

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA



HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE POROTO 2025

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTORA

Br. Ybañez Avila, Jenny Cristina
<https://orcid.org/0009-0005-5388-2873>

ASESOR

Dr. Solís Trujillo, Beymar Pedro
<https://orcid.org/0000-0001-6988-3356>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión de la Calidad

TRUJILLO - PERÚ
2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Dr. Beymar Pedro Solís Trujillo con DNI N°40290670, como asesor del trabajo de investigación titulado: “HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE POROTO 2025”, desarrollada por la egresada Jenny Cristina Ybañez Avila con DNI N°77282157, del Programa de Maestría en: EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



.....
Beymar Pedro Solís Trujillo
Ph.D. en Educación Investigación
y Cultura de Paz
Doctor en Educación

Dr. Solís Trujillo Beymar Pedro

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, SJ

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY ANGELICA DÍAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico principalmente a mi madre, quien desde siempre ha sido mi apoyo incondicional para superar dificultades presentadas en el desarrollo de mi tesis, a nunca rendirme para así lograr la meta trazada en mi ámbito profesional. También lo dedico a mi tía y mi hermana, quienes me han venido apoyando emocionalmente durante todo este proceso académico, por creer en mí y por nunca negarme su ayuda cuando la necesité.

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a la Universidad Católica de Trujillo, entidad que puso a disposición reconocidos maestros con amplia trayectoria profesional, los cuales contribuyeron a mi formación profesional en la maestría, inculcándome conocimientos actualizados y pertinentes a la gestión y acreditación en el ámbito educativo.

A mi asesor, el Dr. Beymar Pedro Solis Trujillo, por su tiempo dedicado, por sus conocimientos y orientaciones meticulosas bien impartidas, para que el presente informe de tesis cumpla a totalidad con los requisitos académicos estipulados por la Universidad.

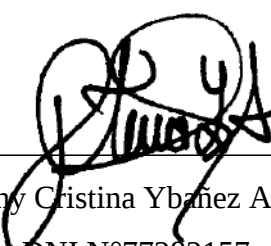
A los directores de las instituciones educativas pertenecientes al distrito de Poroto, quienes me dieron la autorización respectiva para aplicar los instrumentos de recolección de datos a su plana docente, mostrando de esa manera su empatía profesional por quien está creciendo profesionalmente.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Jenny Cristina Ybañez Avila con DNI N°77282157, egresada del Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que se siguió rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado, para la elaboración y sustentación de la tesis titulado: “HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE POROTO 2025”, en el cuál consta de un total de 115 páginas, en las que incluye 14 tablas y 4 figuras, más un total de páginas en anexos.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

La autora



Jenny Cristina Ybañez Avila
DNI N°77282157

ÍNDICE

Declaratoria de Originalidad.....	ii
Autoridades universitarias.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGÍA.....	29
2.1 Enfoque, tipo	29
2.2 Diseño de investigación	29
2.3 Población, muestra y muestreo	30
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	31
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información	33
2.6 Aspectos éticos en investigación.....	33
III. RESULTADOS	34
IV. DISCUSIÓN	43
V. CONCLUSIONES	47
VI. RECOMENDACIONES.....	48
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
ANEXOS	57
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información	58
ANEXO 2: Ficha técnica	65
ANEXO 3: Operacionalización de variables	64
ANEXO 4: Carta de presentación	66
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos	70
ANEXO 6: Consentimiento informado	78
ANEXO 7: Matriz de consistencia	80
ANEXO 8: Validación de instrumentos	82
ANEXO 9: Reporte Turnitin	115

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de la muestra del estudio.....	31
Tabla 2	Jueces expertos para validación de los instrumentos.....	32
Tabla 3	Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable Habilidades Blandas.....	32
Tabla 4	Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable Desempeño Docente.....	32
Tabla 5	Niveles de la variable Habilidades Blandas.....	34
Tabla 6	Niveles de la variable Habilidades Blandas según dimensiones.....	35
Tabla 7	Niveles de la variable Desempeño Docente.....	36
Tabla 8	Niveles de la variable Desempeño Docente según dimensiones.....	36
Tabla 9	Prueba de normalidad de los datos obtenidos por variables.....	38
Tabla 10	Correlación de las variables de estudio.....	39
Tabla 11	Correlación entre la primera dimensión y desempeño docente.....	39
Tabla 12	Correlación entre la segunda dimensión y desempeño docente.....	40
Tabla 13	Correlación entre la tercera dimensión y desempeño docente.....	40
Tabla 14	Correlación entre la cuarta dimensión y desempeño docente.....	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Niveles de la variable Habilidades Blandas.....	34
Figura 2	Niveles de la variable Habilidades Blandas según dimensiones ...	35
Figura 3	Niveles de la variable Desempeño Docente.....	36
Figura 4	Niveles de la variable Desempeño Docente según dimensiones....	37

RESUMEN

En relación al cuarto Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) conceptualizado como una educación de calidad y atendiendo a las exigencias actuales de la sociedad sobre el complemento de las competencias cognitivas y no cognitivas; se desarrolló el presente trabajo de investigación cuya finalidad principal fue determinar la relación entre habilidades blandas y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto. Por ello, se desarrolló una investigación básica, cuantitativa correlacional simple con diseño no experimental, de corte transversal. La población lo conformaron todos los docentes de la jurisdicción y la muestra fueron 60 entre los tres niveles educativos; a los que se aplicaron dos cuestionarios compuestos por 15 y 20 ítems adaptados para evaluar las variables mencionadas; validados mediante juicio de expertos y con una confiabilidad de Alpha de Cronbach de 0.951 y 0.939 para la primera y segunda variable respectivamente, consideradas altas. Entre los resultados descriptivos resaltantes se obtuvo que el 55% de docentes tienen buena práctica de habilidades blandas mientras que el 43.3% es regular y el 1.7% deficiente. Y para la segunda variable, el 61.7% presentó un buen desempeño docente y el 38.3% un nivel regular. En los resultados inferenciales se obtuvo que, $p = 0.007$ y el coeficiente de correlación 0.345; por lo tanto, se concluyó que existe relación entre las variables, por lo que, si una aumenta en práctica, la otra también; pero su grado relación es débil, es decir que los cambios entre las variables no son perfectos.

Palabras clave: habilidades, desempeño, docente, equipo.

ABSTRACT

Accordance with the fourth Sustainable Development Goal (SDG) conceptualised as quality education and in response to the current demands of society regarding the complement of cognitive and non-cognitive competencies, this research project was developed with the main purpose of determining the relationship between soft skills and teaching performance in educational institutions in Poroto's district and specifically by dimensions. Therefore, a basic, simple quantitative correlational research was developed with a non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of all teachers in the jurisdiction and the sample consisted of 60 teachers from the three educational levels, to whom two questionnaires were applied, consisting of 15 and 20 items adapted to evaluate the variables mentioned. Both were validated by expert judgement and had a Cronbach's Alpha reliability of 0.951 and 0.939 for the first and second variable respectively, considered high. Among the descriptive results, it was found that 55% of teachers have good soft skills practice, while 43.3% are fair and 1.7% are poor. And for the second variable, 61.7% presented good teaching performance and 38.3% a regular level. In the inferential results, $p=0.007$ and the correlation coefficient 0.345 were obtained; therefore, it was concluded that there's a positive relationship between the variables, so that if one increases in practice, so does the other; but their relationship is weak which means that the changes in the variables aren't perfect.

Keywords: skills, teaching, performance, team.

I. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años, a consecuencia del cuarto objetivo de Desarrollo Sostenible implementado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) en su agenda al 2030, expresada como una educación de calidad; países del mundo y América han venido implementando cambios en sus políticas educativas involucrando a todos los actores como la escuela, padres de familia, estudiantes y, sobre todo el docente. Es así que, la mejora de la calidad en educación está ligada principalmente a la evolución del rol del maestro en la escuela. Desempeño docente, lo define Baety (2021) como el éxito de ejercer una buena y correcta enseñanza, de manera que los egresados sean de calidad, visto desde la fusión de conocimiento, fe y caridad. Esto se concretiza cuando el docente hace uso de sus competencias cognitivas y no cognitivas como su comportamiento y actitudes, para lograr la formación integral en los estudiantes.

En ese contexto, las habilidades blandas emergen según Ortega (2017) como un conjunto de cualidades o capacidades de una persona que le ayudan a relacionarse y comunicarse de forma eficaz con los demás respetando sus derechos e integridad. En consecuencia, en la labor docente se torna indispensable la práctica de habilidades blandas que permita interactuar de manera efectiva con los estudiantes, gestionar el aula y crear un ambiente ameno para el aprendizaje, permitiendo establecer vínculos significativos con ellos.

A nivel internacional, los analistas de la Organización para la cooperación y desarrollo económico (OCDE, 2020) en un análisis al sistema educativo de China, expresaron que dicho país es bien conocido por darle mucho valor a los resultados de los estudiantes en las evaluaciones sumativas, más que la evaluación formativa. Esta realidad, de alguna manera refleja la deficiente práctica de habilidades blandas en los docentes para con sus estudiantes, suscitando que estos se estresen y tengan temor a desaprobados los exámenes estandarizados.

Ruhalahiti et al. (2023) y financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) realizaron un estudio mediante un programa a profesores de Barbados y Trinidad y Tobago sobre su experiencia con el uso de habilidades blandas en sus rutinas, actividades y comportamientos profesionales diarios; las cuales fueron llamadas insignias digitales. Es así que, los docentes reconocieron la importancia del aspecto socioemocional en los procesos de enseñanza-aprendizaje además de su impacto directo en la interacción maestro-alumno; por lo que recomendaron integrarlas para potenciar el crecimiento personal y aprendizaje de los estudiantes. Eso se refleja, por ejemplo, en el informe elaborado por los analistas de la Unesco (2021) a estudiantes, sus profesores, familias y directores, de 16 países de América Latina y El

Caribe en relación a la práctica de habilidades socioemocionales como lo son empatía, apertura a la diversidad y autorregulación escolar; en correspondencia con sus características personales y sus experiencias en la escuela y aula. Los resultados mostraron que los estudiantes reportan niveles altos de práctica de las tres habilidades cuando sus docentes muestran interés por su bienestar socioemocional y cuando los motivan a perseverar para el logro de sus aprendizajes.

