de la adversidad, las limitaciones o las dificultades en su trabajo. La eficacia de la instrucción es la medida en que los maestros creen que tienen la capacidad de influir en los resultados del aprendizaje de los estudiantes, Además de ser las creencias de los profesores de que puede influir en la forma en que los estudiantes aprenden a pesar de las dificultades o de los estudiantes desmotivados (Guzmán, 2016).



### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación.**

##### ***Tipo de investigación***

Tipo básica (CONCYTEC, 2018), ya que buscó extender los conocimientos científicos ya existentes al profundizar la información conceptual de una ciencia y con un enfoque cuantitativo, siendo la investigación descriptiva-de campo, mediante la aplicación de encuestas. Muñoz (2015) menciona que con la investigación descriptiva se buscará puntualizar particularidades, elementos, para conocer cómo se muestran los problemas encontrados y como se representan.

##### ***Diseño de investigación***

Diseño no experimental, ya que no hay manipulación de los datos, de acuerdo a Hernández et al. (2014) este tipo de estudio es aquel sin manipulación de variables en el que cada variable se estudiará de forma independiente para que el fenómeno pueda analizarse a medida que se produce.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Habilidades Blandas**

##### ***Definición conceptual***

Rodríguez (2020) mencionó que se basan en un conjunto de habilidades emocionales e interpersonales donde se desarrolla mediante la inteligencia emocional, además son una combinación de habilidades sociales, de comunicación, acercamiento y relaciones hacia los demás.

##### ***Definición operacional***

Habilidades blandas, estuvo compuesta en una escala ordinal, politómica, mediante un cuestionario con 15 interrogantes, con sus componentes: Responsabilidad (3 ítems), Adaptabilidad (3 ítems), Comunicación (3 ítems), Desarrollo de los demás (3 ítems) y Gestión de información (3 ítems

(Ver Anexo 1: Matriz de operacionalización).

##### **Desempeño Docente**

##### ***Definición conceptual***

Guzmán (2016) el desempeño del docente se desarrolla mediante la enseñanza eficaz como agente fundamental de cambio, empleando métodos de aprendizaje y didácticos que son utilizados para ejecutar la enseñanza a los alumnos, cuyos alumnos deben tener las habilidades y competencias necesarias para que tengan éxito.

### ***Definición operacional***

La variable desempeño del docente estuvo medida en una escala ordinal, politómica, mediante un cuestionario con 20 interrogantes distribuidos entre sus dimensiones: Dominio disciplinar (2 interrogantes), Aspectos didácticos (6 interrogantes), Pensamiento didáctico (5 interrogantes), Motivación (3 interrogantes) y Autoeficacia (4 interrogantes). (Ver Anexo 1: Matriz de operacionalización).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### ***Población***

Vigil (2018) la población se basa un conjunto de personas donde cuentan con determinadas características, para el estudio estará constituida por 410 alumnos de la facultad de ciencias administrativas de una universidad pública de Lima.

#### ***Criterios de inclusión***

- Estudiantes matriculados del 1er al 10mo ciclo cursando la facultad de administración.
- Alumnos con asistencia regular y activa.

#### ***Criterios de exclusión***

- Alumnos con 30% a 50% de inasistencias.

#### ***Muestra***

La muestra es el conjunto de individuos que presentan los datos necesarios, no necesariamente representativos, que dependen de la población estudiada Rasinger (2020). La muestra estuvo conformada por 199 alumnos de la población.

Se detalla los valores y formula:

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

$\alpha$  = Nivel de confianza 0.95

Z = Valor de distribución 1.96

n = Tamaño de la muestra por determinar

N = Personas de la población (alumnos)

p = 0.50

q = 0.50

$$\frac{(1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 410)}{0.05^2 * (410 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 199$$

### **Muestreo**

El muestreo es el fin por el cual se halla la muestra. Donde se utilizó el muestreo por conveniencia. Vásquez (2017) refiere que este muestreo es el proceso donde se selecciona una parte representativa de la población con el fin de analizar la información recaudada.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

Vigil (2018) se refiere a las reglas o lineamientos que permitirán el desarrollo del trabajo de investigación en sus distintas fases. Por la cual, en el estudio, se empleó como técnica la encuesta.

#### **Instrumento**

Se realizó mediante dos cuestionarios cerrados. De acuerdo con Vigil (2018) la técnica es una de las herramientas que nos permiten registrar datos y así realizar correctamente el desarrollo de la encuesta.

Los cuestionarios cuentan con 35 interrogantes, asignados entre las dimensiones de la variable Habilidades blandas: Responsabilidad (3 ítems), Adaptabilidad (3 ítems), Comunicación (3 ítems), Desarrollo de los demás (3 ítems) y Gestión de información (3 ítems); y los componentes de la variable desempeño

del docente: Dominio disciplinar (2 ítems), Aspectos didácticos (6 ítems), Pensamiento didáctico (5 ítems), Motivación (3 ítems) y Autoeficacia (4 ítems).

### **Validez**

En la validez es el grado del instrumento que se pretende medir, según el trabajo de investigación a desarrolla (Sáez, 2017). El instrumento fue sometido a juicio de expertos, el cual determinaron la aprobación y aplicación. (Anexo 5. Validación juicio de expertos).

### **Confiabilidad**

Se utilizó para determinar la fiabilidad de los instrumentos, el Alfa de Cronbach en una muestra piloto de 20 docentes. La fiabilidad de la variable Habilidades blandas fue de 0,975 resultando ser confiable y la fiabilidad del desempeño del docente fue de 0,977 resultando confiable. (Anexo 4. Alfa de Cronbach).

## **3.5. Procedimientos**

Se procedió las coordinaciones con las autoridades de la universidad en estudio para gestionar la autorización y la información se puede obtener aplicando herramientas a los componentes de la muestra y teniendo en cuenta el contexto actual que nos limita a una emergencia sanitaria nacional. Se solicitó la participación voluntaria a través de formularios electrónicos que se enviarán a través de WhatsApp y también a través de llamadas telefónicas. Por último, los datos obtenidos se almacenarán en la nube para su posterior procesamiento.

## **3.6. Método de análisis de datos**

En el estudio se procedió con la aplicación de instrumentos, luego se realizarán dos tipos de análisis. El análisis descriptivo, se realizará en base a los resultados de la investigación mediante tablas compuestas, frecuencias y relativas simples. El análisis inferencial se utilizará para determinar y demostrar las hipótesis, utilizando la prueba de correlación de Spearman y la prueba de normalidad para verificar el comportamiento de los datos; de esta manera se determinará la relación.

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio se llevó a cabo de conformidad con el código normativo y los principios éticos de la Universidad, como la autonomía, que requiere la participación libre y voluntaria de los participantes, y evitar daños a la investigación, ya que los datos recopilados solo se utilizaron con fines de investigación. Se aplicaron los lineamientos establecidos por la universidad y el cumplimiento de la normativa APA. (Anexo 7: Declaración de consentimiento de los encuestados).

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencia: Habilidades Blandas del Docente*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	39	19,6
Medio	108	54,3
Alto	52	26,1
<b>Total</b>	<b>199</b>	<b>100,0</b>

**Figura 1**

*Porcentaje: Habilidades Blandas del Docente*

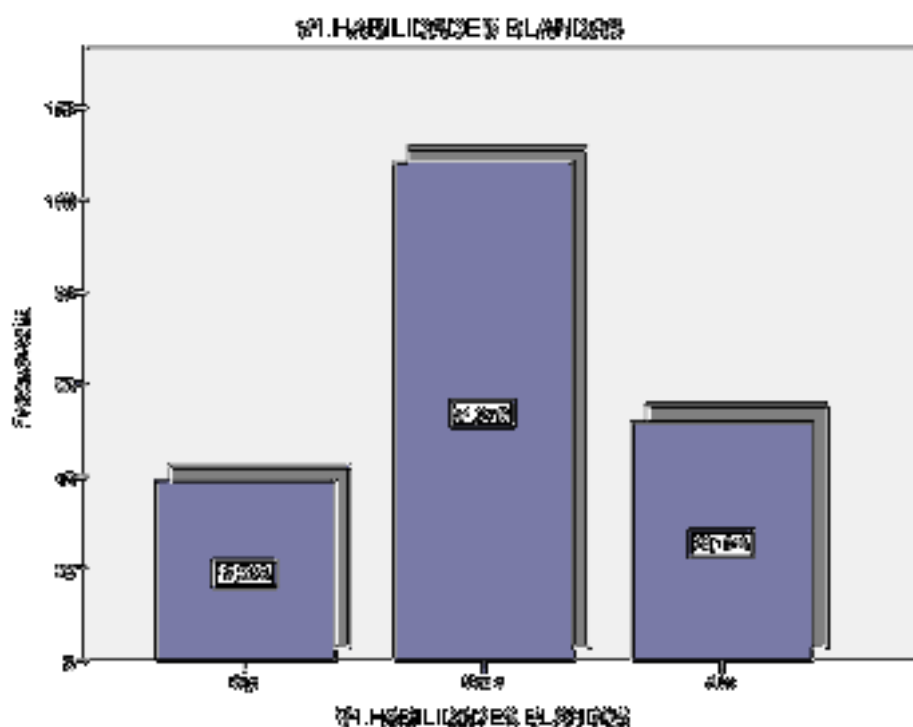


Tabla 1 y figura 1, se contempla que la variable habilidades blandas es considerada por el 26,1% de los estudiantes mencionan que las habilidades blandas que desarrolla el docente es un nivel alto, el 54,3% de los estudiantes refieren que es de un nivel medio, el 19,6% de los estudiantes indican que es bajo.

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencia: dimensión responsabilidad*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	65	32,7
Medio	97	48,7
Alto	37	18,6
<b>Total</b>	<b>199</b>	<b>100,0</b>

**Figura 2**

*Porcentaje: dimensión responsabilidad*

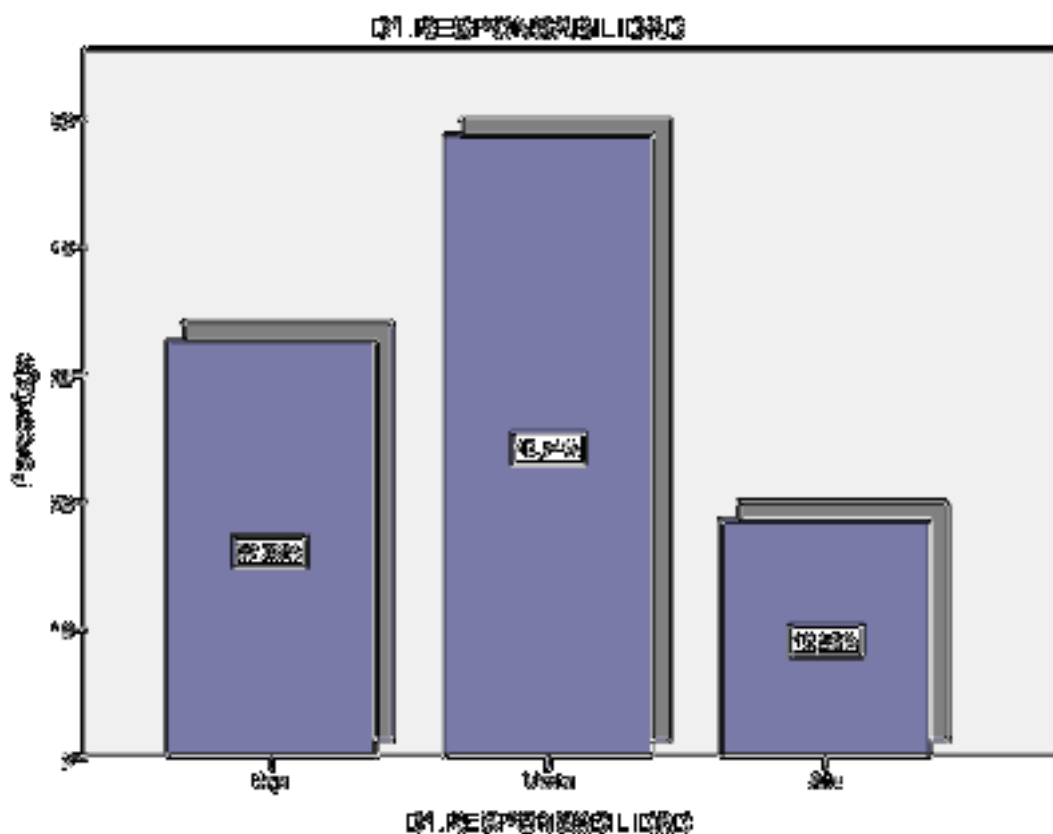


Tabla 2 y figura 2, se visualiza que la dimensión responsabilidad del docente considera, el 18,6% de los estudiantes mencionan que la dimensión responsabilidad que desarrolla el docente es alto, 48,7% de los estudiantes refieren que es medio, en tanto el 32,7% de los alumnos califican como bajo.