El informe de la OCDE (2020) sobre la Encuesta Internacional sobre la Enseñanza y el Aprendizaje (TALIS, por sus siglas en inglés) realizado en el 2018; dentro de sus múltiples resultados enfatizaron la práctica de la habilidad de liderazgo docente, considerada importante dentro de las aulas como de manera externa. Allí expresaron, por ejemplo, que en Estados Unidos a través del Chancellor's Teachers' Cabinet del distrito de Columbia, los docentes tienen oportunidades de liderazgo para participar en la labor de política educativa que ofrecen los distintos niveles del gobierno. Es así que, en un año reflexionan sobre sus experiencias, debaten las prioridades políticas y las necesidades de las escuelas públicas, así como la viabilidad de nuevas ideas frente a evolución de la sociedad y la concepción de la educación.

Por lo contrario, un equipo de especialistas del Banco Mundial (2017) realizaron un análisis al desarrollo de habilidades socioemocionales, también llamadas habilidades blandas, para el mercado laboral filipino. En ello, expresaron el poco interés del currículo de educación primaria de Filipinas para desarrollar dichas habilidades argumentando que deben complementar y no suplantar a la enseñanza de las habilidades cognitivas; pues un estudio reveló que los niños de jardín tienden a obtener mejores resultados en las pruebas de matemática y literatura. Entonces, los docentes deberían hacer mayor hincapié en el desarrollo de estas habilidades, para que así los estudiantes cumplan con las exigencias del mercado laboral. Idea que se refuerza con Moreno et al. (2022) en un estudio realizado a un grupo de docentes en instituciones de educación superior en Bogotá, donde obtuvo que el 100% de ellos consideró que existe una correlación positiva entre habilidades blandas y empleabilidad, sosteniendo que, a mayor práctica de habilidades blandas mayor será el índice de inmersión laboral y éxito profesional.

A nivel nacional, un grupo de especialistas de la Unesco (2017) en un estudio realizado a docentes en formación y en servicio de Lima Metropolitana de instituciones públicas y privadas, obtuvieron que el 90% se mostró dispuesto hacia la actualización y/o especialización para mejorar su desempeño laboral, en cuanto a capacitación se refiere. Este dato, muestra que existe disposición a mejorar el desempeño docente, sin embargo, el enfoque hacia la práctica de habilidades blandas es escaso.

Muchos sistemas educativos tradicionalmente se han centrado en la adquisición de

conocimientos técnicos y específicos de las distintas áreas, dejando de lado la promoción de las habilidades blandas en las y los docentes y, por lo tanto, también en los estudiantes. Según Mendoza (2021) en un análisis a las organizaciones no gubernamentales que laboraban en escuelas públicas en Lima, los participantes expresaron que las escuelas en mención se centran en las habilidades cognitivas, dejando de lado las habilidades blandas debido a un plan ajustado que deja menos tiempo para actividades extracurriculares donde se potencie dichas habilidades, aparte que algunos profesores siguen métodos tradicionales.

Así también, como lo expresaron los especialistas de la Unesco (2019) en Lima, en los programas de formación docente en el Perú, solo un pequeño porcentaje de estos integra componentes específicos para el desarrollo de habilidades blandas, centrándose solo en contenidos disciplinares utilizando métodos tradicionales. Esta carencia limita la capacidad de los docentes para manejar situaciones complejas en el aula y para crear un ambiente de aprendizaje positivo y productivo; además que los programas son insuficientes en términos de cobertura y profundidad.

Por su lado, Novella et al. (2019) financiado por el BID, en una encuesta realizada a empresas privadas, el 96.9% y 82.1% de vacantes en medianas y pequeñas empresas respectivamente, son más difíciles de cubrir debido a la carencia de habilidades blandas en sus postulantes. Dentro de ellas, la habilidad de trabajo en equipo es identificada como las más escasa reflejada en el 38.4% de vacantes difíciles de cubrir. Y justamente es esta habilidad la que Mateo et al. (2019) en un análisis a los currículos de América Latina, resaltaron en nuestro país en el enfoque del área de Educación para el Trabajo, el cual promueve la empleabilidad de los estudiantes a través del desarrollo de habilidades como la perseverancia, el trabajo en equipo, la adaptabilidad y la tolerancia. Pues, si los docentes presentan un buen desempeño laboral en función de la práctica de habilidades blandas para con sus estudiantes, ellos en un futuro podrán cumplir con las exigencias actuales de los puestos de trabajo.

Un equipo de especialistas del Banco Mundial (2017) expresaron que en el Perú mediante el programa Escuela Amiga del ministerio, se estuvo capacitando desde las universidades a estudiantes de educación y sus directores de escuela en el desarrollo de habilidades como la empatía, la tolerancia, el autocontrol y la toma de decisiones. Según las opiniones, el 90% de los participantes expresaron que se sintieron más capacitados para manejar sus aulas, el 93% creían estar mejor equipados para gestionar conflictos y el 50% mejoró sus relaciones profesionales. Así mismo, según Ríos et al. (2022) con apoyo del programa Horizontes y Unesco, en nuestro país están desarrollando programas de apoyo a la promoción de habilidades blandas en estudiantes y docentes. Uno de ellos es el proyecto

impulsado por la Fundación Wiese, centrado en desarrollar habilidades en docentes y directivos de escuelas de Lurín y Pachacamac, como el autoconocimiento, el trabajo en equipo, la perseverancia, entre otras. A pesar de ello, aún hay carencias respecto a la promoción de dichas habilidades en todas las regiones del país.

En la región La Libertad, cada año los directivos realizan evaluaciones de desempeño docente a través de rúbricas de observación. Estas rúbricas están distribuidas en cinco aspectos, donde en las dos últimas se evidencia la práctica de sus habilidades blandas y son: propicia un ambiente de respeto y proximidad y, regula positivamente el comportamiento de los estudiantes. En tal sentido los funcionarios del Ministerio de Educación Minedu (Minedu, 2018) en su informe de resultados regionales de evaluación ordinaria del desempeño docente en el nivel inicial, mostró que un 70% y 61% se encuentra en el nivel destacado en las rúbricas mencionadas respectivamente. Sin embargo, aún existen docentes en el nivel suficiente con 29% y 35% respectivamente para ambas rúbricas e incluso hay un 3% que están en proceso respecto a la última. Entonces, se demuestra que existen docentes que aún no manejan las habilidades blandas a completitud para regular el comportamiento de las y los estudiantes, aún falta fortalecer más el trabajo en equipo para propiciar un ambiente ameno entre los estudiantes y colegas, por ejemplo.

En el ámbito local, en el distrito de Poroto, la situación es similar porque las y los docentes de las instituciones educativas pertenecientes a su jurisdicción, en su mayoría desconocen y carecen de habilidades blandas a trabajar con los estudiantes, desencadenando un bajo desempeño profesional reflejado en las evaluaciones de monitoreo directivo y en parte, en el logro de los aprendizajes de los estudiantes. A menudo, también existe una discordancia entre la condición laboral de los docentes, lo que no permite generar buenas relaciones interpersonales entre colegas.

Por tanto, partiendo del contexto explicado, se planteó el siguiente problema general de investigación: ¿Qué relación existe entre habilidades blandas y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025? Y de manera específica en concordancia con las dimensiones: PE1: ¿Qué relación existe entre la dimensión trabajo en equipo y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025?; PE2: ¿Qué relación existe entre la dimensión liderazgo y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025?; PE3: ¿Qué relación existe entre la dimensión negociación y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025? PE4: ¿Qué relación existe entre la dimensión empatía y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025?

En relación a la justificación, Alborno et al. (2023) precisaron que el valor teórico de una investigación radica si aporta nuevos conocimientos o perspectivas en su campo de estudio, si sus hallazgos pueden ser aplicados en diferentes contextos y si contribuye a una mejor comprensión de ciertos fenómenos o problemas. En efecto, el presente estudio fue conveniente teóricamente porque buscó generar reflexión en las y los docentes sobre la importancia y existencia de las diferentes habilidades blandas como herramienta de apoyo al desempeño docente y a las normas de convivencia en clase y, porque persiguió contrastar los resultados con el marco teórico y conceptual existente, reafirmando la existencia de una relación entre las variables del estudio.

Desde la perspectiva de Arispe et al. (2020) el valor práctico de un estudio se basa en su capacidad para proponer estrategias de solución a un problema específico. En ese sentido, a pesar que la investigación no desarrolló un programa para mejorar las variables; sí permitió conocer la realidad de las variables en el distrito de Poroto, para según ello sugerir el desarrollo de estrategias más efectivas y programas de capacitación que apoyen el desarrollo profesional docente.

Ñaupas et al. (2018) expresaron que la justificación metodológica se refiere si las técnicas o instrumentos utilizados son novedosos y pueden utilizarse a investigaciones futuras. En ese sentido, fue útil metodológicamente porque se aplicaron cuestionarios donde algunos ítems fueron adaptados utilizando palabras propias al contexto docente, por lo cual están aptos para utilizarse en investigaciones similares sirviendo como antecedente a futuras investigaciones.

Ñaupas et al. (2018) señalaron que la justificación social indica si la investigación resuelve un problema que afecta a un determinado grupo de la sociedad. Así, la presente buscó estudiar el problema de la escasa práctica de habilidades blandas en los docentes del distrito de Poroto y según los resultados se verificó lo planteado. Estos, fueron informados a los docentes de las Instituciones Educativas participantes como aporte para la mejora continua de su práctica pedagógica, para tomar decisiones que favorezcan directamente a mejorar su desempeño.

Por todo ello, el objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación que existe entre habilidades blandas y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025. También se establecieron los siguientes objetivos específicos: OE1: Determinar la relación que existe entre trabajo en equipo y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025; OE2: Determinar la relación que existe entre la dimensión liderazgo y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025; OE3: Determinar la relación que existe entre la dimensión negociación y desempeño

docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025; OE4: Determinar la relación que existe entre la dimensión empatía y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025.

En relación a los antecedentes internacionales, Caga-anan y Valle (2024) en su artículo científico tuvieron como objetivo principal determinar la relación entre las habilidades blandas de los docentes y su desempeño, así como identificar cuál de las estudiadas es fundamental para un buen desempeño docente. Su estudio fue de tipo cuantitativo con diseño correlacional causal, donde la población fueron 131 docentes filipinos, a quienes aplicaron cuestionarios para la recolección de datos. Los resultados descriptivos mostraron a trabajo en equipo y solución de problemas como las más practicadas. Referente a los inferenciales, obtuvieron que las habilidades de comunicación y trabajo ético se relacionaban significativamente con el desempeño docente; destacando como primordial la primera. Por el contrario, liderazgo, trabajo en equipo y solución de problemas, no reflejaron una relación significativa, pues su p-valor fueron de 0.122, 0.144 y 0.31 respectivamente. Recomendaron dar oportunidades a los docentes para que tomen roles de liderazgo dentro de la escuela y asistir a talleres, conferencias y sesiones de capacitación para la actualización continua sobre tendencias y métodos actuales de enseñanza.

Morante (2021) en su trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la influencia de las habilidades blandas en la gestión administradora de una Institución Educativa ecuatoriana. Su investigación fue de tipo cuantitativa, no experimental correlacional causal. Para la recopilación de datos aplicó cuestionarios validados y con confiabilidad alta a una población muestral de 37 docentes; compuestos de 15 y 20 ítems para habilidades blandas y gestión administrativa respectivamente, en escala tipo Likert. Como principal resultado, mediante el coeficiente de correlación de Spearman 0.963 y con un nivel de significancia menor que 0.05 la autora comprobó su hipótesis general demostrando que el nivel de relación entre las variables es alto y que las habilidades blandas influyen en un 92,7% en la gestión administrativa. Similar resultado se evidenció por dimensiones, con una influencia de más del 80% de cada habilidad en la otra variable, y es por ello que recomendó capacitar a los docentes y así mejorar sus habilidades blandas.

Pinos (2022) en su tesis tuvo como finalidad determinar la relación entre habilidades blandas y relaciones interpersonales en 46 docentes de una Institución Educativa ecuatoriana. Para ello, desarrolló una investigación básica, no experimental, correlacional simple y, para la obtención de los datos utilizó cuestionarios de 27 ítems cada uno, validados y con confiabilidad alta. Como principal resultado, según el coeficiente Spearman de 0.727 y un nivel de

significancia de $p < .001$, concluyó que las variables están relacionadas de manera directa y muy significativa. Finalmente, recomendó incentivar la práctica de habilidades blandas en todos los integrantes de la institución educativa para así, reforzar las relaciones interpersonales.

Umirih y Oluwu (2023) en su artículo científico tuvieron como propósito examinar el grado de influencia de las habilidades blandas de los docentes en su compromiso laboral en 30 escuelas secundarias públicas nigerianas, de las cuales la muestra fueron 379 maestros. Su estudio fue cuantitativo, correlacional causal y utilizaron dos cuestionarios elaborados por ellos mismos, validados por cuatro expertos y con confiabilidad de 0.84 y 0.76 para la variable independiente y dependiente respectivamente. Los resultados arrojaron que las habilidades de comunicación y liderazgo docente tienen un efecto significativo en el grado de compromiso que ejercen los docentes con su práctica pedagógica; pues la prueba t de asociación arrojó que el nivel de significancia fue menor que 0.05. Finalmente, recomendaron a los docentes comunicarse apropiadamente y mostrar buenas cualidades de liderazgo al atender de manera oportuna problemas que surjan en las escuelas.

Sahar et al. (2024) en su artículo científico persiguieron determinar el efecto de las habilidades blandas en el desempeño laboral de los profesores del nivel primaria en Pakistan en 245 escuelas. Para ello desarrollaron una investigación de tipo descriptiva, correlacional causal, donde la población lo conformaron 930 docentes y de los cuales la muestra solo fueron 840. Aplicaron cuestionarios de 32 y 25 ítems para habilidades blandas y desempeño docente respectivamente, los mismos que expresaron una confiabilidad alta mediante el coeficiente de Cronbach, siendo 0.93 y 0.81. Según los resultados, existió énfasis en práctica de la habilidad de aprendizaje continuo (79%) y solución de problemas (78%), además comprobaron que las habilidades blandas tienen un efecto significativo y una correlación positiva moderada con el desempeño laboral docente, pues el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.503 y el p-valor < 0.00 . Esto significó que a mayor incremento del nivel de habilidades blandas mayor será el efecto en el desempeño laboral o viceversa. Finalmente, recomendaron tomar iniciativas para desarrollar dichas habilidades en los docentes ya que garantiza que sean integrales, adaptables y competentes.

A nivel nacional, se tomó en cuenta el trabajo de investigación de Espinoza (2021) que buscó determinar la incidencia de las habilidades blandas en el desempeño docente y, para ello realizó una investigación básica, correlacional causal y cuantitativa con una población censal de 80 docentes pertenecientes a una institución educativa de Huaral, Lima. La autora utilizó dos cuestionarios sometidos a juicio de expertos para su validez, compuestos de 20 y 27 ítems con un nivel de confiabilidad de 0.996 y 0.947 para la variable independiente y dependiente

respectivamente. Luego del análisis de datos, según el puntaje de Wald de 22.830 la autora concluyó principalmente que sí existe incidencia de la primera variable en la segunda. Además, el coeficiente de Nagelkerke indicó las habilidades blandas representan el 20.6% de los factores que influyen en el desempeño docente. Finalmente, recomendó la implementación de evaluaciones constantes para determinar las debilidades pedagógicas en el cuerpo docente.

También se incluyó el trabajo de Bendezú (2023) en su tesis realizada en el distrito de Puente Piedra, buscó determinar la relación entre habilidades blandas y práctica docente, para lo cual realizó un estudio de tipo básico correlacional, con enfoque cuantitativo de corte transversal. La autora trabajó con una población muestral de 100 docentes a los que aplicó dos cuestionarios de 20 y 15 ítems para habilidades blandas y desempeño docente, los cuales fueron validados por jueces expertos y con un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.608 y 0.858 respectivamente. Los resultados descriptivos evidenciaron que el 96% presentó un nivel medio en práctica de habilidades blandas y el 77% expresó que su desempeño docente es eficiente. Como resultado principal, demostró que ambas variables se relacionan significativamente, pues $\text{sig.}=0.000<0.05$ y, según el coeficiente R de Pearson de 0.751 el nivel de relación es positivo considerable. Finalmente recomendó implementar talleres de coaching para promover dicha relación en la práctica docente.

Raymi (2022) en su trabajo de investigación realizado en San Juan de Miraflores, buscó determinar la relación entre habilidades blandas y desempeño docente; para lo cual desarrolló una investigación cuantitativa, básica, no experimental y correlacional. Por ello, administró cuestionarios a 70 docentes, constituidos por 23 y 24 ítems para cada variable respectivamente, con un nivel de confiabilidad de 0.816 para habilidades blandas y, 0.834 para desempeño docente. Los resultados descriptivos expresaron una alta práctica de ambas variables con 44.3% y 47.1% para la primera y segunda respectivamente. Y respecto a la prueba de hipótesis, el coeficiente Rho de Spearman de 0.825 comprobó la existencia de una relación significativa y alta entre las variables, así como en las dimensiones de adaptabilidad, autoconfianza y resolución de problemas con coeficientes de 0.861; 0.880 y 0.819 de manera correspondiente. Finalmente, entre sus recomendaciones la autora expresó a los docentes incorporar en sus planificaciones anuales la promoción de habilidades blandas con los estudiantes desde sus diferentes áreas de enseñanza.

Yurivilca (2022) en su estudio tuvo como finalidad principal determinar la relación entre habilidades blandas y desempeño en docentes de Tarma, y para ello realizó un estudio correlacional, con diseño no experimental, cuantitativo de corte transversal. Por tal motivo, administró encuestas mediante cuestionarios de 15 y 17 ítems a 57 docentes, validados

mediante expertos con niveles altos de confiabilidad. Luego de la aplicación, los resultados arrojaron que el 91.23% de docentes evidenció un nivel logrado de habilidades blandas y también un nivel alto de su desempeño; mientras que el 5.3% estuvo en proceso. Así mismo, para la prueba de hipótesis confirmó la existencia de relación entre las variables ya que la significancia fue de $0.008 < 0.01$ y el coeficiente de correlación 0.347 indicó que es positiva débil; y en particular en la dimensión resolución de conflictos con 0.278. Asimismo, el autor recomendó la realización de talleres que promuevan el desarrollo de estas habilidades en los docentes, todo a bien de los estudiantes.

Fernández (2024) en su investigación realizada en Los Olivos tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre habilidades blandas y desempeño docente. El autor realizó una investigación básica, cuantitativa, y correlacional empleando el método hipotético deductivo con diseño no experimental, cuya población muestral estuvo conformada por 120 docentes de los 3 niveles. Los instrumentos que utilizó el autor fueron cuestionarios para ambas variables de 20 y 40 ítems respectivos, validados a través de jueces expertos con confiabilidad elevada. Según el análisis de datos, los resultados evidenciaron mediante el valor de Tau b de Kendall de 0.684 y una significancia de 0.00 que existió una asociación significativa entre ambas variables. Finalmente recomendó a los docentes practicar las habilidades blandas estudiadas para el fomento de un ambiente favorable en beneficio de las y los estudiantes; así como a los directivos forjar más espacios de diálogo con los docentes y trabajar conjuntamente.

A nivel regional, Velezmoro (2019) en su trabajo de maestría, tuvo la finalidad de analizar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en un colegio de Patate, a través de una metodología aplicada, descriptiva, no experimental correlacional. Los cuestionarios estuvieron compuestos por 24 y 23 ítems para las variables respectivamente y fueron distribuidos a 55 personas entre docentes y directivos. De acuerdo a las respuestas, el autor obtuvo como resultado que predomina un liderazgo regular con 38% y 43.6% sobre la segunda variable. Además obtuvo una correlación positiva entre las variables de estudio de grado alto, pues el coeficiente fue de 0.752. Recomendó agregar al liderazgo la característica de inclusivo.