**Tabla 3**

*Distribución de frecuencia: dimensión adaptabilidad*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	61	30,7
Medio	91	45,7
Alto	47	23,6
<b>Total</b>	<b>199</b>	<b>100,0</b>

**Figura 3**

*Porcentaje: dimensión adaptabilidad*

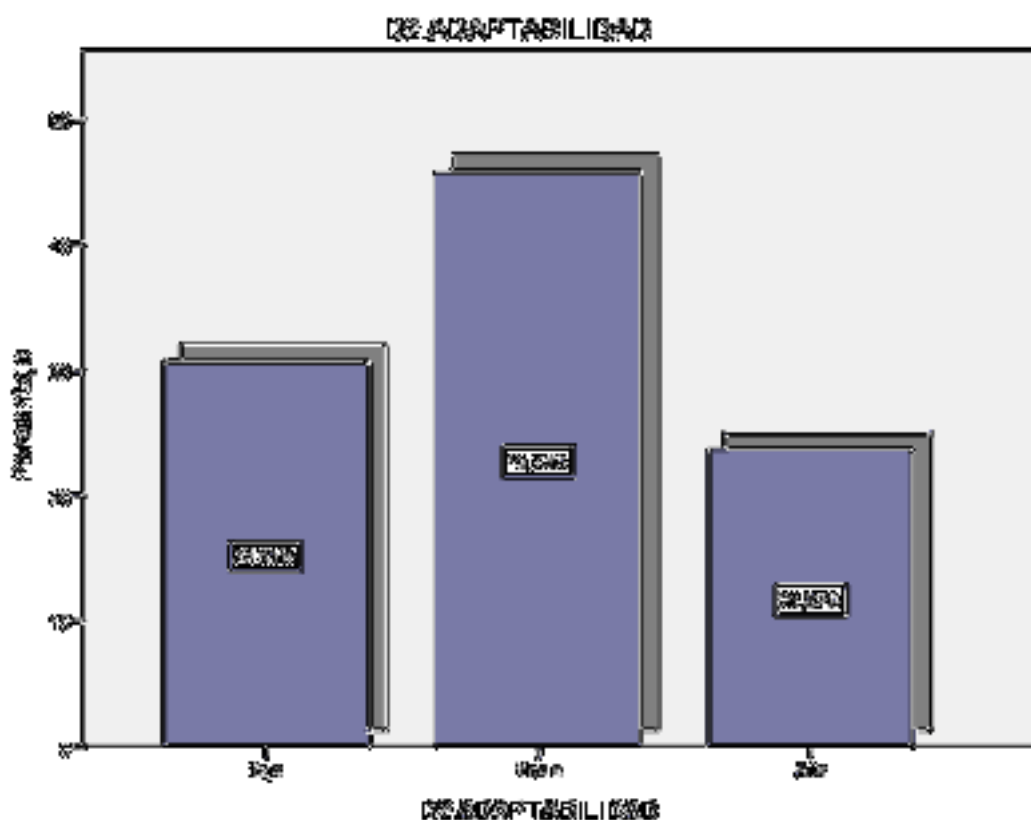


Tabla 3 y figura 3, que corresponde a la dimensión adaptabilidad, el 23,6% de los estudiantes mencionan que la adaptabilidad que desarrolla el docente es alta, 45,7% de los estudiantes refieren que es medio, en tanto el 30,7% de los alumnos califican como bajo.



**Tabla 4**

*Distribución de frecuencia: dimensión comunicación*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	66	33,2
Medio	97	48,7
Alto	36	18,1
<b>Total</b>	<b>199</b>	<b>100,0</b>

**Figura 4**

*Porcentaje: dimensión comunicación*

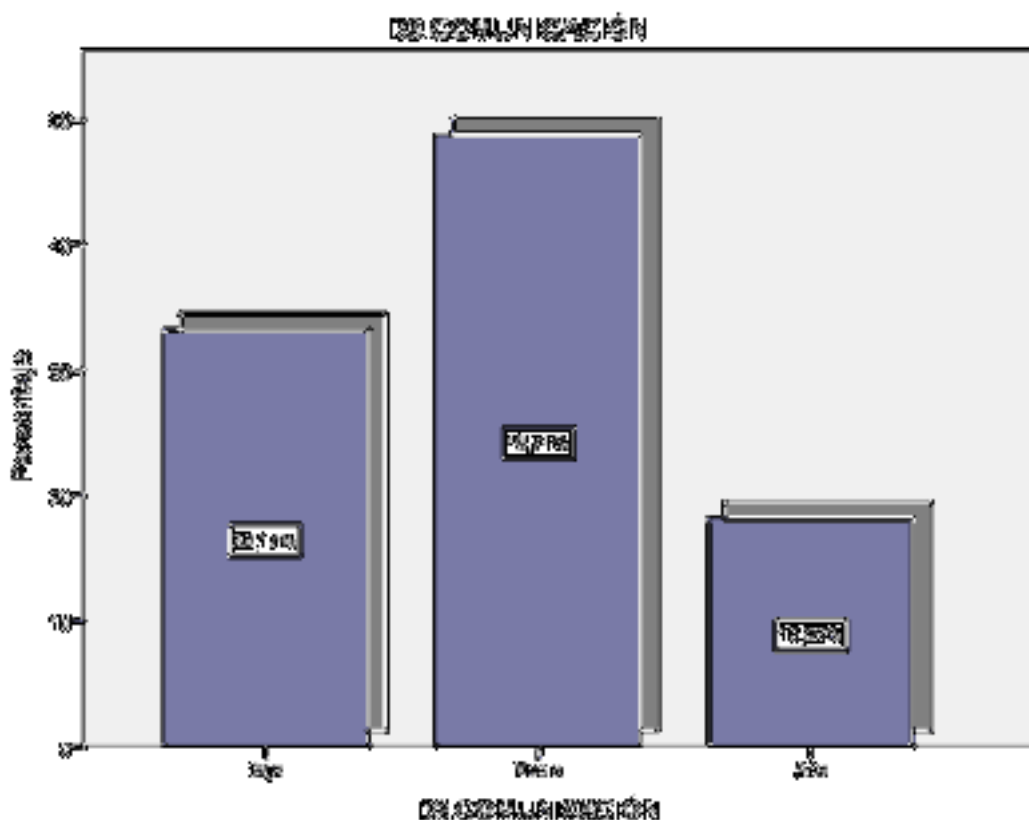


Tabla 4 y figura 4, dimensión comunicación del docente considera, el 18,1% de los estudiantes mencionan que la comunicación que desarrolla el docente es alta, 48,7% de los estudiantes refieren que es medio, en tanto el 33,2% de los alumnos califican como bajo.

**Tabla 5**

*Distribución de frecuencia: dimensión desarrollo de los demás*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	55	27,6
Medio	91	45,7
Alto	53	26,6
<b>Total</b>	<b>199</b>	<b>100,0</b>

**Figura 5**

*Porcentaje: dimensión desarrollo de los demás*

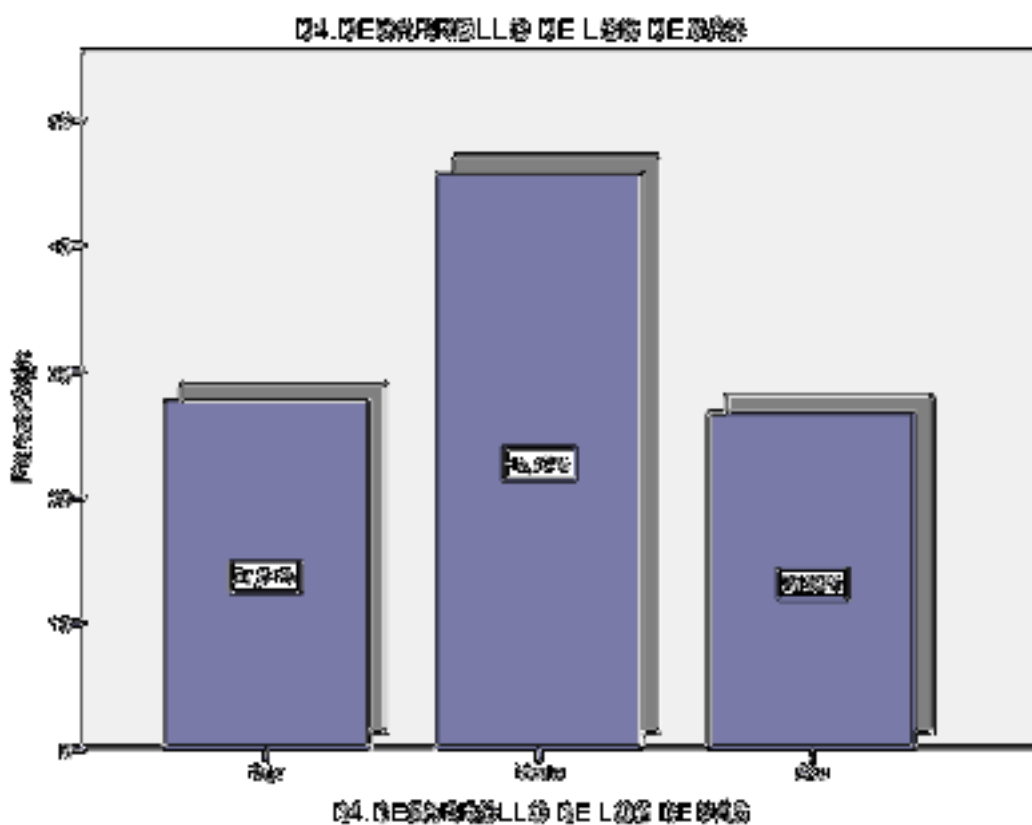


Tabla 5 y figura 5, la dimensión desarrollo de los demás, el 26,7% de los estudiantes mencionan que la dimensión que desarrolla el docente es alta, 45,7% de los estudiantes refieren que es medio, en tanto el 27,6% de los alumnos califican como bajo.

**Tabla 6**

*Distribución de frecuencia: dimensión gestión de la información*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	58	29,1
Medio	100	50,3
Alto	41	20,6
<b>Total</b>	<b>199</b>	<b>100,0</b>

**Figura 6**

*Porcentaje: dimensión gestión de la información*

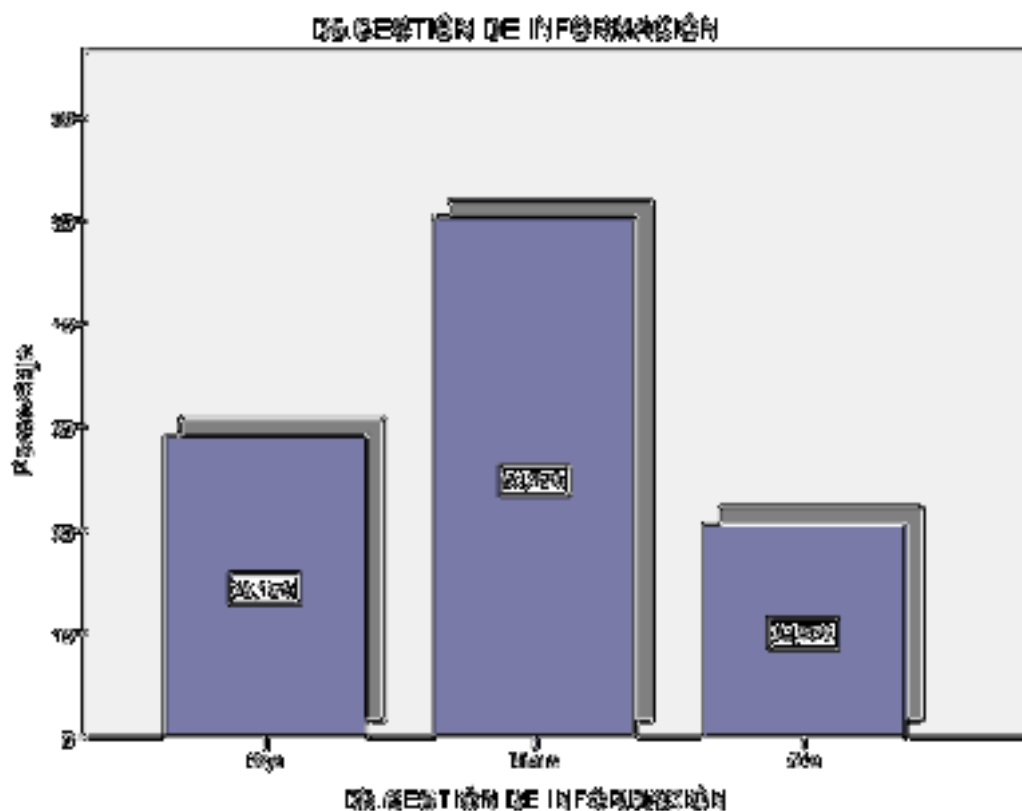


Tabla 6 y figura 6, se visualiza que la dimensión gestión de información del docente considera, el 20,6% de los estudiantes mencionan que la gestión de información que fomenta el docente es alta, 50,3% de los estudiantes refieren que es medio, en tanto el 29,2% de los alumnos califican como bajo.

**Tabla 7**

*Distribución de frecuencias: Desempeño del Docente*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	39	19,6
Medio	108	54,3
Alto	52	26,1
<b>Total</b>	<b>199</b>	<b>100,0</b>

**Figura 7**

*Porcentaje: variable desempeño del docente*

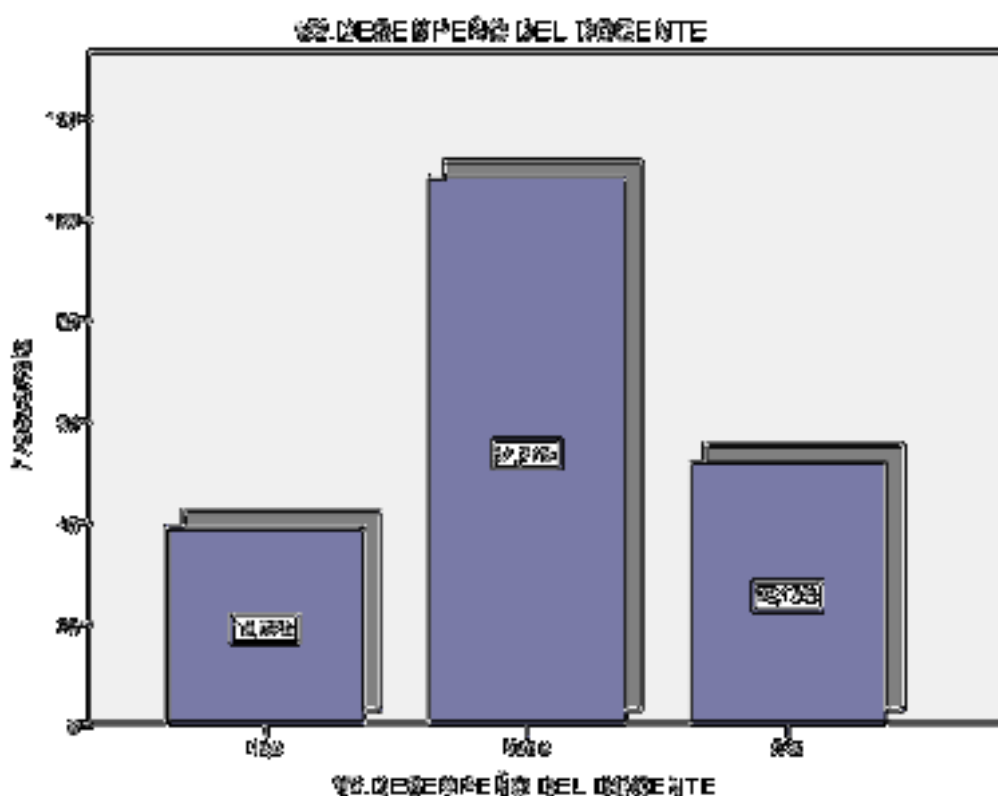


Tabla 7 y figura 7, la variable desempeño del docente considera, el 26,1% de los estudiantes mencionan que el desempeño que desarrolla el docente es alto, 54,3% de los estudiantes refieren que es medio, en tanto el 19,6% de los alumnos califican como bajo.