Vega (2023) investigó sobre liderazgo transformacional y desempeño docente en Chao y por ello, buscó determinar el nivel de relación entre ambas variables a través de una investigación cuantitativa correlacional. La autora aplicó cuestionarios de 20 y 28 ítems para las variables de manera correspondiente, con una población censal de 46 docentes, validados mediante item-test y con confiabilidad alta. De acuerdo a los resultados, obtuvo una relación significativa entre las variables y de magnitud media, pues su coeficiente de correlación

Spearman fue 0.450 con una significancia de $0.01 < 0.05$. No obstante, sostuvo que, aunque la relación era directa, no son proporcionales a totalidad una con la otra en la institución donde realizó su estudio

Gómez y Méndez (2024) investigaron sobre gestión pedagógica y desempeño docente en una institución de Trujillo; por lo que buscaron determinar cuál es la relación que existe entre ambas variables, haciendo uso de una metodología cuantitativa, correlacional, no experimental de corte transversal. Para ello aplicaron dos cuestionarios de 20 ítems cada uno a una muestra de 66 docentes, validados por expertos y con confiabilidad alta. Luego del análisis de datos, obtuvieron cuyos datos analizados estadísticamente arrojaron como resultado principal una relación directa y significativa entre las variables, pues el coeficiente de Spearman fue de 0.888. Recomendaron realizar evaluaciones periódicas al desempeño docente, fomentar el trabajo colaborativo entre pares con el objetivo de intercambiar estrategias pedagógicas efectivas, que, junto con el uso de la tecnología, mejoren el aprendizaje de los estudiantes.

Ramos y Vargas (2024) en su trabajo de investigación buscaron verificar cómo se relacionan las habilidades blandas y el desempeño docente en un colegio de Trujillo, para lo cual desarrollaron una investigación cuantitativa básica, correlacional, trasversal. Las autoras administraron cuestionarios a 44 docentes de 25 y 20 ítems para las variables de manera correspondiente, validados por expertos y con una confiabilidad de 0.86 para ambos cuestionarios. Respecto a los resultados descriptivos la mayor parte de la población se ubicó en el nivel medio representado por el 52.27% en habilidades blandas y 54.55% para la otra variable. Sobre la prueba de hipótesis los resultados mostraron la existencia de una correlación significativa entre las variables con un grado positivo fuerte, pues coeficiente de Pearson fue de 0.985. Finalmente, dentro de las recomendaciones expresaron impulsar ambientes de reflexión y evaluación continua sobre la práctica de estas habilidades en los estudiantes

Vásquez (2024) en su tesis realizada en Bolívar, tuvo como finalidad primordial examinar la relación entre bienestar en el trabajo y desempeño docente, por lo que realizó un estudio de tipo básico, cuantitativo, correlacional. Para ello, utilizó cuestionarios; para la primera variable con 13 ítems y para la segunda, 28 ítems y los aplicó a una muestra censal de 56 docentes del nivel inicial, debidamente validados y confiables. Después del análisis estadístico, la autora obtuvo que existe una relación significativa entre las variables y están vinculadas positivamente, pues así lo mostró el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.761. En particular, encontró que la dimensión vigor tuvo la mayor relación con desempeño docente, pues el coeficiente de correlación fue de 0.805. Finalmente, recomendó a las

autoridades educativas optimizar el clima y bienestar de los docentes, así como continuar con las evaluaciones periódicas de su desempeño.

Dentro de las bases teóricas que sustentan las habilidades blandas, se consideró la teoría de la Inteligencia Emocional de Goleman (1998) donde expresó que en cualquier puesto de trabajo las personas son valoradas más por sus capacidades de trabajar en equipo, reconocer y comprender las emociones propias y ajenas que, por sus saberes cognitivos, también importantes, pero no esenciales. Ya que, si el personal no es capaz de organizarse por un solo objetivo, se vuelven ineficaces para cualquier empresa. Así, Goleman planteó que la autoconciencia, la empatía, el autocontrol, la autoestima, dedicación, integridad, la comunicación y la adaptación, son las competencias más relevantes en cualquier sistema de trabajo.

Las teorías de la pedagogía afectiva de Zubiría y la humanista de Peñaloza también sustentaron el presente trabajo. Según Sigüenza (2021) la primera en mención hace referencia que las personas no solo se deben formar a nivel cognitivo, sino también en habilidades en complemento a las aptitudes intelectuales. Y la segunda, se resume que no se puede fomentar el aprendizaje cognitivo por sobre la vivencia práctica, pues existe una triada inseparable: hombre, entorno y cultura. Entonces, el rol docente afectivo y más humano, que practica habilidades blandas para mantener buenas relaciones interpersonales, contribuirá a la formación integral del estudiante, por encima de las reglas y normas.

Respecto al marco conceptual, la teoría principal, así como las dimensiones, se extrajo de Raciti et al. (2015) en su programa realizado en Colombia y efectuado a 1200 jóvenes de los programas Jóvenes en Acción e Ingreso Social. Raciti et al. (2015) sostienen que son habilidades de índole socioemocional indispensables para mantener buenas relaciones interpersonales y su ausencia en las personas, produce comportamientos inoportunos que vuelven ineficaz las competencias propias de cada individuo. En adición De Arco et al. (2022) expresaron que también son conocidas como habilidades socioemocionales, conductuales o relacionales.

Rodríguez y Cantero (2020) sostuvieron que el comportamiento, estrategias y actitudes del docente en la etapa educativa es muy influyente en los estudiantes. Es así que, las investigadoras de la Unesco (2024) precisaron que el desarrollo de habilidades debe ser practicado primero por los mismos docentes para así poder motivar y ser ejemplo para su posterior desarrollo en los estudiantes, mucho más si se realiza para la vida.

Debido a la tendencia digitalizada actual, las personas necesitan complementar sus conocimientos tecnológicos con sus habilidades socioemocionales. Bajo esa idea, Gómez

(2019) sostiene que para las empresas las primeras son la esencia para un buen desempeño profesional que, junto con las características de trabajo en equipo, gestión del tiempo, capacidad de resolver problemas, liderazgo, comunicación asertiva y otras; el desempeño de las personas se torna más eficaz y efectivo. Lo mismo indicaron Ramírez y Manjarrez (2022) sobre la necesidad de profesionales más competentes con la habilidad de aportar soluciones a los problemas que puedan suscitarse en el centro de labores, por lo que tanto las habilidades blandas y las de tipo cognitivo son vuelven complementarias.

Mateo et al. (2019) expresaron cuatro puntos esenciales sobre la importancia de las habilidades socioemocionales en el contexto escolar, siendo las siguientes: afectan al estado de ánimo de los estudiantes, influyen en la calidad de la relación docente-alumno, contribuyen a la gestión y buen ambiente en las aulas e influyen en los resultados académicos de los estudiantes cuando son acatadas con compromiso por parte de los docentes. De igual forma, por su lado Barcia et al. (2024) expresaron que las habilidades blandas contribuyen a mejorar el aprendizaje académico, facilitan la comprensión de conceptos (como el pensamiento crítico y la comunicación efectiva), impulsan la participación de los estudiantes tanto oral como en el desarrollo de trabajos grupales y, promueven la implementación de proyectos de investigación,

Para efectos del presente trabajo de investigación se consideraron las siguientes habilidades: trabajo en equipo, liderazgo, negociación y empatía; dimensiones utilizadas en la tesis principal de la cual se adaptó el instrumento de medición.

Trabajo en equipo, desde la visión de Raciti et al. (2015) es la capacidad de valorar y sumar el aporte de cada miembro de un equipo y, cooperar de manera activa para obtener resultados en función de un objetivo común. Entonces Padhi (2019) enfatizó la importancia del trabajo en equipo en cualquier contexto por las siguientes razones: promueve la resolución de problemas, mejora la comunicación de las ideas de manera que todas sean respetadas, aumenta la velocidad del ritmo del trabajo, se comparten ideas y se aprende de los demás miembros del grupo, se establece un vínculo y sentimiento de pertenencia al equipo, se mejora la productividad debido a las buenas relaciones orientadas al logro de un solo objetivo, bajo el lema de responsabilidad compartida. Añadido a ello De Arco et al. (2022) destacaron que también estimula la creatividad e innovación al compartir nuevas ideas y experiencias.

En el ámbito de la educación Ríos et al. (2022) mencionaron que en el Diseño Curricular Nacional la práctica de esta habilidad, por ejemplo, se encuentra de manera implícita en la competencia de gestiona proyectos de emprendimiento económico o social, específicamente en la capacidad de trabaja cooperativamente para lograr objetivos y metas. Es decir, que sí se incluye la práctica de habilidades blandas en el proceso educativo, por lo que según Chinchay

et al. (2023) los docentes tienen un gran trabajo para transmitir y formar en sus estudiantes las habilidades blandas a través de la realización de actividades extracurriculares desafiantes, que les permita salir de su zona de confort para explorar nuevas vivencias, con el apoyo de las familias.

Liderazgo, para Raciti et al. (2015) es la habilidad para dirigir a los demás hacia objetivos y fomentar su compromiso para alcanzar un alto nivel de desempeño, manteniendo su motivación y reconociendo sus logros y debilidades para retroalimentar de manera constructiva.

Bwalya (2023) mencionó que existen diversos tipos de liderazgo que impactan de diferentes maneras en la dinámica, productividad y la cultura dentro de un organización o grupo. Entre ellos está el liderazgo transformacional, que promueve la creatividad y crecimiento persona, el transaccional mediante premios y castigos, el autoritario donde se toman decisiones sin ningún aporte de los demás, el delegativo con intervención mínima del líder, el carismático, servicial entre otros.

Respecto a negociación, Raciti et al. (2015) en su trabajo lo conceptúa como gestión de conflictos, entendiéndose a la misma como la capacidad de afrontar conflictos causados entre dos o más personas manteniendo serenidad, controlando emocionalmente la controversia para identificar soluciones y llegar a acuerdos. Similar idea expresaron Manzanal et al. (2020) cuando sostienen que la negociación existe cuando se propicia un altercado entre dos o más personas. En relación a ello, Blanco (2016) destacó la importancia de un mediador o también llamado negociador, en el proceso de solución de conflictos. Pues sostiene que, soluciones impuestas por terceros ante un conflicto es menos efectiva que el rol de un mediador, pues este al ser neutral establece acuerdos justos en beneficio de las partes involucradas y por ende, hay un mayor cumplimiento.

Méndez y Espada (2023) enfatizaron cinco pasos para solucionar problemas comenzando por la actitud positiva para afrontar y resolver el problema cuando se suscita. Seguido a ello, se debe recopilar información sobre las causas que originaron el problema, para pasar al tercer paso que es la generación de alternativas de solución. Las autoras señalan que mientras más soluciones haya, mayor es la probabilidad de determinar la apropiada que beneficie a las personas implicadas. Después, se termina con la toma de decisiones en base a las alternativas de solución y finalmente, su implementación y verificación estableciendo rutas y empleando recursos necesarios.

Empatía, según Raciti et al. (2015) es la capacidad para asumir el estado de ánimo de los demás como si fuera propio, de manera que se tiene conocimiento sobre sus sentimientos,

necesidades y preocupaciones, lo que da lugar a una relación de confianza y conexión emocional. Los funcionarios del Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (Unicef, 2019) sostuvieron que el desarrollo de la empatía implica acciones como la práctica de la inclusión evitando la indiferencia, actuar de manera adecuada frente a las emociones de los demás sin herir sus sentimientos, entender y respetar las necesidades y sentimientos del otro. Además, expresaron que su promoción en la escuela, mejoraría el ambiente y rendimiento académico, la relación profesor-estudiante, el trabajo en equipo, creará ambientes inclusivos y se reducirá el acoso escolar; pues si el alumno comprende el sentir de su compañero agredido física o psicológicamente, no pensará practicar lo mismo para ser aceptado por el resto.

En el ámbito educativo Herrera et al. (2016) precisaron el gran valor de una vida equilibrada emocionalmente en los docentes para que se pueda poner en práctica la empatía en las aulas. También enfatizaron la necesidad de conocer el proceso neuronal de los estudiantes de educación básica y los cambios en el cerebro a través de nuevas experiencias, para que la empatía se convierta en una prioridad en el aula. Por lo tanto, Vásquez et al. (2021) enfatizaron que las habilidades blandas fortalecen la autoconfianza, la capacidad de adaptarse ante situaciones inesperadas, la comunicación asertiva, entre otras, generando un equilibrio emocional en los maestros.

En relación a la variable expuesta, en el instrumento de recolección de datos, se consideraron los siguientes indicadores en base a las cuatro habilidades trabajadas: participación en metas comunes, cumplimiento y responsabilidad dentro del grupo; motivación al grupo, capacidad de liderazgo efectivo; dominio emocional en situaciones conflictivas, solución de conflictos; comprensión de situaciones adversas de los demás y comprensión de las emociones de los demás.

Por su lado, la teoría que sustenta el desempeño docente es la desarrollada por Jacob Kounin, denominada Teoría de la enseñanza como gestión del aula. Tarman (2016) mencionó que se centra en la idea de que la enseñanza efectiva requiere una gestión eficaz del aula. Ante ello, indicó que Kounin desarrolló varias estrategias que los docentes pueden utilizar para gestionar el aula y promover un entorno de aprendizaje positivo, como: establecer un entorno de aprendizaje positivo, es decir, crear un ambiente de respeto y apoyo mutuo; utilizar estrategias de gestión del aula como la organización del espacio, la gestión del tiempo y la utilización de recursos y; fomentar la participación activa como animar a los estudiantes a participar en la clase y a tomar un papel activo en su propio aprendizaje.

Respecto a la variable desempeño docente se tomó en cuenta el desarrollo teórico que plantea el Minedu en el documento que lleva por nombre Marco del buen desempeño docente.

Los especialistas del Minedu (2014) lo definieron como el conjunto de dominios teóricos, competencias y desempeños que todos los profesionales en el ámbito de la educación deben poseer para ejercer una buena docencia en torno a las exigencias de la sociedad. En consecuencia, según Gálvez y Milla (2018) si un docente no tiene claro cómo planificar su trabajo, la programación curricular se limitaría a transmitir contenidos teóricos sin un buen manejo de las teorías pedagógicas. Estas deficiencias, al sumarse, resultarían en un desempeño profesional de bajo nivel.

En palabras de Camacho (2022) desempeño docente se refiere a las labores o faenas prácticas que las y los docentes realizan día a día con los estudiantes. Es decir, las acciones y la combinación de estrategias que se realizan en las clases para lograr el aprendizaje de los estudiantes en las diferentes áreas que componen el sistema educativo. Además, indicó que poseer un equipo capacitado desde especialistas hasta docentes, es el eje principal para elevar el nivel de la educación.

Por su lado Monier et al. (2023) consideraron que el desempeño docente debe regirse a responder a diversidad cultural que trae consigo cada estudiante y para ello, sus acciones deben estar dirigidas hacia la innovación con apoyo de la tecnología, estableciendo así una base sólida para lograr un óptimo desempeño docente dentro como fuera de las aulas. Además, Calvo (2019) sostuvo que como se tiene un marco de referencia para evaluar a los docentes y aparte que lo conocen, pueden prepararse y realizar una autoevaluación constante que se alinee acorde a las competencias y estándares establecidos.

En relación a lo expuesto, los especialistas del Minedu (2014) plantearon cuatro dominios que debe tener todo docente para el buen ejercicio de su carrera y que incidan favorablemente en el aprendizaje de los estudiantes. Para efectos de la investigación, estos dominios pasaron a formar parte de las dimensiones del presente trabajo y son los siguientes:

El primer dominio corresponde a toda la planificación curricular como lo son programaciones anuales, unidades y sesiones de aprendizaje contextualizadas en relación a la característica sociocultural de los estudiantes en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. También se refiere al conocimiento de las principales características sociales, culturales y cognitivas de los estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Este, a su vez comprende el desarrollo de dos competencias como lo son: entiende las características de todos sus educandos y sus realidades así como los contenidos y enfoque pedagógica del área que enseña, con el objetivo de fomentar habilidades avanzadas y su

desarrollo integral; y planifica la enseñanza de manera colaborativa asegurando que haya coherencia entre los objetivos de aprendizaje que quiere alcanzar con sus estudiantes, con el proceso de enseñanza, el uso de recursos disponibles y la evaluación, en una planificación curricular que se revisa constantemente.

El segundo dominio se trata de la capacidad del docente para crear un entorno de aprendizaje óptimo, mediante la gestión efectiva de los contenidos, la motivación constante de los estudiantes, el diseño de estrategias metodológicas y de evaluación diversificadas, y el uso apropiado de recursos didácticos y tecnológicos para fomentar el aprendizaje significativo.

Este, abarca el desarrollo de tres competencias como lo son: fomenta un ambiente favorable para el aprendizaje, un clima de respeto y la aceptación de la diversidad en todas sus formas, con el objetivo de formar ciudadanos críticos y abiertos a diferentes culturas; domina los contenidos, estrategias y recursos propios de su área con el objetivo que los estudiantes sean reflexivos y críticos ante la solución de problemas en relación a sus experiencias propias, intereses y ambiente donde conviven; y realiza una evaluación permanente al aprendizaje de los estudiantes para retroalimentar atendiendo sus características individuales y socioculturales.

El tercer dominio se refiere al nivel de relación que establece el docente para trabajar de manera conjunta con toda la comunidad educativa, llámese padres de familia, estudiantes, colegas u otras organización relacionadas, a favor del desarrollo cognitivo y socioafectivo de los estudiantes. Esta colaboración se realiza con la finalidad de elaborar, ejecutar y evaluar el Proyecto Educativo Institucional (PEI) lo que contribuye a un buen clima institucional y buen rendimiento académico de los estudiantes.

Así mismo, comprende el desarrollo de dos competencias como lo son: participa activamente en la gestión de la escuela con una actitud democrática, crítica y colaborativa, ayudando a construir y mejorar continuamente el PEI para garantizar que se logren aprendizajes de calidad; y construye relaciones de respeto, cooperación y responsabilidad compartida con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil, utiliza sus conocimientos y recursos en los procesos educativos y comunica los resultados.

El cuarto dominio se refiere al análisis de la propia práctica pedagógica, sobre la pertinencia de las actividades para con los estudiantes y, si estas conllevan al aprendizaje integral de los estudiantes. Este dominio abarca el desarrollo de 2 competencias como lo son: reflexiona sobre su práctica y experiencia en la institución y se dedica a un aprendizaje continuo tanto de forma individual como en grupo, para fortalecer su identidad y responsabilidad profesional; y realiza su trabajo respetando los derechos fundamentales de las personas,

demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y un fuerte compromiso con su papel en la sociedad.

En relación a variable, en el instrumento de recolección de datos se consideraron los siguientes indicadores en base a las cuatro dimensiones: conocimiento de las características de los estudiantes y los contenidos disciplinares, contextualización de la planificación curricular, selección de estrategias y actividades en función de los aprendizajes, clima propicio para el aprendizaje, conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje, evaluación del aprendizaje, participación activa y colaborativa, corresponsabilidad con las familias y comunidad, reflexión de la práctica pedagógica y, compromiso con la profesión docente.

Respecto a toda la información recopilada, se estableció la siguiente hipótesis general: Existe una relación significativa entre habilidades blandas y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025. De igual forma, las hipótesis específicas fueron: HE1: Existe relación entre la dimensión trabajo en equipo y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025; HE2: Existe relación entre la dimensión liderazgo y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025; HE3: Existe relación entre la dimensión negociación y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025 y HE4: Existe relación entre la dimensión empatía y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025.