**Tabla 8**

*Distribución de frecuencia: dimensión dominio disciplinar*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	57	28,6
Medio	100	50,3
Alto	42	21,1
<b>Total</b>	<b>199</b>	<b>100,0</b>

**Figura 8**

*Porcentaje: dimensión dominio disciplinar*

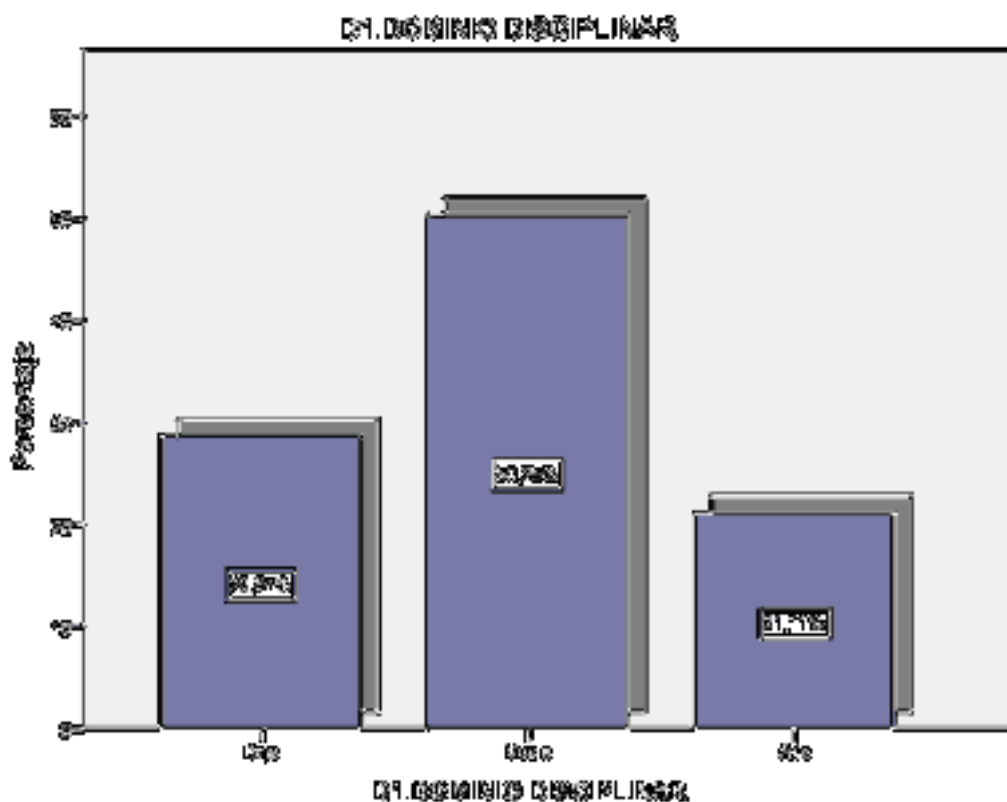


Tabla 8 y figura 8, dimensión dominio disciplinar considera que el 21,1% de los estudiantes mencionan que el dominio disciplinar desarrolla el docente es alto, 50,3% de los estudiantes refieren que es medio, en tanto el 28,6% de los alumnos califican como bajo.

**Tabla 9**

*Distribución de frecuencia: dimensión aspecto didáctico*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	53	26,6
Medio	93	46,7
Alto	53	26,6
<b>Total</b>	<b>199</b>	<b>100,0</b>

**Figura 9**

*Porcentaje: dimensión aspecto didáctico*

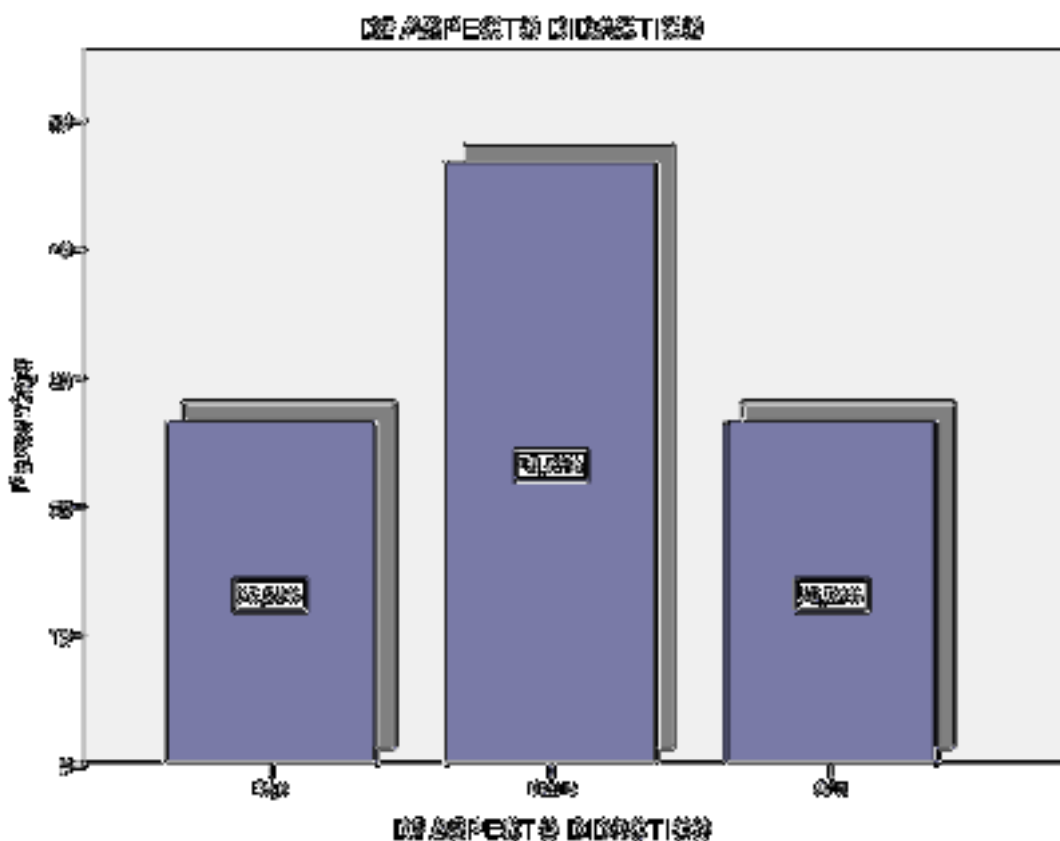


Tabla 9 y figura 9, dimensión didáctica considera que el 26,6% de los estudiantes mencionan que el modo didáctico que desarrolla el docente es alto, 46,7% de los estudiantes refieren que es medio, en tanto el 26,6% de los estudiantes indican que es bajo.

**Tabla 10**

*Distribución de frecuencia: dimensión pensamiento didáctico*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	51	25,6
Medio	94	47,2
Alto	54	27,1
<b>Total</b>	<b>199</b>	<b>100,0</b>

**Figura 10**

*Porcentaje: dimensión pensamiento didáctico*

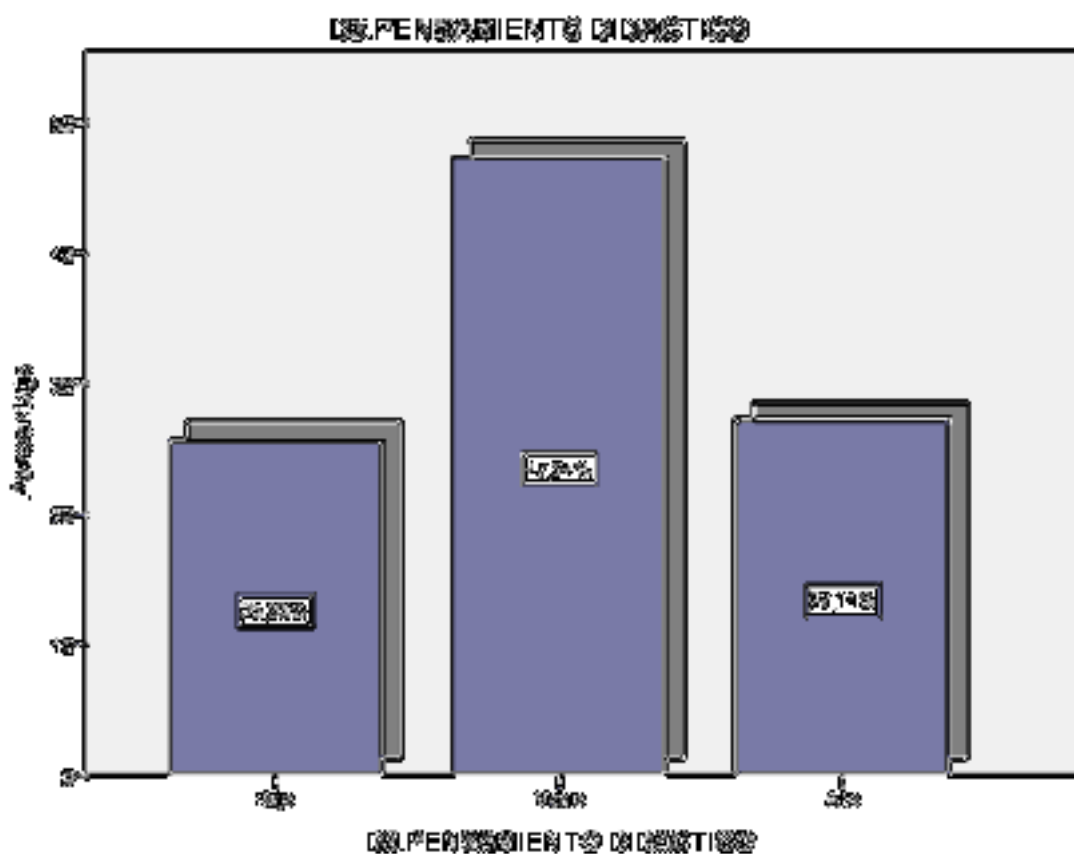


Tabla 10 y figura 10, dimensión pensamiento didáctico considera, el 27,1% de los estudiantes mencionan que el pensamiento didáctico del docente es alto, 47,2% de los estudiantes refieren que es medio, en tanto el 25,6% de los estudiantes indican que es bajo.

**Tabla 11**

*Distribución de frecuencia: dimensión motivación*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	55	27,6
Medio	103	51,8
Alto	41	20,6
<b>Total</b>	<b>199</b>	<b>100,0</b>

**Figura 11**

*Porcentaje: dimensión motivación*

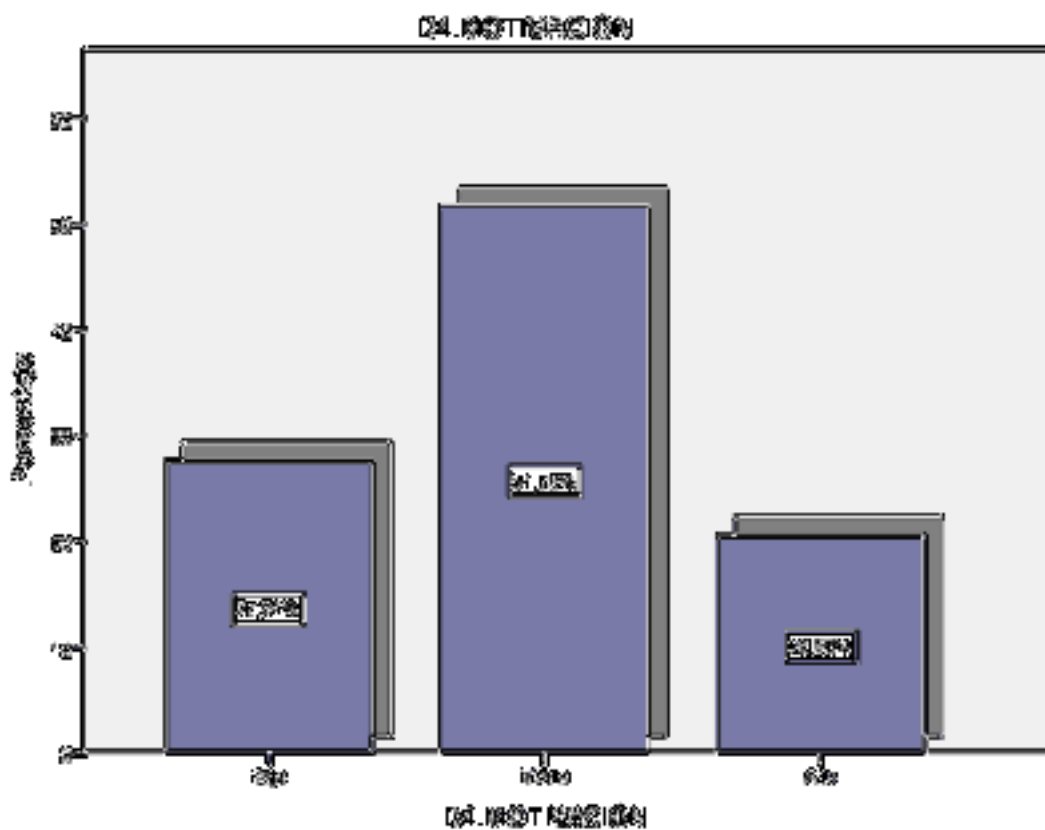


Tabla 11 y figura 11, se visualiza que la dimensión motivación considera, el 20,6% de los estudiantes mencionan que la motivación que desarrolla el docente es alta, 51,8% de los estudiantes refieren que es medio, en tanto el 27,6% de los estudiantes indican que es bajo.