II. METODOLOGÍA

2.1 Enfoque, tipo

El aspecto metodológico se desarrolló bajo el paradigma positivista. Herrera (2024) enfatizó que se sustenta bajo la idea que el investigador no influye en los resultados de la investigación que desarrolla, de manera que sean objetivos y verificables. Por tal motivo, solo recopila información que sea medible dejando de lado la percepción o subjetividad del investigador. Esta investigación se alineó bajo el paradigma pues aparte que es cuantitativa, los datos fueron estudiados estadísticamente tal cual los encuestados respondieron; por lo que los resultados son verídicos.

La investigación adoptó el enfoque cuantitativo, pues según Albornoz et al. (2023) un enfoque de ese tipo utiliza mediciones objetivas y busca el análisis de datos numéricos a través de la estadística, para solucionar o refutar o contrastar la hipótesis de un problema. La presente realizó el análisis estadístico descriptivo e inferencial de los datos obtenidos utilizando el software SPSS-v27, por lo que los resultados son objetivos.

Por otro lado, el tipo de investigación que se desarrolló según su propósito es básica o fundamental; pues de acuerdo con Haro et al. (2024) se caracteriza porque su objetivo es ampliar el conocimiento teórico de lo que se está investigando, sin necesidad de aplicación práctica. El presente trabajo es básico porque después de un análisis documental se pretendió hallar la relación entre las variables de estudio, más no se aplicará algún programa para mejorar alguna de las variables.

El método utilizado es hipotético-deductivo porque Albornoz et al. (2023) señalaron que luego de la observación a un fenómeno, se plantea el problema, se crea una hipótesis y se deduce sus probables consecuencias, que luego de contrastadas estadísticamente, se refuta o se acepta. En este caso, es hipotética porque a partir del estudio a la teoría y los antecedentes es que se postuló la hipótesis de una posible relación entre las variables y, es deductiva porque luego se hizo predicciones sobre la veracidad de la hipótesis pues el estudio si presentaba similares condiciones a los antecedentes examinados.

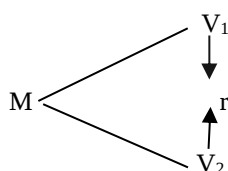
2.2. Diseño de investigación

La presente investigación utilizó un diseño no experimental, pues en concordancia con Echevarría (2016) al ser variables que solo son observables, busca conocer el grado de vinculación entre estas, sin manipularlas ni tratar de mejorar alguna de ellas, como sucede en otro tipo de investigaciones. En este estudio, se buscó mediante la hipótesis hallar el nivel de relación entre habilidades blandas y desempeño docente.

Es correlacional, ya que según Albornoz et al. (2023) busca analizar, establecer y describir el grado de relación positiva o negativa entre las variables que se están estudiando. En este caso, la relación entre habilidades blandas y desempeño docente de manera general y por dimensiones; más no se pretendió establecer relaciones causales de una en otra.

Según el alcance temporal, es de corte transversal porque como lo sustenta Vega et al. (2021) implica que la investigación se realice en un solo momento en el tiempo y es una buena alternativa para evaluar la asociación entre dos variables. En la presente, para el recojo de datos de las variables inmersas se aplicó la encuesta en un determinado momento en el tiempo y posteriormente tal como se recibieron los datos, pasaron a ser evaluados estadísticamente.

Por lo descrito en el acápite anterior para representar el diseño se establece el siguiente esquema:



M = Docentes de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Poroto.

V₁ = Habilidades blandas.

V₂ = Desempeño docente.

r = Relación entre las variables de estudio

2.3. Población, muestra y muestreo

Población, para Arispe et al. (2020) es un grupo de personas que tienen características en común y se encuentran en un mismo contexto. En este caso, la población lo constituyeron todos los docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de Poroto. Así mismo, Ahmad et al. (2023) expresan que la muestra se refiere a un subgrupo de la población que es seleccionada de acuerdo a los intereses del investigador y la investigación que realiza. En el presente estudio, la muestra lo conformaron 60 docentes de las instituciones participantes.

Tabla 1*Distribución de la muestra del estudio*

Niveles	fi	%
Inicial	2	3%
Primaria	24	40%
Secundaria	34	57%
Total	60	100%

Referente los criterios de inclusión se consideraron a todos los docentes de Educación Básica Regular con contrato vigente del año 2024 de las instituciones educativas participantes y un directivo con aula a cargo. En cuanto a los criterios de exclusión, se prescindió la de los(as) auxiliares y personal administrativo, por su escasa relación con las variables de estudio.

Muestreo, en opinión de Bhardwaj (2019) es un procedimiento estadístico que se realiza para seleccionar una muestra de una población grande, en relación con los intereses y propósitos de la investigación. Para intereses del trabajo de investigación, se realizó el muestreo no probabilístico de tipo intencional. Albornoz et al. (2023) señalaron que se caracteriza porque hay influencia de quien realiza la investigación para seleccionar la muestra, y es de acuerdo a su conveniencia y comodidad.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Para el presente trabajo se utilizó como técnica la encuesta, que según Murphy (2023) se usa para recolectar datos sobre algo que se está investigando, debe ser comprensible y las preguntas que la componen claras y objetivas, para la correcta interpretación por la población a la que se dirige. Albornoz et al. (2023) detallaron que las encuestas pueden ser orales, como las entrevistas, y escritas como los cuestionarios, los cuales se componen de una serie de preguntas cerradas o abiertas que se distribuyen a los participantes, manteniendo su anonimato en todo momento. En este estudio, se utilizaron cuestionarios administrados a la muestra mediante formularios de Google. Para efectos de la investigación y mejora de los instrumentos de recolección de datos, se optimizaron algunos indicadores e ítems de los cuestionarios para las dos variables, como se observa en el Anexo N 1.

Para las habilidades blandas, el cuestionario se extrajo de Fernández (2024), en su investigación desarrollada en Los Olivos, en Lima. Constó de 20 ítems distribuidos en cuatro dimensiones, como lo son: trabajo en equipo, liderazgo, negociación y empatía. Y para la segunda variable, la autoría es de Vega (2023) es su investigación realizada a docentes del distrito de Chao. Estuvo compuesto por 28 ítems distribuidos en cuatro dimensiones, en función

del documento denominado Marco del Buen Desempeño Docente, las mismas que son: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y, desarrollo de profesionalidad y la identidad docente.

Por otro lado, teniendo en cuenta que los instrumentos deben cumplir criterios para su administración, se consideró la validez, en donde Hernández y Mendoza (2018) argumentan que se refiere al nivel y calidad en que un instrumento mide realmente la variable a la cual está relacionado. En ese sentido, la validez de ambos instrumentos se realizó en relación a la pertinencia, relevancia y claridad por medio de jueces expertos en la materia. Los nombres se detallan a continuación y también se encuentran en la sección anexos:

Tabla 2

Jueces expertos para validación de los instrumentos

Grado Académico	Expertos	Decisión
Doctor	Liliana Marcela Mendoza Montoya	Existe suficiencia
Doctor	Daysi Basilio Carrasco	Existe suficiencia
Maestría	Roccio Emilia Arteaga Calderón	Existe suficiencia

Asimismo, se realizó la confiabilidad que en opinión de Ñaupas et al. (2018) se refiere que el mismo instrumento aplicado en situaciones distintas los resultados no varían significativamente o produce resultados similares o iguales. En ese sentido, los cuestionarios fueron administrados a una muestra piloto de 20 docentes y a partir de sus respuestas, se realizó el análisis estadístico para la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach.

Tabla 3

Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable Habilidades Blandas

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.951	20

Tabla 4

Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable Desempeño Docente

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.939	28

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Después de la aplicación de los instrumentos para cada variable, se pasó a procesar los datos estadísticamente utilizando el software SPSS V-27. Por un lado, se realizó un análisis estadístico descriptivo, pues Albornoz et al. (2023) sostiene que la estadística descriptiva en estudios cuantitativos sirve para organizar la información que se obtiene de la base de datos, de forma clara y comprensible. Por tal motivo, se elaboraron e interpretaron tablas y gráficos estadísticos por variables y dimensiones para dar respuesta a los objetivos de la investigación de manera sintética.

Luego, se realizó un análisis inferencial. Puentes (2024) expresa que utiliza fórmulas estadísticas que permitan inferir posibles resultados en relación a la población, u otras con características similares, y las variables de estudio. En ese sentido, primero se realizó la prueba de normalidad de los datos obtenidos usando el estadígrafo de Kolmogorov-Smirnov y en base al nivel de significancia, se eligió utilizar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para procesar los datos en relación a la prueba de hipótesis general y específicas.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Según Inguillay et al. (2020) uno de los aspectos más sobresalientes en los requerimientos éticos en una investigación es el reconocimiento de los trabajos utilizados para obtener información, así como la habilidad de escribir a todas las personas que hayan intervenido en la realización del trabajo de investigación. En ese sentido, el presente informe respetó las ideas de los diversos autores que fueron citados, referenciándoles según las normas APA séptima edición, evitando el plagio de ideas.

Así mismo, se consideró el código de ética de la Universidad Católica de Trujillo (2021) donde en su artículo 2 expresó que debe contarse con la voluntad informada de quienes participan para la obtención de datos además del respeto a su privacidad. En este caso se protegió la identidad de los docentes participantes, a la vez que se informó por medio de los directores, que su decisión de participar era de forma libre y voluntaria, pidiéndoles que respondan con honestidad cada ítem basado en su experiencia en la práctica docente. También se evitó mencionar los nombres de las instituciones participantes, a excepción de las cartas de presentación y autorización que se entregó a los directores, lo cual está alineado al artículo 26 de la misma entidad.

III. RESULTADOS

a. Resultados descriptivos

A continuación, se presentan los resultados descriptivos de la investigación por dimensiones y niveles. El objetivo de estos es mostrar mediante tablas y gráficos estadísticos la frecuencia de las respuestas que la población muestral expresó al momento de ser encuestados, según las variables en estudio y sus dimensiones de manera clara y precisa.