**Tabla 12**

*Distribución de frecuencia: dimensión autoeficacia*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	60	30,2
Medio	91	45,7
Alto	48	24,1
<b>Total</b>	<b>199</b>	<b>100,0</b>

**Figura 12**

*Porcentaje: dimensión autoeficacia*

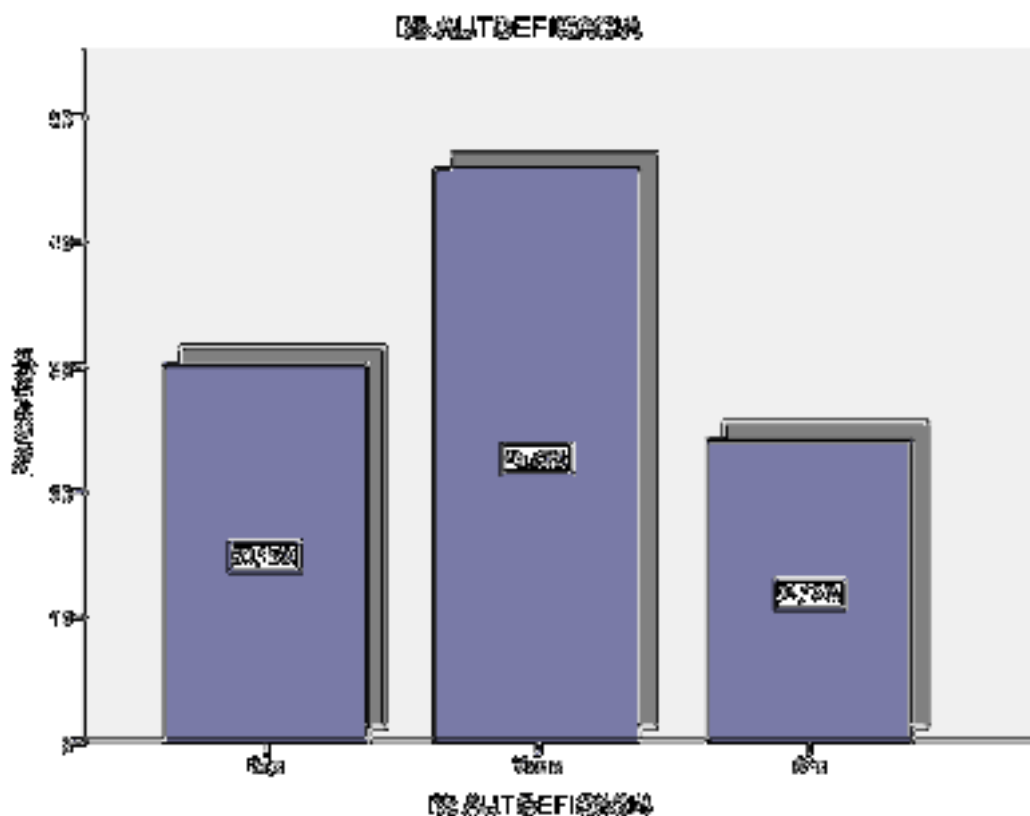


Tabla 12 y figura 12, dimensión autoeficacia, el 24,1% de los estudiantes mencionan que la autoeficacia que desarrolla el docente es alta, 45,7% de los estudiantes refieren que es medio, en tanto el 30,2% de los estudiantes indican que es bajo.

## 4.2 Análisis inferencial

**Tabla 13**

*Prueba de normalidad: habilidades blandas y desempeño del docente*

Variables	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. HABILIDADES BLANDAS	,277	199	,000
V2. DESEMPEÑO DEL DOCENTE	,277	199	,000

De acuerdo a la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se muestra según la tabla 13 aplicada a 199 estudiantes, el resultado dio un nivel de significancia  $< 0.05$ ; significa que no tienen una normalidad, siendo no paramétricas, se empleará la prueba de Spearman.

### **Prueba de hipótesis general de la habilidades blandas y desempeño docente**

H0: Las Habilidades Blandas no se relacionan directamente con el Desempeño Docente en la facultad de Ciencias Administrativas de una universidad pública de Lima el 2021

H1: Las Habilidades Blandas se relacionan directamente con el Desempeño Docente en la facultad de Ciencias Administrativas de una universidad pública de Lima el 2021

**Tabla 14**

*Vinculación de Spearman: Habilidades blandas y Desempeño del docente*

Coeficiente		Variable	Desempeño del docente
Correlación de Spearman		Coeficiente de correlación	,940**
	Habilidades blandas	Sig. (bilateral)	,000
		N	199

\*\* . La vinculación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). R2=968

La tabla 14 demuestra la vinculación entre las variables siendo una vinculación positiva alta con un grado de correlación de 0,940 siendo altamente significativo. En efecto, se puede deducir que las habilidades blandas se relacionan con el desempeño del docente con una proporcionalidad significativa, ubicándose en el nivel de vinculación considerable. Además, con un coeficiente de determinación de 0,940.

### **Prueba de hipótesis específica de la responsabilidad y desempeño docente**

H0: La dimensión responsabilidad no se relacionan directamente con el Desempeño Docente en la facultad de Ciencias Administrativas de una universidad pública de Lima el 2021

H1: La dimensión responsabilidad se relaciona directamente con el Desempeño Docente en la facultad de Ciencias Administrativas de una universidad pública de Lima el 2021.

**Tabla 15**

*Vinculación de Spearman: dimensión responsabilidad y Desempeño del docente*

Coeficiente	Variable	Desempeño del docente
Correlación de Spearman	D1. Responsabilidad	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		,752** ,000 199

\*\* . La vinculación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). R2=832

La tabla 15 se evidencia, una correlación positiva alta de 0,752 siendo moderadamente significativo. En efecto, se puede deducir que el componente responsabilidad se vincula con el desempeño del docente con una proporcionalidad significativa, ubicándose en el nivel de vinculación considerable. Además, con un coeficiente de determinación de 0,752.

### **Prueba de hipótesis específica de la adaptabilidad y desempeño docente**

H0: La dimensión adaptabilidad no se relacionan directamente con el Desempeño Docente en la facultad de Ciencias Administrativas de una universidad pública de Lima el 2021

H1: La dimensión adaptabilidad se relaciona directamente con el Desempeño Docente en la facultad de Ciencias Administrativas de una universidad pública de Lima el 2021.

**Tabla 16**

*Vinculación de Spearman: Dimensión adaptabilidad y Desempeño del docente*

Variable		Desempeño del docente	
Correlación de Spearman	D2. Adaptabilidad	Coefficiente de correlación	,803**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	199

\*\* . La vinculación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). R2=0,901

La tabla 16, evidencia una correlación positiva alta con un grado de 0,803 siendo moderadamente significativo. En efecto, se puede concluir que la dimensión adaptabilidad se vincula con el desempeño del docente con una proporcionalidad significativa, ubicándose en el nivel de correlación considerable. Además, con un coeficiente de determinación de 0,901 por el cual se explica en la presentación siguiente:

### **Prueba de hipótesis específica de la comunicación y desempeño docente**

H0: La dimensión comunicación no se relacionan directamente con el Desempeño Docente en la facultad de Ciencias Administrativas de una universidad pública de Lima el 2021.

H1: La dimensión comunicación se relaciona directamente con el Desempeño Docente en la facultad de Ciencias Administrativas de una universidad pública de Lima el 2021.

### **Tabla 17**

*Vinculación de Spearman: Dimensión comunicación y Desempeño del docente*

Variable		Desempeño del docente	
Correlación de Spearman	D3. Comunicación	Coefficiente de correlación	,817**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	199

\*\* . La vinculación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). R2=902

Tabla 17, evidencia una vinculación positiva alta, con 0,817 siendo moderadamente significativo. En efecto, se puede concluir que la dimensión comunicación se vincula con el desempeño del docente con una proporcionalidad significativa ubicándose en el nivel de correlación considerable. Además, con un coeficiente de determinación de 0,902 por el cual se explica en la presentación siguiente:

### **Prueba de hipótesis específica de desarrollo de los demás y desempeño docente**

H0: La dimensión desarrollo de los demás no se relacionan directamente con el Desempeño Docente en la facultad de Ciencias Administrativas de una universidad pública de Lima el 2021.

H1: La dimensión desarrollo de los demás se relaciona directamente con el Desempeño Docente en la facultad de Ciencias Administrativas de una universidad pública de Lima el 2021.

**Tabla 18**

*Vinculación de Spearman: Dimensión desarrollo de los demás y Desempeño del docente*

Coeficiente	Variable	Desempeño del docente	
Correlación de Spearman	D4. Desarrollo de los demás	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,844** ,000 199

\*\* La vinculación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). R2=0,885

La tabla 18 demuestra una correlación positiva alta, con un grado de vinculación de 0,844 siendo moderadamente significativo. En efecto la dimensión desarrollo de los demás se vincula con el desempeño del docente con una proporcionalidad significativa. Además, con un coeficiente de determinación de 0,885 por el cual se explica en la presentación siguiente:

### **Prueba de hipótesis específica de la gestión de información y desempeño docente**

H0: La dimensión gestión de información no se relacionan directamente con el Desempeño Docente en la facultad de Ciencias Administrativas de una universidad pública de Lima el 2021.

H1: La dimensión gestión de información se relaciona directamente con el Desempeño Docente en la facultad de Ciencias Administrativas de una universidad pública de Lima el 2021.

**Tabla 19**

*Correlación de Spearman: Dimensión gestión información y Desempeño del docente*

Coeficiente	Variable	Desempeño del docente	
Correlación de Spearman	D4. Gestión de información	Coeficiente de correlación	,820**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	199

\*\* . La vinculación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). R2=839

La tabla 19 demuestra una correlación positiva alta, con un grado de vinculación de 0,820 siendo moderadamente significativo. En efecto, se puede sintetizar que la dimensión gestión información se vincula con el desempeño del docente. Además, con un coeficiente de determinación de 0,839.:

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo principal de que fue hallar la correlación entre las Habilidades blandas y el desempeño docentes en la facultad de Ciencias Administrativas de una universidad pública de Lima el 2021.

Se logró hallar y evidenciar que la variable habilidades blandas mantiene un vínculo significativo con el desempeño del docente, donde se evidenció la relación de los componentes de la variable habilidades blandas con el desempeño del docente, donde las habilidades, inteligencia y las relaciones hacia los alumnos se manifiesta en el labor y desarrollo del docente con relación responsabilidad, adaptabilidad, comunicación, desarrollo social y gestión de información; también se determinó que la aplicación de la prueba desarrolló una proporcionalidad significativa. Por otra parte, luego de haber realizado el estudio de las frecuencias estadísticas, se muestra los datos del ajuste de modelo, el modelo aplicado demuestra un coeficiente de determinación de 0,968 la cual el p-valor es  $<$  que 0.05, donde se deduce que existe relación entre las habilidades blandas en el desempeño del docente.

De acuerdo a lo mencionado, estos productos se asemejan con el trabajo de Fikri et al. (2020) concluyen que las habilidades técnicas y blandas tienen un efecto positivo y significativo en la capacidad de los docentes para innovar, tanto directa como indirectamente a través de la mediación de la organización. Por consiguiente, Hutagalung et al. (2020) menciona que las habilidades blandas generan un efecto en el desempeño laboral del docente, teniendo relación mediada por la capacidad de innovación entre Habilidades blandas, organización del aprendizaje y habilidades y mediación de los docentes. Asimismo, Dewiana et al. (2020) el intercambio de la habilidad blandas tiene un efecto positivo y tiene un efecto significativo en el desempeño del docente, capacidad de innovación de los docentes. También, Maguiño (2021) concluye que las Habilidades blandas tienen un efecto hacia el desempeño del docente, por la se deben enfocar hacia el proceso de selección y formación y en el perfil del profesor universitario

Sumado a estos hallazgos, Espinoza y Gallegos (2020) mencionan que las habilidades blandas satisfacen todos los conocimientos académicos

extracurriculares adquiridos durante la formación formal; estas competencias son competencias adquiridas y entre ellas: certificados en determinadas áreas de conocimiento, dominio de idiomas extranjeros, práctica, habilidades de escritura y expresión oral, conocimiento, además son actitudes y prácticas que influyen en la forma en que un individuo se acerca al aprendizaje e interactúa con el mundo que lo rodea. En tanto, Revilla y Palacios (2020) mencionan que el desempeño del docente se basa en un proceso de desarrollar y demostrar las habilidades profesionales de los maestros para tener un impacto significativo en la educación de sus estudiantes

Entonces, podemos mencionar que las habilidades blandas son adquiridas a través de la interacción social; observación directa, imitación y enseñanza, lo que indica que las personas pueden ser capacitadas para desarrollar habilidades y manejar sus emociones para dar respuestas correctas a diferentes situaciones que surgen en cualquier campo donde los docentes necesitan ser capacitados en técnicas ya que los docentes se enfrentan a muchas situaciones diferentes y prueba estas habilidades a diario. Por otra parte, el desempeño docente puede generar la mejora de las interacciones individuales de los educadores para mejorar la efectividad, la práctica educativa y desarrollar una mejor profesión en el contexto educativo, es decir, complementar la práctica docente con técnicas integradas.

Según la primera hipótesis específica, determinaron que el nivel de habilidades blandas de los docentes en la facultad de ciencias administrativas de una universidad pública de Lima el 2021, es medio. Los resultados descriptivos de la variable habilidades blandas evidencian que el 54,3% de los encuestados mencionan que está en un nivel medio, es decir, los docentes muestran un regular desarrollo de las habilidades blandas y sociales donde los aspectos responsabilidad, adaptabilidad, comunicación y gestión de información no se encuentran totalmente desarrollados en los docentes de la universidad pública.

Lo resultados se asemejan con Echevarría (2020) donde el mayor porcentaje 50% de docentes se encuentra en un nivel medio, el 33.3% en un nivel alto, refieren que los docentes desarrollen habilidades docentes para que los estudiantes puedan comprender la enseñanza y el docente pueda realizar un servicio óptimo basado en competencias específicas de la asignatura.



En base a estos hallazgos, Marrero et al. (2018) mencionaron que las habilidades blandas se entienden como habilidades específicas que pueden mejorar el desempeño laboral, facilitar la movilidad interna, promover la carrera profesional y predecir el éxito profesional. Estas habilidades más apreciadas son la honestidad, la integridad y la comunicación eficaz, además es la capacidad de aprender y adaptarse, el desarrollo de habilidades esenciales en el desarrollo social y la capacidad técnica para interactuar en el desarrollo del aprendizaje.

Según la segunda hipótesis específica determinaron que el nivel de desempeño de los docentes en la facultad de ciencias administrativas de una universidad pública de Lima el 2021, es medio. Los resultados descriptivos de la variable desempeño de docente evidencian que el 54,3% de los encuestados mencionan que está en un nivel medio, es decir, los docentes muestran un regular desarrollo de las actividades curriculares y pedagógicas donde los aspectos dominio disciplinar, aspecto didáctico, pensamiento didáctico, motivación y autoeficacia no se encuentran totalmente desarrollados en los docentes de la universidad pública.

Lo resultados se asemejan con Rodríguez-Siu (2021) el cual el desempeño y comunicación del docente se encuentra en proceso es decir un nivel medio logrado representado por un 42.3%, los encuestados mencionan y perciben un desarrollo regular en el desempeño y actividades.

En base a estos hallazgos Cordero y Aguilar (2020) mencionan que los profesores deben ser capaces de lidiar con diferentes situaciones de aprendizaje en el aula, promover la unidad en los grupos, promover el respeto por las diferencias, buscar aprendizajes significativos para los involucrados y promover activamente la permanencia de todos los estudiantes que ingresan a la profesión docente, además el desempeño de los docentes tiene un grado considerable de responsabilidad por su propia composición, acciones y metas profesionales, a fin de brindar las condiciones y oportunidades para la expresión y el desarrollo desarrollar la excelencia.

Según la tercera hipótesis específica, los hallazgos determinaron que la dimensión responsabilidad mantiene una la vinculación positiva alta con un grado de correspondencia de 0,752 siendo moderadamente significativo. En efecto, la

dimensión responsabilidad se relaciona con el desempeño del docente con una proporcionalidad significativa y directa, por consiguiente, el modelo aplicado demuestra un coeficiente de determinación de 0,832.; por ende, los docentes desarrollan los compromisos y disciplinas en su metodología de pedagógica y que esta ha impactado de manera regular en los estudiantes.

Los resultados hallados coinciden con Maguiño (2021) que evidencia la relación entre la dimensión responsabilidad con el desempeño del docente, siendo una correlación media con un  $Rho=0,540$ . Fuerte et al. (2021) concluye que la responsabilidad del docente genera un efecto en el desarrollo de sus actividades donde el logro de las metas pedagógicas permita comprender e interactuar eficazmente con cada alumno.

Relacionado con los hallazgos mencionados, la responsabilidad se desarrolló en la consecución de compromisos y objetivos mediante la autodisciplina y la organización, donde permite crear valores y comenzar el desarrollo de la vida ya que es un valor o cualidad de todo ser humano para cumplir con su deber haciendo, desarrollando con plena conciencia de sus acciones (Rodríguez, 2020). En la educación la responsabilidad es primordial en los diferentes aspectos tanto en el manejo del docente como la exigencia que se realiza al estudiante.

Cuarta hipótesis específica, los hallazgos sintetizan que la dimensión adaptabilidad mantiene una vinculación positiva alta con un grado de vinculación de 0,803 siendo moderadamente significativo. En efecto, dimensión adaptabilidad se vincula con el desempeño del docente con una proporcionalidad significativa y directa, por consiguiente, el modelo aplicado demuestra un coeficiente de vinculación de 0,901.; por ende, se manifiesta los docentes no transmiten en completo la capacidad y pensamientos flexibles en base a las destrezas de los medios y plataformas digitales.

Los resultados hallados coinciden con Reyes (2016) concluye que la competencia en la docencia forma parte de un currículo docente cada vez más riguroso, generando un efecto para mejorar la calidad de la docencia, brindando adaptabilidad y resoluciones de respuesta en el desarrollo de las actividades. En

tanto, Rodríguez (2020) refiere que existe correspondencia entre la dimensión adaptabilidad con el desempeño del docente ( $d = 0.651$ ).

En referencia a los hallazgos, la adaptabilidad se basa en la capacidad de gestionar múltiples necesidades, priorizar eficazmente la respuesta a emergencias y adaptarse al cambio constante, lo que requiere un pensamiento ágil, además es la capacidad de responder plenamente a los requerimientos del entorno, ajustando el comportamiento para lograr la homeostasis (Rodríguez, 2020). Desde un punto de vista pedagógico, la adaptabilidad se entenderá entonces como la capacidad de desarrollar programas impulsados por los requisitos de un entorno en constante evolución y basados en habilidades para garantizar resultados óptimos.

Según la quinta hipótesis específica, los resultados detallan que la dimensión comunicación mantiene una vinculación positiva moderada con un grado de 0,817 siendo moderadamente significativo. Por ello, la dimensión comunicación se vincula con el desempeño del docente desarrollando una proporcionalidad significativa y directa, por consiguiente, el modelo aplicado demuestra un coeficiente de determinación de 0,902; por ende, se considera que se intervienen en los aspectos de información y comunicación en el entorno, donde el docente recuerda a sus estudiantes de modo regular las actividades importantes de acuerdo al cronograma establecido, en tanto, el docente fomenta la retroalimentación de las tareas en las actividades, mas no una guía especificada.

Los resultados hallados coinciden con Echevarría (2020) concluyen que el aspecto esencial que involucra la comunicación, asertividad, flexibilidad y creatividad se relaciona con el desempeño del docente representado por un  $RS=0.466$ . De igual manera, Maguiño (2021) evidencia la relación entre la dimensión comunicación con el desempeño del docente, siendo una correlación media con un  $Rho=0,477$  en la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener.

Relacionado a los hallazgos mencionados, la comunicación es un proceso fundamental de la vida en sociedad porque permite a las personas expresarse y compartir información, construir relaciones, acuerdos y organizarse, además la comunicación también puede tener lugar de diferentes formas: verbalmente, no

verbalmente, entre otras personas (Rodríguez, 2020). Por tanto, la comunicación es una habilidad social de gran importancia y en todos los campos. Se trata de escuchar abiertamente y ser capaz de transmitir mensajes persuasivos, también promueven un ambiente de trabajo en armonio.

Sexta hipótesis específica, se concluye que la dimensión desarrollo de los demás mantiene una vinculación positiva moderada con 0,844 siendo moderadamente significativo. Por ello, la dimensión desarrollo de los demás se vincula con el desempeño del docente desarrollando una proporcionalidad significativa y directa, por consiguiente, el modelo aplicado demuestra un coeficiente de determinación de 0,885; por ende, se considera en un modo regular las competencias y fortalezas que los docentes transmiten mediante su desempeño, como también por el interés en el seguimiento de los alumnos a cargo generando efectos en el pensamiento crítico de sus estudiantes mediante la observación o el razonamiento.

Los resultados hallados coinciden con Naranjo (2019) concluye que, para una autoevaluación positiva en el aula, se deben desarrollan las habilidades transversales que se desglosan en los aspectos sociales y comunicativas que requiere el rol óptimo en el docente. En tanto, Maguiño (2021) manifiesta que la dimensión comunicación se relaciona significativamente con el desempeño del docente, teniendo correlación media con un  $Rho=0,544$ .

De acuerdo con los hallazgos mencionados, en el aspecto desarrollo de los demás, este es un nivel especial de competencia docente, que repercute identificar el talento de los demás para evaluarlo y saber reconocer y premiar las fortalezas y logros en la reflexión, brinda retroalimentación útil y se identifican necesidades (Rodríguez, 2020). Personas con esta habilidad pueden reconocer y recompensar las fortalezas y logros de los demás, implicando conocer nuestros propios recursos, capacidades y potencialidades, además es necesario enfatizar las dificultades de la autoevaluación.

Séptima hipótesis específica, se sintetizo que la dimensión gestión de información mantiene una la vinculación positiva moderada con un grado de vinculación de 0,820 siendo moderadamente significativo. Entonces, se puede

concluir que la dimensión gestión de la información se vincula con el desempeño del docente desarrollando una proporcionalidad significativa y directa, Por ello, el modelo aplicado demuestra un coeficiente de determinación de 0,839; por ende, se considera en un modo regular en base a la creatividad y la capacidad donde docente verifica los materiales y contenidos de su aula virtual, teniendo en cuenta aquello que favorezca el aprendizaje.

Los resultados hallados coinciden con Maguiño (2021) que evidencia la relación entre la dimensión gestión eficaz de la información con el desempeño del docente, siendo una correlación media con un  $Rho=0,656$ . De igual manera, Fuerte et al. (2021) menciona que la gestión de información repercute en el desarrollo de las actividades del desempeño del docente que permite el desenvolvimiento del pensamiento flexible y respuestas emocionales.

Relacionado los hallazgos mencionados, la gestión de la información se basa en la capacidad de acceder y gestionar la información de forma eficaz, identificando fuentes de información fiables que utiliza con precisión y creatividad en el tiempo necesario (Rodríguez, 2020). La gestión de la información en los centros educativos tiene como finalidad apoyar la política general de la institución, en la medida en que produzca conocimiento y coordinación efectiva entre los distintos subsistemas que la constituyen. El uso de la información combinado con un enfoque profesional de la tarea educativa, esto apoya en refinar el pensamiento y guiar los esfuerzos de mejora hacia los estudiantes y su formación académica.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Las habilidades blandas se vinculan con el desempeño del docente desarrollando una proporcionalidad de 0,940 y evidencia un coeficiente de 0,968 la cual el p-valor es menor que 0.05 es decir, correlación adecuada.

**Segunda:** habilidades blandas es catalogado medio, donde; 45 estudiantes (50,6%) catalogan que el desarrollo de manejo de recursos didácticos y tecnológicos medianamente eficiente.

**Tercera:** desempeño del docente es catalogada como medio, es decir; 48 estudiantes (53,9%) catalogan que el desarrollo y manifestación de competencias es medianamente eficiente.

**Cuarta:** La responsabilidad se vincula con el desempeño del docente desarrollando una proporcionalidad 0,752, con un coeficiente de determinación de 0,832 la cual el p-valor es menor que 0.05 es decir, correlación considerable.

**Quinto:** La adaptabilidad se vincula con el desempeño del docente desarrollando una proporcionalidad 0,803, con un coeficiente de determinación de 0,901 la cual el p-valor es menor que 0.05 es decir, correlación considerable.

**Sexto:** La comunicación se vincula con el desempeño del docente desarrollando una proporcionalidad 0,817 con un coeficiente de determinación de 0,902 la cual el p-valor es menor que 0.05 es decir, correlación considerable.

**Séptimo:** El desarrollo de los demás se vincula con el desempeño del docente desarrollando una proporcionalidad 0,844, con un coeficiente de 0,885 la cual el p-valor es menor que 0.05 es decir, correlación considerable.

**Octavo:** La gestión de información se vincula con el desempeño del docente desarrollando una proporcionalidad 0,820, con un coeficiente de 0,839 la cual el p-valor es menor que 0.05 es decir, correlación considerable.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda a la universidad realizar talleres virtuales sobre el desarrollo y refuerzo de habilidades blandas y estrategias para lograr la eficacia profesional entre los docentes.

**Segunda:** Se recomienda a la universidad aplicar programas de confianza y manejo de emociones para fortalecer las habilidades blandas de los docentes.

**Tercera:** Se recomienda a la universidad fortalecer y mejorar el plan de seguimiento hacia los docentes, aplicar feedback según los indicadores.

**Cuarta:** Se recomienda a la universidad mejorar los recursos y apoyo hacia los docentes.

**Quinta:** Se recomienda a los docentes transmitir sus habilidades de comunicación interpersonal y competencias, también es necesario saber cómo abordarlos y desarrollar las actividades correspondientes.

**Sexta:** Se recomienda a la universidad aplicar programa o talleres a los docentes que mejoren sus habilidades sociales y comunicación efectivas.

**Séptima:** Se recomienda a los docentes hacer seguimiento sobre el desarrollo de sus estudiantes como también realizar evaluaciones en base de competencias y capacidades para realizar refuerzos de los mismos.

**Octava:** Se recomienda a los docentes involucrarse en programas de su rama pedagógica para la ampliación del conocimiento.

**Noveno:** Se recomienda realizar futuras investigaciones experimentales, como comparativas entre más instituciones para determinar los procedimientos y efectividad de cada una de ellas, además de las competencias.