Tabla 5

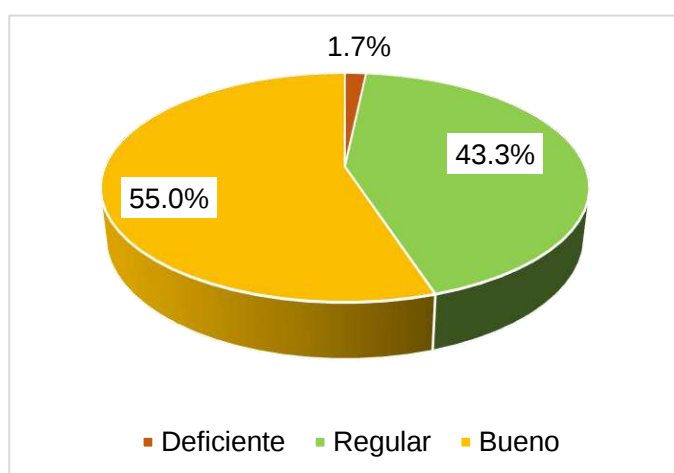
Niveles de la variable Habilidades Blandas

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)	% Acumulado
Deficiente	1	1.7	1.7
Regular	26	43.3	45.0
Bueno	33	55.0	100.0
Total	60	100.0	

Nota: Porcentaje de los niveles de la variable 1 según base de datos.

Figura 1

Niveles de la variable Habilidades Blandas

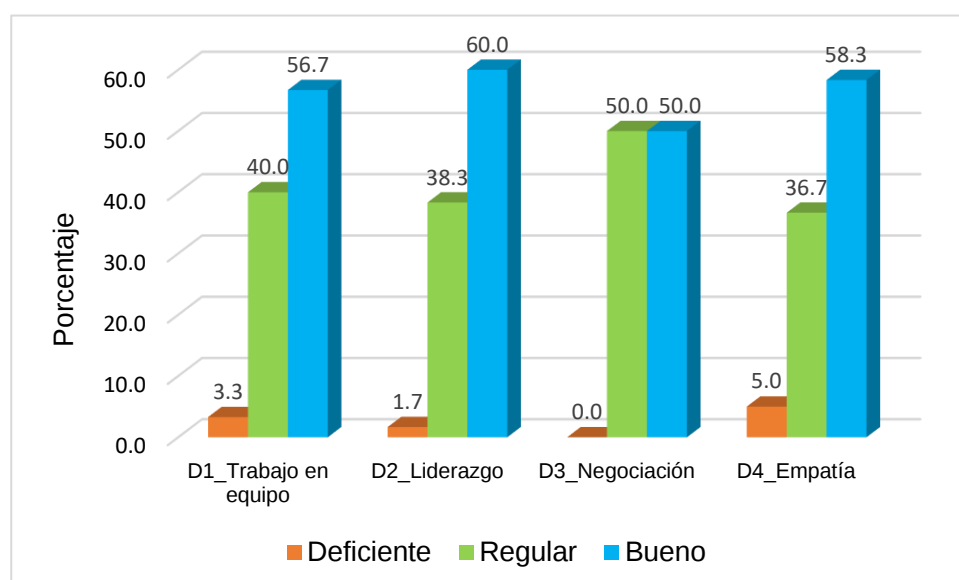


En la tabla 5 y figura 1 se evidencia que el 55 % de docentes encuestados tienen un buen nivel de práctica de habilidades blandas, el 43.3% su grado de práctica es regular mientras que el 1.7% es deficiente. Por lo tanto, se establece que el mayor porcentaje de docentes tiene un buen nivel de habilidades blandas y solo existe un mínimo porcentaje donde es deficiente.

Tabla 6*Niveles de la variable Habilidades Blandas según dimensiones*

Niveles	D1_Trabajo en equipo		D2_Liderazgo		D3_Negociación		D4_Empatía	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	2	3.3	1	1.7	0	0.0	3	5.0
Regular	24	40.0	23	38.3	20	50.0	22	36.7
Bueno	34	56.7	36	60.0	30	50.0	35	58.3
Total	60	100.0	60	100.0	60	100.0	60	100.0

Nota: Porcentaje de niveles por dimensiones de la variable 1 según base de datos.

Figura 2*Niveles de la variable Habilidades Blandas según dimensiones*

En la tabla 6 y figura 2, en la primera dimensión el 56.7% de docentes expresó que el trabajo en equipo en sus instituciones es bueno, el 40% sostuvo que es regular y el 3,3% expresó que es deficiente. En consecuencia, el trabajo en equipo es más bueno que regular, con 16.7% más que el segundo, representado por 10 docentes. En la segunda dimensión, el 60% consideró que se practica un buen liderazgo en sus instituciones mientras que el 38,3% consideró que es regular y el 1,7% deficiente. Es así que, también en esta dimensión predomina el nivel bueno sobre el regular y deficiente. En la tercera dimensión, la mitad de docentes expresó que el nivel de negociación es bueno y la otra mitad sostuvo que es regular, mostrando así que existe igualdad de opiniones para ambos niveles. Finalmente, en la cuarta dimensión, el 58.3% consideró que el grado de empatía en sus instituciones es bueno, el 36,7% indicó que es regular

y el 5% deficiente. En resumen, existe predominio del nivel bueno sobre el deficiente, siendo 32 docentes más respecto a este último.

Tabla 7

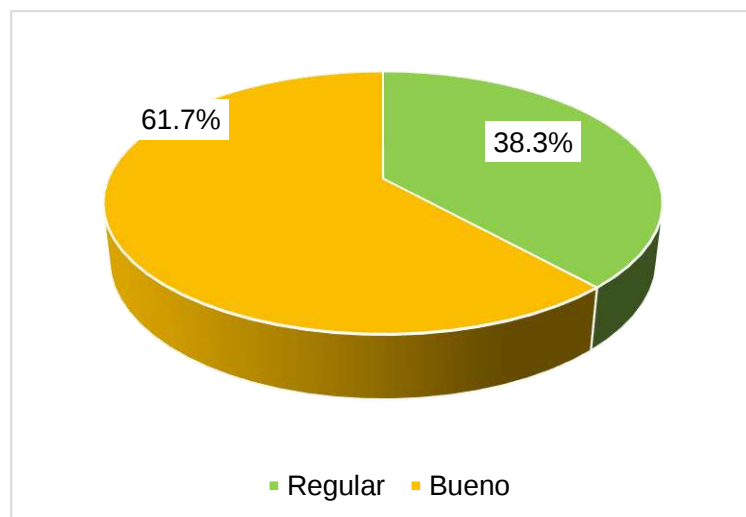
Niveles de la variable Desempeño Docente

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)	% Acumulado
Regular	23	38.3	38.3
Bueno	37	61.7	100.0
Total	60	100.0	

Nota: Porcentaje de los niveles de la variable 2 según base de datos.

Figura 3

Niveles de la variable Desempeño Docente

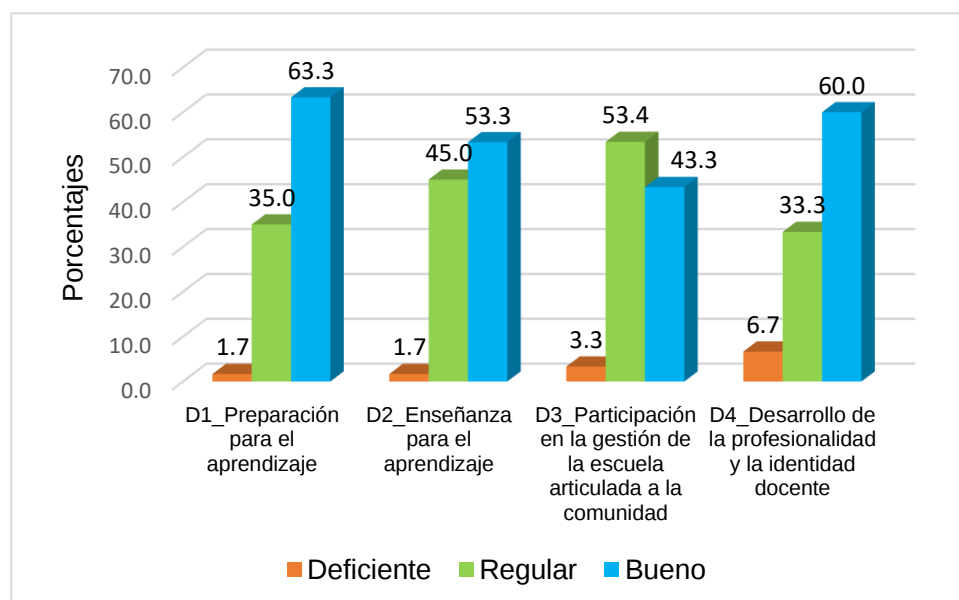


En la tabla 7 y figura 3, se muestra que el 61.7 % de encuestados tienen un buen desempeño docente, mientras que el 38.3% se encuentra en un nivel regular. En conclusión, más de la mitad de docentes presentan un buen desempeño en las aulas, siendo 14 más en comparación con quienes están en un nivel regular.

Tabla 8*Niveles de la variable Desempeño Docente según dimensiones*

	D1_Preparación para el aprendizaje		D2_Enseñanza para el aprendizaje		D3_Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		D4_Developmento de la profesionalidad y la identidad docente	
Niveles	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	1	1.7	1	1.7	2	3.3	4	6.7
Regular	21	35.0	27	45.0	32	53.4	20	33.3
Bueno	38	63.3	32	53.3	26	43.3	36	60.0
Total	60	100.0	60	100.0	60	100.0	60	100.0

Nota: Porcentaje de niveles por dimensiones de la variable 2 según base de datos.

Figura 4*Niveles de la variable Desempeño Docente según dimensiones*

En la tabla 8 y figura 4, se evidencia que el 63.3% de docentes tiene una buena preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 35% presenta un nivel regular y el 1.7% deficiente. Por lo tanto, se establece que los docentes que presentan un buen nivel difieren con alta diferencia con los otros dos niveles. En la segunda dimensión, el 53.3% presenta una buena enseñanza para el aprendizaje, el 45% su nivel es regular mientras que el 1.7% es deficiente. Se resalta entonces, que los niveles bueno y regular predominan sobre el deficiente. En la tercera dimensión, el 53.4% su nivel de participación en la gestión de la escuela es regular, el 43.3% es bueno y el 3.3% es deficiente. En conclusión, el nivel regular prima en esta dimensión con 10 puntos porcentuales más sobre el nivel bueno. Finalmente, en la cuarta dimensión, el

60% de docentes presentó un buen desarrollo de su profesionalidad e identidad docente frente al 33.3% y 6.7% del nivel regular y deficiente respectivamente. En consecuencia, el nivel que más sobresale es el bueno; no obstante, el nivel deficiente es esta dimensión es el más alto en comparación con las demás dimensiones.

b. Resultados inferenciales

Para este apartado, se consideró necesario realizar una prueba de normalidad. Según Flores y Flores (2021) es un método estadístico que se utiliza para comprobar si un conjunto de datos ordenadas se distribuye normalmente, es decir, sus valores no se dispersan unos de otros.