## REFERENCIAS

- Appleby, D. (2017). The soft skills college students need to succeed now and in the future. *Psychology Student Network*.  
<http://www.apa.org/ed/precollege/psn/2017/09/soft-skills>
- Bazán, S. (2021). Las Habilidades blandas y su relación con el desempeño docentes de educación inicial del distrito de Chimbote, 2021. [Tesis de posgrado, Universidad los Angeles de Chimbote].  
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/21606>
- Castro, E. (2017). Evaluación del desempeño de los docentes de la Facultad de Ingeniería de Minas de la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Revista continental UNCP*, 7(2).  
<http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/issue/view/38/29>
- Cabero, J., Llorente, M. del C., & Morales, J. A. (2018). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo. RIED. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(1), 261–279.  
<https://doi.org/10.5944/ried.21.1.17206>
- Cabero, J., & Barroso, J. (2016). ICT teacher training: a view of the TPACK model: Formación del profesorado en TIC: una visión del modelo TPACK. *Cultura y Educación/Culture and Education*, 28(3), 633-663. <https://bit.ly/3Ffzvis>
- Cordero, N. & Aguilar, C. (2020). Desarrollo de Habilidades blandas en el estudiantado mediante la actividad académica procesos prácticos para la formación de docentes en educación comercial. Development of soft skills in



the student body through academic activity, practical processes for the training of teachers in business education. *Revista Internacional En Administración De Oficinas Y Educación Comercial*, 5(2), 1-20.  
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/respaldo/article/view/15451>

Dewiana, N.; Yuwono, T. & Cahyono, Y.; Masduki, A. & Muhammad, S. (2020). Effect of Hard Skills, Soft Skills, Organizational Learning and Innovation Capability on Indonesian Teachers' Performance during Covid-19 Pandemic.  
<https://bit.ly/3moZI6K>

Duckworth, A., & Yeager, D. (2015). Cuestiones de medición, evaluación de las cualidades personales distintas de la capacidad cognitiva para fines educativos. <https://bit.ly/3edSLRM>

Echevarria, E. (2020). *Habilidades blandas y desempeño de los docentes de la Universidad César Vallejo, año 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3e9y0Xp>

Espinoza, M. & Gallegos, D. (2020) Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático. *Revista Científica UISRAEL*, 7(2), 39–56.  
<https://doi.org/10.35290/rcui.v7n2.2020.245>

Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista académica*, 42(2).  
<https://bit.ly/3mnhkQy>

Fikri, M., Asbari, M., Purwanto, A., Nugroho, Y., Waruwu, H., Fauji, A., Shobihi, A., Singgih, E., Sudiyono, R., Agistiawati, E., & Dewi, W. (2020). A Mediation

Role of Organizational of Learning on Relationship of Hard Skills, Soft Skills, Innovation and Performance: Evidence at Islamic School. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 398-423.  
<https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/498>

Fuerte, L.; Rodríguez, J. y Rodríguez, R. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Revista de Psicología Educativa*. Lima.  
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/1038/1312>

Gálvez, E. & Milla, T. (2018). Evaluación del desempeño docentes: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen desempeño docentes. Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Propós. Represent*, 6(2). <https://bit.ly/30LMTfn>

Gardner, H. (1995). *Estructuras de la mente*. Fondo de cultura económica.  
<https://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/593>

Goleman. D. (1998). *La práctica de la inteligencia emocional*. Editorial Kairós S.A.  
<https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>

Guerra, S. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las Habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*, 23.  
<http://dx.doi.org/10.1590/2175-35392019016464>

- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo. Universidad Continental. <https://bit.ly/3H22UNK>
- Guzmán, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. What and How to Assess Teacher's Performance? A Proposal Based on the Factors that Support Learning. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 285-358. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/124/229>
- Hacker W. (1994). Action theory and occupational psychology. Alemania: The German Journal of Psychology. <https://www.oxfordbibliographies.com/view/document/obo-9780199828340/obo-9780199828340-0219.xml>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
- Hutagalung, D.; Sopa, A.; Masduki, A.; Cahyono. Y.; Maesaroh, S. Chidir, S. Didi, S. (2020). Influence soft skills, hard skills and organization learning on teachers' performance through innovation capability as mediator. *Journal of critical reviews*. <http://www.jcreview.com/fulltext/197-1594812713.pdf>
- Klingner, D. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público: Contexto y Estrategias*. (4ta ed.). McGraw-Hill. <https://www.worldcat.org/title/administracion-del-personal-en-el-sector-publico-contextos-y-estrategias/oclc/1045712252>

- Maguiño, M. (2021). *Relación entre las Habilidades blandas y el desempeño docentes en la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/17114?show=full>
- Martínez, G., Esparza, A., & Gómez, R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Marrero, O., Mohamed, R., & Xifra, J. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista científica ecociencia*, 5, 1–18. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.50.144>
- Minedu (2020). *Marco de buen desempeño del docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Ministerio de educación Perú. <https://drive.google.com/file/d/1JJN5rYLihdSf9Ngy6DjC7gFB7N9IY7Q/view>
- Minedu. (2017). *Habilidades blandas dirigido a directivos de los CEBA y ebr. Ministerio de educación Perú*. <https://www.ugel07.gob.pe/noticia/ugel-07-realiza-taller-de-habilidades-blandas-y-ebr/>
- Minedu. (2016). *Marco del buen desempeño*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

- Naranjo, A. (2019). La importancia de las Habilidades blandas para la docencia universitaria en el contexto actual. *Revista Pensamiento Académico*, 2(1), 82-100. <https://org/10.33264/rpa.201901-07>
- Ortega, C. (2017). *Desarrollo de Habilidades blandas desde edades tempranas*. Development of soft skills from an early age. (1 era ed.). Centro de Publicaciones - Universidad ECOTEC. <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/desarrollo-habilidades.pdf>
- Priya, S. (2020). *Influence of soft skills on teaching competency of secondary teacher education students*. [Tesis de doctorado, Manonmaniam Sundaranar University]. Researchgate. <https://bit.ly/3mou8Gh>
- Rasinger, S. (2020). *La investigación cuantitativa en lingüística*. Ediciones AKAL. <https://bit.ly/32jsoqW>
- Revilla, J. & Palacios, A. (2020). Ser docente en tiempos de pandemia por COVID-19: evaluación del desempeño docentes en una universidad pública de Lima. *Ágora Rev. Cient.*; 07(02):58-62. <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/117/104>
- Reyes, M. (2016). Relación entre Habilidades Sociales y desempeño docentes desde la percepción de estudiantes adultos de universidad privada en Lima, Perú. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v10n2/a03v10n2.pdf>

- Rodríguez, J. (2020). Las Habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario. Soft skills as a basis of the good performance of the university teacher. *INNOVA Research Journal*, 5(2), 186-199. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1321/1703>
- Rodríguez, J.; Rodríguez, R. & Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. Soft skills and teacher performance at the higher level of education. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e1038. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>
- Rodríguez-Siu. (2021). Relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://bit.ly/3moWS1P>
- Ruiz, M. (2014). Consideraciones acerca de la investigación en las instituciones de formación de profesores. *Archivos de Ciencias de la Educación*, 3(3): 129-140. <https://www.archivosdeciencias.fahce.unlp.edu.ar/article/view/ARCHv03n03a10>
- Romero, J., Granados, I. N., López, S. L., & González, G. M. (2021). Habilidades blandas en el contexto universitario y laboral: revisión documental. *IyD*, 8(2), 113–127. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.8.2.2021.2749>
- Sáez, J. (2017). *Investigación educativa, fundamentos teóricos, procesos y elementos prácticos. Enfoque practico con ejemplos, esencial para TFG*,

*TFM y tesis*. Editorial UNED. <https://n9.cl/ner1a>

Salazar, D. (2018). Programa de alfabetización digital para mejorar el desempeño docente en la I. E. “Julio C. Tello” – Cruz Del Médano – Mórrope – Lambayeque. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://bit.ly/3pc8Ltx>

Siqueira, C. (2017). *5 Habilidades blandas fundamentales para triunfar en la actualidad*. Universidad de México. <https://bit.ly/3J9kTn6>

Tito, M. (2016). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. *INNOVA Research Journal*, 1(12), 59-76. <https://bit.ly/32f8WM7>

Universidad César Vallejo. (2020). *Código de ética de investigación*. Vicerrectorado de Investigación. <https://bit.ly/3sjl87Z>

Vásquez, L., Vila, D., & Tuesta, J. (2020). Habilidades blandas y el impacto de la covid-19 en la educación superior. Soft skills and the impact of covid-19 on higher education. *Review of Global Management*, 6(1), 41-49. <https://n9.cl/lgnyq>

Vera, M, F. (2016). Infusión de Habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. Infusion of soft skills into the higher education curriculum: key to developing advanced human capital. *Revista Akademeia*, 15(1). <https://bit.ly/32fy05x>

Vigil, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. Editorial Xinxii. <https://bit.ly/32mrwl8>

## **ANEXOS**



## Anexo 1. Matriz de consistencia

Matriz de Consistencia							
Título: Habilidades Blandas y Desempeño Docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de una Universidad pública de Lima 2021.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre las Habilidades blandas y el desempeño docente en la facultad de ciencias administrativas de una universidad pública de Lima el 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de Habilidades blandas de los docentes?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño docente?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión de responsabilidad de las Habilidades blandas y</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre las Habilidades blandas y el desempeño docente en la facultad de Ciencias Administrativas de una universidad pública de Lima el 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Estimar el nivel de Habilidades blandas de los docentes.</p> <p>Estimar el nivel de desempeño docente.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión de responsabilidad de las Habilidades blandas y</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Las Habilidades blandas se relacionan directamente con el desempeño docentes en la facultad de Ciencias Administrativas de una Universidad pública de Lima el 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe una relación directa entre la dimensión de responsabilidad de las</p>	Variable 1: Habilidades Blandas				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Responsabilidad</li> <li>✓ Adaptabilidad</li> <li>✓ Comunicación</li> <li>✓ Desarrollo de los demás</li> <li>✓ Gestión de información</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Compromisos</li> <li>✓ Valores</li> <li>✓ Disciplina</li> <li>✓ Capacidad</li> <li>✓ Necesidad</li> <li>✓ Pensamiento flexible</li> <li>✓ Información</li> <li>✓ Expresión</li> <li>✓ Relaciones</li> <li>✓ Competencias</li> <li>✓ Talento</li> <li>✓ Fortalezas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 1, 2,</li> <li>3</li> <li>✓ 4,5,</li> <li>6</li> <li>✓ 7,8,</li> <li>9</li> </ul>	<p>Escala ordinal.</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Algunas veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Alto</p> <p>(19 – 25)</p> <p>Medio</p> <p>(13 – 18)</p> <p>Bajo</p> <p>(5 – 12)</p>

<p>el desempeño docente?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión de adaptabilidad de las Habilidades blandas y el desempeño docente?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión de comunicación de las Habilidades blandas y el desempeño docente?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión de desarrollo de los demás de las Habilidades blandas y el desempeño docente?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión de gestión de información de las Habilidades blandas y el desempeño docente?</p>	<p>el desempeño docente.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión de adaptabilidad de las Habilidades blandas y el desempeño docente.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión de comunicación de las Habilidades blandas y el desempeño docente.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión de desarrollo de los demás de las Habilidades blandas y el desempeño docente.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión de gestión de información de las Habilidades blandas y el desempeño docente.</p>	<p>Habilidades blandas y el desempeño docente.</p> <p>Existe una relación directa entre la dimensión de adaptabilidad de las Habilidades blandas y el desempeño docentes.</p> <p>Existe una relación directa entre la dimensión de comunicación de las Habilidades blandas y el desempeño docentes.</p> <p>Existe una relación directa entre la dimensión de desarrollo de los demás de las Habilidades blandas y el desempeño docentes.</p> <p>Existe una relación directa entre la dimensión de gestión de información de las Habilidades blandas y el desempeño docentes.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Creatividad</li> <li>✓ Capacidad</li> <li>✓ Fuentes</li> </ul>	<p>✓ 10,1</p> <p>1,12</p> <p>✓ 13,1</p> <p>4,15</p>		
<b>Variable 2: Desempeño del docente</b>							
		<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>		<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dominio disciplinar</li> <li>✓ Aspecto didáctico</li> <li>✓ Pensamiento didáctico</li> <li>✓ Motivación</li> <li>✓ Autoeficacia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conocimiento de asignatura</li> <li>✓ Gestión de clase</li> <li>✓ Gestión de actividades</li> <li>✓ Métodos</li> <li>✓ Enfoque de enseñanza</li> <li>✓ Evaluación</li> <li>✓ Objetivos</li> <li>✓ Acciones</li> <li>✓ Eficacia</li> <li>✓ Responsabilidad</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 1, 2</li> <li>✓ 3,4,5,6,7, 8,</li> <li>✓ 9,10,11,1 2,13</li> <li>✓ 14,15,16</li> <li>✓ 17,18,19, 20</li> </ul>	<p>Escala ordinal.</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Algunas veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Alto</p> <p>(19 – 25)</p> <p>Medio</p> <p>(13 – 18)</p> <p>Bajo</p> <p>(5 – 12)</p>

				✓ Instrucción			
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística a utilizar</b>			
<p><b>Nivel:</b> Básica.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, transversal.</p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo.</p>	<p><b>Población:</b> 410 estudiantes</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> No probabilístico, censal.</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 199 estudiantes</p>	<p><b>Variable 1: Habilidades Blandas</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Universidad Publica</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Individual y/o colectivo.</p>	<p><b>Variable 2: Desempeño del docente</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Universidad Publica</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Individual y/o colectivo.</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> El análisis descriptivo, se realizará en base a los resultados de la investigación mediante tablas compuestas, frecuencias y relativas simples.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> El análisis inferencial se utilizará para determinar y demostrar las hipótesis, utilizando la prueba de correlación que corresponda de acuerdo a la prueba de normalidad. para verificar el comportamiento de los datos; de esta manera se determinará la relación de las variables de estudio.</p>			

## Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables.

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable de Habilidades Blandas*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
Rodríguez (2020) menciona que las Habilidades blandas se basan en un conjunto de habilidades emocionales e interpersonales donde se desarrolla mediante la inteligencia emocional, además son una combinación de habilidades sociales, de comunicación, acercamiento y relaciones hacia los demás.	La variable Habilidades blandas (Rodríguez, 2020), será medida en una escala ordinal, politómica, mediante un cuestionario con 20 ítems distribuidos entre sus dimensiones: Responsabilidad (4 ítems), Adaptabilidad (4 ítems), Comunicación (4 ítems), Desarrollo de los demás (4 ítems) y Gestión de información (4 ítems). Se determinaron cinco niveles: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre y Siempre	<b>Responsabilidad</b>	Compromisos Valores Disciplina	1, 2, 3	Valores ordinales: Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto (19 – 25) Medio (13 – 18) Bajo (5 – 12)
		<b>Adaptabilidad</b>	Capacidad Necesidad Pensamiento flexible	4,5,6		
		<b>Comunicación</b>	Información Expresión Relaciones	7,8,9		
		<b>Desarrollo de los demás</b>	Competencias Talento Fortalezas	10,11,12		
		<b>Gestión de información</b>	Creatividad Capacidad Fuentes	13,14,15		

## Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables.

**Tabla 2**

*Operacionalización de la variable de desempeño del docente.*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
Guzmán (2016) el desempeño del docente se desarrolla mediante la enseñanza eficaz como agente fundamental de cambio, empleando métodos de aprendizaje y didácticos que son utilizados para ejecutar la enseñanza a los alumnos, cuyos alumnos deben tener las habilidades y competencias necesarias para que tengan éxito.	La variable de desempeño del docente (Guzmán, 2016), será medida en una escala ordinal, politómica, mediante un cuestionario con 20 ítems distribuidos entre sus dimensiones: Dominio disciplinar (4 ítems), Aspectos didácticos (4 ítems), Pensamiento didáctico (4 ítems), Motivación (4 ítems) y Autoeficacia (4 ítems). Se determinaron cinco niveles: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre y Siempre	<b>Dominio disciplinar</b>	Conocimiento de asignatura Gestión de clase	1, 2	Valores ordinales: Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto (19 – 25) Medio (13 – 18) Bajo (5 – 12)
		<b>Aspecto didáctico</b>	Gestión de actividades Métodos	3,4,5,6,7,8,		
		<b>Pensamiento didáctico</b>	Enfoque de enseñanza Evaluación	9,10,11,12,13		
		<b>Motivación</b>	Objetivos Acciones	14,15,16		
		<b>Autoeficacia</b>	Eficacia Responsabilidad Instrucción	17,18,19,20		

### Anexo 3. Instrumentos

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo determinar las variables de estudios.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO:

GRACIAS POR DESEAR PARTICIPAR EN EL PRESENTE ESTUDIO. LE SOLICITAMOS QUE TENGA LA AMABILIDAD DE LEER CON DETENIMIENTO EL SIGUIENTE CONSENTIMIENTO INFORMADO. UNA VEZ REALIZADA LA LECTURA, LE PEDIMOS QUE TENGA LA GENTILEZA DE ACEPTAR PARTICIPAR EN EL ESTUDIO QUE SE REALIZARÁ A CONTINUACIÓN.

La siguiente encuesta, desarrollada por Mario González González tiene por objetivo determinar la relación entre las Habilidades blandas y el desempeño docentes, a través de los diversos indicadores que miden los criterios de las dimensiones, y otros aspectos relacionados al quehacer educativo.

Las normas de ética en la investigación requieren que los participantes en la encuesta expresen su consentimiento informado.

Usted puede elegir no contestar alguna pregunta, si lo considera. Este trabajo beneficiará a la comunidad universitaria en tanto nos va a permitir conocer las diversas respuestas que se han formulado a la problemática planteada, cuya sistematización servirá para prevenir futuros problemas similares que se puedan presentar. Este estudio es anónimo y la información brindada tendrá carácter confidencial. Usted podrá retirarse y no participar en el estudio en el momento que lo considere conveniente. ¿Usted está de acuerdo en participar en el estudio, teniendo en cuenta lo expuesto líneas arriba en el consentimiento informado? \*

Acepto

No acepto

#### CUESTIONARIO SOBRE Habilidades Blandas

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo determinar las variables de estudio

N = Nunca CN= Casi nunca AV = A veces CS= Casi siempre S = Siempre

N°	PREGUNTAS	CALIFICACIÓN				
		N	CN	AV	CS	S
1	El docente publica las calificaciones de sus estudiantes en los plazos establecidos					
2	El docente realiza las tutorías virtuales en el horario comprometido					
3	El docente registra la asistencia de sus estudiantes de acuerdo a la programación establecida					

<b>ADAPTABILIDAD</b>						
4	El docente utiliza con destreza las plataformas virtuales y de video conferencia.					
5	El docente adapta su metodología al perfil de sus estudiantes, teniendo en cuenta edad, profesión y ámbito laboral, colocando ejemplos y casos relacionados al programa de estudios al que pertenecen.					
6	El docente adapta su metodología a los estudiantes conectados a la clase por video conferencia, estando atento a sus preguntas, comentarios y adecuando las posibles limitaciones tecnológicas.					
<b>COMUNICACIÓN</b>						
7	El docente envía mensajes claros y concisos a sus estudiantes para motivar la participación por medio de anuncios o e-mail.					
8	El docente redacta en forma asertiva la retroalimentación de las tareas y trabajo final.					
9	El docente recuerda a sus estudiantes actividades importantes de acuerdo al cronograma establecido.					
<b>DESARROLLO DE LOS DEMÁS</b>						
10	El docente formula preguntas que propician la discusión técnica y permita exponer los argumentos por parte de sus estudiantes.					
11	El docente promueve la formulación de conclusiones.					
12	El docente ejercita el pensamiento crítico de sus estudiantes a partir de casos reales, la observación o el razonamiento.					
<b>GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN</b>						
13	El docente selecciona de manera pertinente sitios web que enriquecen el aprendizaje de sus estudiantes					
14	El docente verifica los materiales y contenidos de su aula virtual, teniendo en cuenta aquello que favorezca el aprendizaje.					
15	El docente actualiza la información de su aula virtual teniendo al día las fechas de realización de las actividades virtuales.					

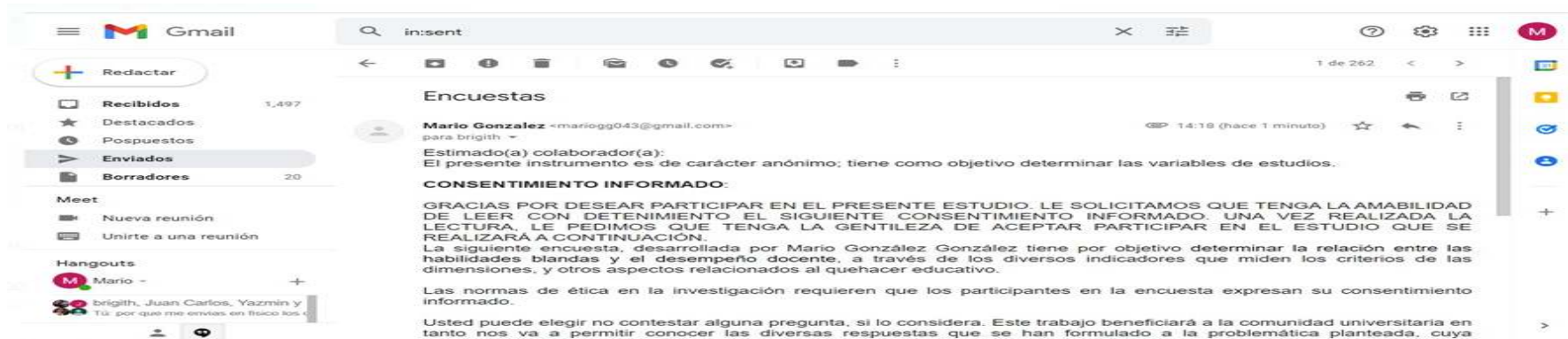
## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

N = Nunca CN= Casi nunca AV = A veces CS= Casi siempre S = Siempre

N°	PREGUNTAS	CALIFICACIÓN				
		N	CN	AV	CS	S
<b>DOMINIO DISCIPLINAR</b>						
1	El docente demuestra el adecuado manejo de los contenidos que enseña, su programa y grado.					
2	El docente maneja y conoce los contenidos que proporciona.					
<b>ASPECTO DIDÁCTICO</b>						
3	Las acciones aplicadas por el docente buscan el aprendizaje eficaz del estudiante.					
4	El docente demuestra haber preparado y planeado la clase.					
5	La clase es organizada por el docente; desarrolla las fases delimitadas, como inicio, desarrollo y cierre.					
6	La estrategia didáctica utilizada por el docente es idónea para alcanzar los propósitos del tema por enseñar, adaptada al tipo de estudiantes y contenido.					
7	El docente identifica las ideas y conocimientos previos de los estudiantes, además hace un diagnóstico del nivel en que se encuentran.					
8	Comunica los propósitos de enseñanza y los productos que solicitará para valorar si ellos fueron alcanzados.					
<b>PENSAMIENTO DIDÁCTICO</b>						
9	Considera que el docente aplica una adecuada evaluación y criterios.					
10	El docente desarrolla cualidades y competencia de acuerdo a su perfil profesional.					
11	El docente toma importancia y seguimiento en el desempeño de los estudiantes.					
12	El docente realiza diferentes acciones para estimular el aprendizaje de los alumnos.					
13	El docente desarrolla adecuadas estrategias didácticas en las actividades en base al desarrollo profesional del estudiante.					
<b>MOTIVACIÓN</b>						
14	El docente informa continuamente a los estudiantes sobre su desempeño académico.					
15	Considera que las tareas estimulan o favorecen los procesos cognoscitivos complejos, no son simples o memorística					
16	Hay reglas en el salón de clases para una adecuada convivencia: se aplican tanto a docentes como a los estudiantes.					
<b>AUTOEFICACIA</b>						
17	El docente desarrolla y fomenta la Interacción personal adecuada y respetuosa.					
18	El docente crea un ambiente que estimule y propicie el aprendizaje.					
19	El docente genera el respeto, confianza entre los alumnos.					
20	El docente emplea sus actividades siguiendo los pasos y fases estipulados en cada una de las estrategias.					



## Anexo 4: Impresión de pantalla del conocimiento informado



## Anexo 5. Prueba de confiabilidad - Alfa de Cronbach

### Variable: Habilidades Blandas

\*ALFA DE CRONBACHHH.sav (Conjunto\_de\_datos01) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

...: V1\_P20

	V1_P1	V1_P2	V1_P3	V1_P4	V1_P5	V1_P6	V1_P7	V1_P8	V1_P9	V1_P10	V1_P11	V1_P12	V1_P13	V1_P14	V1_P15	V1_P16	V1_P17	V1_P18	V1_P19	V1_P20
1	2	3	3	3	5	3	3	4	2	3	2	3	5	4	2	3	4	2	3	3
2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	5	3	4	2	2	3	3	2	3	5	5
3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2
4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	5	3	4	2	2	3	3	2	3	5	5
5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	5	3	4	3	3	3	4	3	3	5	5
6	4	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	4	5	5	3	5	2	3	5	5	3	5	3	3	5	2	3	5	5	5
8	3	4	4	5	3	4	3	3	3	5	3	5	4	3	3	3	3	3	5	5
9	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	5	5
10	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2
11	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	3	3	4	5	4	5	5	4	5	5
12	5	4	5	3	5	5	3	4	5	5	3	4	5	4	5	3	4	5	5	5
13	3	4	5	4	5	5	4	5	3	3	5	3	3	5	3	4	5	3	3	3
14	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4
15	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3
16	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	3	3
17	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4
18	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2
19	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
20	3	3	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	3	3
21																				

#### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	20	100,0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	20	100,0

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

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	20

#### Resultado:

La variable Habilidades blandas resulto confiable 0,975 ya que en la tabla categórica es adecuado.

## Variable: Desempeño del docente

ALFA DE CRONBACHHH.sav (Conjunto de datos) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

File Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Unidades Ventana Ayuda

VL\_P20

	V2_P1	V2_P2	V2_P3	V2_P4	V2_P5	V2_P6	V2_P7	V2_P8	V2_P9	V2_P10	V2_P11	V2_P12	V2_P13	V2_P14	V2_P15	V2_P16	V2_P17	V2_P18	V2_P19	V2_P20
1	2	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3
2	3	3	2	3	2	3	3	3	5	5	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
3	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2
4	3	3	2	3	2	3	3	3	5	5	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
5	3	4	3	4	3	3	4	3	5	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
6	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
7	3	2	3	2	3	3	2	5	5	5	3	2	3	2	5	3	2	3	2	5
8	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	3	5	3	5	4	3	4	5	5	4	3	5	3	4	4	3	5	3	4
10	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2
11	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	4
12	3	3	4	3	4	3	3	5	5	5	3	3	4	3	5	3	3	4	3	5
13	5	4	5	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3
14	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4
15	5	4	6	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
16	4	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
17	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5
18	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2
19	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
20	4	5	4	6	4	4	5	5	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5
21																				

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	20	100,0
Casos	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	20

### Resultado:

La variable desempeño del docente resulto confiable 0,977 ya que en la tabla categórica es adecuado.

## Anexo 6. Validación de juicio de expertos

### Cuadro de resumen de validación

Resultados de expertos para la validez de los cuestionarios Habilidades sociales y aprendizaje en entornos virtuales

	<b>Experto</b>	<b>Grado</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Resultado</b>
<b>1</b>	Caballero Montero Beatriz Hortencia	Magister	Educador	Aplicable
<b>2</b>	Villafuerte Álvarez Carlos Alberto	Doctor	Educador	Aplicable

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1 – Habilidades Blandas.

<b>N°</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>	<b>Pertinencia<sup>1</sup></b>		<b>Relevancia<sup>2</sup></b>		<b>Claridad<sup>3</sup></b>		<b>Sugerencias</b>
		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
<b>1</b>	El docente publica las calificaciones de sus estudiantes en los plazos establecidos	X		X		X		
<b>2</b>	El docente realiza las tutorías virtuales en el horario comprometido	X		X		X		
<b>3</b>	El docente registra la asistencia de sus estudiantes de acuerdo a la programación establecida	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	X		X		X		
<b>4</b>	El docente utiliza con destreza las plataformas virtuales y de video conferencia.	X		X		X		

5	El docente adapta su metodología al perfil de sus estudiantes, teniendo en cuenta edad, profesión y ámbito laboral, colocando ejemplos y casos relacionados al programa de estudios al que pertenecen.	X		X		X		
6	El docente adapta su metodología a los estudiantes conectados a la clase por video conferencia, estando atento a sus preguntas, comentarios y adecuando las posibles limitaciones tecnológicas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	El docente envía mensajes claros y concisos a sus estudiantes para motivar la participación por medio de anuncios o e-mail.	X		X		X		
8	El docente redacta en forma asertiva la retroalimentación de las tareas y trabajo final.	X		X		X		
9	El docente recuerda a sus estudiantes actividades importantes de acuerdo al cronograma establecido	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	X		X		X		
10	El docente formula preguntas que propician la discusión técnica y permita exponer los argumentos por parte de sus estudiantes.	X		X		X		
11	El docente promueve la formulación de conclusiones.	X		X		X		
12	El docente ejercita el pensamiento crítico de sus estudiantes a partir de casos reales, la observación o el razonamiento	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	El docente selecciona de manera pertinente sitios web que enriquecen el aprendizaje de sus estudiantes	X		X		X		
14	El docente verifica los materiales y contenidos de su aula virtual, teniendo en cuenta aquello que favorezca el aprendizaje.	X		X		X		
15	El docente actualiza la información de su aula virtual teniendo al día las fechas de realización de las actividades virtuales.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr Villafuerte Álvarez Carlos Alberto.      **DNI: 41920734**

**Especialidad del validador:** Educador

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**08 de noviembre del 2021**



**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2 – Desempeño Docente.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	El docente demuestra el adecuado manejo de los contenidos que enseña, su programa y grado.	X		X		X		
2	El docente maneja y conoce los contenidos que proporciona.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	X		X		X		
3	Las acciones aplicadas por el docente buscan el aprendizaje eficaz del estudiante.	X		X		X		
4	El docente demuestra haber preparado y planeado la clase.	X		X		X		
5	La clase es organizada por el docente; desarrolla las fases delimitadas, como inicio, desarrollo y cierre.	X		X		X		
6	La estrategia didáctica utilizada por el docente es idónea para alcanzar los propósitos del tema por enseñar, adaptada al tipo de estudiantes y contenido.	X		X		X		
7	El docente identifica las ideas y conocimientos previos de los estudiantes, además hace un diagnóstico del nivel en que se encuentran.	X		X		X		
8	Comunica los propósitos de enseñanza y los productos que solicitará para valorar si ellos fueron alcanzados.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Considera que el docente aplica una adecuada evaluación y criterios.	X		X		X		
10	El docente desarrolla cualidades y competencia de acuerdo a su perfil profesional.	X		X		X		
11	El docente toma importancia y seguimiento en el desempeño de los estudiantes.	X		X		X		
12	El docente realiza diferentes acciones para estimular el aprendizaje de los alumnos.	X		X		X		

13	El docente desarrolla adecuadas estrategias didácticas en las actividades en base al desarrollo profesional del estudiante.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	X		X		X	
14	El docente informa continuamente a los estudiantes sobre su desempeño académico.	X		X		X	
15	Considera que las tareas estimulan o favorecen los procesos cognoscitivos complejos, no son simples o memorística	X		X		X	
16	Hay reglas en el salón de clases para una adecuada convivencia: se aplican tanto a docentes como a los estudiantes.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 5</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	El docente desarrolla y fomenta la Interacción personal adecuada y respetuosa.	X		X		X	
18	El docente crea un ambiente que estimule y propicie el aprendizaje.	X		X		X	
19	El docente genera el respeto, confianza entre los alumnos.	X		X		X	
20	El docente emplea sus actividades siguiendo los pasos y fases estipulados en cada una de las estrategias.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr Villafuerte Alvarez Carlos Alberto      **DNI:** 41920734

08 de noviembre del 2021

**Especialidad del validador:** Educador

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



**Firma del experto informante.**

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



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1 – Habilidades Blandas.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	El docente publica las calificaciones de sus estudiantes en los plazos establecidos	X		X		X		
2	El docente realiza las tutorías virtuales en el horario comprometido	X		X		X		
3	El docente registra la asistencia de sus estudiantes de acuerdo a la programación establecida	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	X		X		X		
4	El docente utiliza con destreza las plataformas virtuales y de video conferencia.	X		X		X		
5	El docente adapta su metodología al perfil de sus estudiantes, teniendo en cuenta edad, profesión y ámbito laboral, colocando ejemplos y casos relacionados al programa de estudios al que pertenecen.	X		X		X		
6	El docente adapta su metodología a los estudiantes conectados a la clase por video conferencia, estando atento a sus preguntas, comentarios y adecuando las posibles limitaciones tecnológicas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	El docente envía mensajes claros y concisos a sus estudiantes para motivar la participación por medio de anuncios o e-mail.	X		X		X		
8	El docente redacta en forma asertiva la retroalimentación de las tareas y trabajo final.	X		X		X		
9	El docente recuerda a sus estudiantes actividades importantes de acuerdo al cronograma establecido	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	X		X		X		

10	El docente formula preguntas que propician la discusión técnica y permita exponer los argumentos por parte de sus estudiantes.	X		X		X	
11	El docente promueve la formulación de conclusiones.	X		X		X	
12	El docente ejercita el pensamiento crítico de sus estudiantes a partir de casos reales, la observación o el razonamiento	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 5</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
13	El docente selecciona de manera pertinente sitios web que enriquecen el aprendizaje de sus estudiantes	X		X		X	
14	El docente verifica los materiales y contenidos de su aula virtual, teniendo en cuenta aquello que favorezca el aprendizaje.	X		X		X	
15	El docente actualiza la información de su aula virtual teniendo al día las fechas de realización de las actividades virtuales.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. BEATRIZ HORTENCIA CABALLERO MONTERO.      **DNI: 25661953**

**Especialidad del validador:** Educador

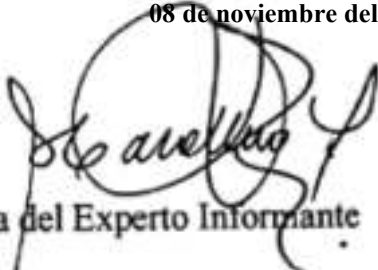
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

08 de noviembre del 2021

  
Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2 – Desempeño Docente.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	El docente demuestra el adecuado manejo de los contenidos que enseña, su programa y grado.	X		X		X		
2	El docente maneja y conoce los contenidos que proporciona.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	X		X		X		
3	Las acciones aplicadas por el docente buscan el aprendizaje eficaz del estudiante.	X		X		X		
4	El docente demuestra haber preparado y planeado la clase.	X		X		X		
5	La clase es organizada por el docente; desarrolla las fases delimitadas, como inicio, desarrollo y cierre.	X		X		X		
6	La estrategia didáctica utilizada por el docente es idónea para alcanzar los propósitos del tema por enseñar, adaptada al tipo de estudiantes y contenido.	X		X		X		
7	El docente identifica las ideas y conocimientos previos de los estudiantes, además hace un diagnóstico del nivel en que se encuentran.	X		X		X		
8	Comunica los propósitos de enseñanza y los productos que solicitará para valorar si ellos fueron alcanzados.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Considera que el docente aplica una adecuada evaluación y criterios.	X		X		X		
10	El docente desarrolla cualidades y competencia de acuerdo a su perfil profesional.	X		X		X		
11	El docente toma importancia y seguimiento en el desempeño de los estudiantes.	X		X		X		
12	El docente realiza diferentes acciones para estimular el aprendizaje de los alumnos.	X		X		X		

13	El docente desarrolla adecuadas estrategias didácticas en las actividades en base al desarrollo profesional del estudiante.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4</b>		X		X		X	
14	El docente informa continuamente a los estudiantes sobre su desempeño académico.	X		X		X	
15	Considera que las tareas estimulan o favorecen los procesos cognoscitivos complejos, no son simples o memorística	X		X		X	
16	Hay reglas en el salón de clases para una adecuada convivencia: se aplican tanto a docentes como a los estudiantes.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 5</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	El docente desarrolla y fomenta la Interacción personal adecuada y respetuosa.	X		X		X	
18	El docente crea un ambiente que estimule y propicie el aprendizaje.	X		X		X	
19	El docente genera el respeto, confianza entre los alumnos.	X		X		X	
20	El docente emplea sus actividades siguiendo los pasos y fases estipulados en cada una de las estrategias.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** MG. BEATRIZ HORTENCIA CABALLERO MONTERO

**DNI:** 25661953

**08 de noviembre del 2021**

**Especialidad del validador:** Educador

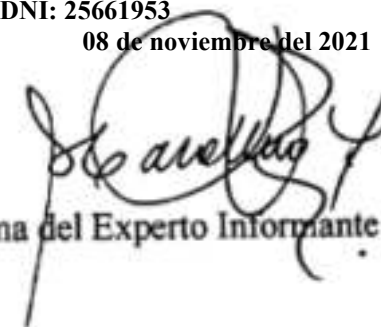
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1 – Habilidades Blandas.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	El docente publica las calificaciones de sus estudiantes en los plazos establecidos	X		X		X		
2	El docente realiza las tutorías virtuales en el horario comprometido	X		X		X		
3	El docente registra la asistencia de sus estudiantes de acuerdo a la programación establecida	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	X		X		X		
4	El docente utiliza con destreza las plataformas virtuales y de video conferencia.	X		X		X		
5	El docente adapta su metodología al perfil de sus estudiantes, teniendo en cuenta edad, profesión y ámbito laboral, colocando ejemplos y casos relacionados al programa de estudios al que pertenecen.	X		X		X		
6	El docente adapta su metodología a los estudiantes conectados a la clase por video conferencia, estando atento a sus preguntas, comentarios y adecuando las posibles limitaciones tecnológicas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	El docente envía mensajes claros y concisos a sus estudiantes para motivar la participación por medio de anuncios o e-mail.	X		X		X		
8	El docente redacta en forma asertiva la retroalimentación de las tareas y trabajo final.	X		X		X		
9	El docente recuerda a sus estudiantes actividades importantes de acuerdo al cronograma establecido	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	X		X		X		

10	El docente formula preguntas que propician la discusión técnica y permita exponer los argumentos por parte de sus estudiantes.	X		X		X	
11	El docente promueve la formulación de conclusiones.	X		X		X	
12	El docente ejercita el pensamiento crítico de sus estudiantes a partir de casos reales, la observación o el razonamiento	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 5</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
13	El docente selecciona de manera pertinente sitios web que enriquecen el aprendizaje de sus estudiantes	X		X		X	
14	El docente verifica los materiales y contenidos de su aula virtual, teniendo en cuenta aquello que favorezca el aprendizaje.	X		X		X	
15	El docente actualiza la información de su aula virtual teniendo al día las fechas de realización de las actividades virtuales.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** MG. VERA ESPERANZA CABALLERO MONTERO.      **DNI: 25696668**

**Especialidad del validador:** Educador

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

13 de noviembre del 2021



**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2 – Desempeño Docente.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	El docente demuestra el adecuado manejo de los contenidos que enseña, su programa y grado.	X		X		X		
2	El docente maneja y conoce los contenidos que proporciona.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	X		X		X		
3	Las acciones aplicadas por el docente buscan el aprendizaje eficaz del estudiante.	X		X		X		
4	El docente demuestra haber preparado y planeado la clase.	X		X		X		
5	La clase es organizada por el docente; desarrolla las fases delimitadas, como inicio, desarrollo y cierre.	X		X		X		
6	La estrategia didáctica utilizada por el docente es idónea para alcanzar los propósitos del tema por enseñar, adaptada al tipo de estudiantes y contenido.	X		X		X		
7	El docente identifica las ideas y conocimientos previos de los estudiantes, además hace un diagnóstico del nivel en que se encuentran.	X		X		X		
8	Comunica los propósitos de enseñanza y los productos que solicitará para valorar si ellos fueron alcanzados.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Considera que el docente aplica una adecuada evaluación y criterios.	X		X		X		
10	El docente desarrolla cualidades y competencia de acuerdo a su perfil profesional.	X		X		X		
11	El docente toma importancia y seguimiento en el desempeño de los estudiantes.	X		X		X		
12	El docente realiza diferentes acciones para estimular el aprendizaje de los alumnos.	X		X		X		

13	El docente desarrolla adecuadas estrategias didácticas en las actividades en base al desarrollo profesional del estudiante.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	X		X		X	
14	El docente informa continuamente a los estudiantes sobre su desempeño académico.	X		X		X	
15	Considera que las tareas estimulan o favorecen los procesos cognoscitivos complejos, no son simples o memorística	X		X		X	
16	Hay reglas en el salón de clases para una adecuada convivencia: se aplican tanto a docentes como a los estudiantes.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 5</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	El docente desarrolla y fomenta la Interacción personal adecuada y respetuosa.	X		X		X	
18	El docente crea un ambiente que estimule y propicie el aprendizaje.	X		X		X	
19	El docente genera el respeto, confianza entre los alumnos.	X		X		X	
20	El docente emplea sus actividades siguiendo los pasos y fases estipulados en cada una de las estrategias.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** MG. VERA ESPERANZA CABALLERO MONTERO

**DNI:** 25696668

**13 de noviembre del 2021**

**Especialidad del validador:** Educador

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**Firma del Experto Informante.**