Prueba de normalidad

Para determinar la prueba de normalidad se planteó la hipótesis nula (H_0) donde los datos siguen una distribución normal. En contraste a ello, la hipótesis alterna (H_1) niega dicha afirmación. Además, como criterios de decisión se tuvo que si el nivel de significancia $p > 0.05$ se acepta la hipótesis nula, pero si fuere menor se rechaza.

Para la verificación de la hipótesis planteada sobre la normalidad de los datos, se tomó en cuenta el estadígrafo de Kolmogorov-Smirnov, pues en opinión de Sánchez, Raqui et al., (2024) se utiliza cuando la muestra es mayor a 50 datos.

Tabla 9

Prueba de normalidad de los datos obtenidos por variables

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades blandas	,117	60	,039
Desempeño docente	,137	60	,007

Nota: Datos de significancia (sig.) de ambas variables arrojados por SPSS-V27.

En la tabla 9, se evidencia que la significancia es menor a 0,05 para ambas variables; por lo tanto, se concluye que los datos no siguen una distribución normal. En consecuencia, para la prueba de hipótesis de la investigación según Villavicencio et al. (2023) corresponde evaluar los datos estadísticos arrojados por la correlación de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Se consideró primordial realizar la prueba de hipótesis general y específicas por dimensiones, pues de acuerdo con Sánchez, Marín et al., (2024) proporciona evidencia objetiva y cuantitativa para evaluar la veracidad o falsedad de una afirmación y a partir de ello, tomar decisiones basadas en los datos obtenidos. En este caso se buscó hallar y comprobar la relación que existe entre las variables de estudio, donde los resultados ayudaron a ampliar el conocimiento científico en concordancia con el marco teórico y conceptual desarrollado.

Para la prueba de la hipótesis general se planteó la hipótesis nula (H_0) donde no existe una relación significativa entre habilidades blandas y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025. En contraste a ello, la hipótesis alterna (H_1) afirma la existencia de relación entre ambas variables. Y como criterio de decisión se tuvo que si el nivel de significancia $p > 0.05$ se acepta la hipótesis nula; por lo contrario, se rechaza.

Tabla 10

Correlación de las variables de estudio

			Habilidades blandas	Desempeño docente
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	1.000	,345**
		Sig. (bilateral)		,007
		N	60	60
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,345**	1.000
		Sig. (bilateral)	,007	
		N	60	60

Nota: Tabla de significancia (sig.) y coeficiente de correlación de Spearman de las variables.

En la tabla 10, el nivel de significancia es $0,007 < 0,05$; por lo tanto, las habilidades blandas se relacionan significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Poroto. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es 0,345 y según Hernández y Mendoza (2018) el nivel de correlación es positiva débil, pues dicho dato se encuentra entre 0,25 y 0,50.

Para la prueba de HE1 se planteó la hipótesis nula (H_0) donde no existe relación entre la dimensión trabajo en equipo y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025. En contraste a ello, la hipótesis alterna (H_1) afirma dicha relación entre la primera dimensión y la variable.

Como criterio de decisión se tuvo que, si el nivel de significancia $p > 0.05$ se acepta la hipótesis nula; por lo contrario, se rechaza. Lo mismo se tomó en cuenta para las demás hipótesis específicas.

Tabla 11

Correlación entre la primera dimensión y desempeño docente

Rho de Spearman	Desempeño docente	Trabajo en equipo	
		Coefficiente de correlación	
			,354
		Sig. (bilateral)	,006
		N	60

Nota: Significancia (sig.) y nivel de correlación entre la primera dimensión y la variable.

En la tabla 11, el nivel de significancia es $0,006 < 0,05$; por lo tanto, se sostiene que existe relación entre la dimensión trabajo en equipo y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto. Además, el coeficiente de correlación de Spearman es 0,354 y según Hernández y Mendoza (2018) el nivel de correlación es positiva débil, pues dicho dato se encuentra entre 0,25 y 0,50.

Para la prueba de HE2 se planteó la hipótesis nula (H_0) donde no existe relación entre la dimensión liderazgo y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025. En contraste a ello, la hipótesis alterna (H_1) afirma dicha relación entre la segunda dimensión y la variable.

Tabla 12

Correlación entre la segunda dimensión y desempeño docente

Rho de Spearman	Desempeño docente	Liderazgo	
		Coefficiente de correlación	
			,275
		Sig. (bilateral)	,034
		N	60

Nota: Significancia (sig.) y nivel de correlación de entre la segunda dimensión y la variable.

En la tabla 12, el nivel de significancia es $0,034 < 0,05$; por lo tanto, se afirma que existe relación entre la dimensión liderazgo y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto. No obstante, el coeficiente de correlación de Spearman es

0,275 y según Hernández y Mendoza (2018) el nivel de correlación es débil, pues dicho dato se encuentra entre 0,25 y 0,50.

Para la prueba de HE3 se planteó la hipótesis nula (H0) donde no existe relación entre la dimensión negociación y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025. En contraste a ello, la hipótesis alterna (H1) afirma dicha relación entre la tercera dimensión y la variable.

Tabla 13

Correlación entre la tercera dimensión y desempeño docente

		Negociación	
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,328
		Sig. (bilateral)	,011
		N	60

Nota: Significancia (sig.) y nivel de correlación entre la tercera dimensión y la variable.

En la tabla 13, el nivel de significancia es $0,011 < 0,05$; por lo tanto, se establece que existe relación entre la dimensión negociación y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto. Además, el coeficiente de correlación de Spearman es 0,328 y según Hernández y Mendoza (2018) el nivel de correlación es positiva débil, pues dicho dato se encuentra entre 0,25 y 0,50.

Para la prueba de HE4 se planteó la hipótesis nula (H0) donde no existe relación entre la dimensión empatía y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025. En contraste a ello, la hipótesis alterna (H1) afirma dicha relación entre la cuarta dimensión y la variable.

Tabla 14

Correlación entre la cuarta dimensión y desempeño docente

		Empatía	
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,254
		Sig. (bilateral)	,040
		N	60

Nota: Significancia (sig.) y nivel de correlación entre la cuarta dimensión y la variable.

En la tabla 14, el nivel de significancia es $0,040 < 0,05$; por lo tanto, se concluye que existe relación entre la dimensión empatía y desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Poroto. No obstante, el coeficiente de correlación de Spearman es 0.254 y según Hernández y Mendoza (2018) el nivel de correlación es positiva débil, pues dicho dato se encuentra entre 0,25 y 0,50.

IV. DISCUSIÓN

Respecto a la estadística descriptiva de la investigación, se obtuvo que el mayor porcentaje de docentes tienen una buena práctica de habilidades blandas y un buen desempeño docente, siendo el 55% y 61.7% del total de encuestados respectivamente y, de igual forma se mostró un menor porcentaje en el nivel deficiente para ambas variables. Este resultado discrepa con Ramos y Vargas (2024) en su investigación realizada en Trujillo, pues la mayor cantidad de docentes se ubicó en el nivel medio con 52.27% para habilidades blandas y 54.55% para desempeño docente, a pesar que en cuanto a porcentaje fueron similares. Tampoco concuerda con el trabajo de Bendezú (2023) donde obtuvo incluso un 96% en el nivel medio para la primera variable, siendo una diferencia de 41 puntos porcentuales más que lo obtenido en la presente. Sin embargo, concuerda con Raymi (2022) pues también obtuvo un mayor porcentaje en el nivel alto siendo 44.3% y 47.1% para cada variable. Respecto a dimensiones para ambas variables, presentaron un buen nivel excepto en la dimensión negociación que presentó 50% regular y bueno respectivamente y, en la tercera dimensión de desempeño docente, donde la mayoría, es decir 53.4% se ubicó en el nivel regular. Estos resultados, respaldan la iniciativa de Rios et al. (2022) con apoyo del programa Horizontes y Unesco, sobre el desarrollo de un proyecto, centrado en desarrollar e impulsar habilidades en docentes y directivos en los distritos de Lurín y Pachacamac que, de proyectarse a los demás departamentos, mejoraría el desempeño docente para con los estudiantes.

Según el objetivo e hipótesis general de la investigación, se obtuvo que el nivel de significancia es $0.007 < 0.05$, demostrando así una relación estrecha entre las variables; y el coeficiente de Spearman de 0.345, expresó una correlación positiva débil. Estos resultados respaldan principalmente la teoría de la Inteligencia emocional de Goleman (1998) la cual resalta la importancia de comprender las emociones propias y ajenas y la capacidad de trabajar en equipo para sacar adelante cualquier empresa, haciendo uso de ocho competencias básicas como al autocontrol, la empatía, la adaptación entre otras. También respalda la idea de Mateo et al. (2019) pues indicó que la práctica de las habilidades en los docentes mejora e influyen en la calidad de la relación con el alumnado y a un buen ambiente en las aulas. De igual forma, estadísticamente concuerda en gran medida con los resultados de Yurivilca (2022) cuyo coeficiente de relación fue de 0.347 y p-valor de 0.008; lo que significa que al aumentar una en práctica, la otra también lo hace; pero en los docentes estudiados ese cambio no se da en igual proporción, por eso es débil. Situación dada también en los docentes de Pakistan, ya que Sahar et al. (2024) demostraron que las habilidades blandas tienen un efecto positivo en el

desempeño laboral de los docentes; no obstante, la correlación allí es moderada. Dichos resultados, de igual forma apoyan la teoría de la pedagogía afectiva de Zubiría expuesta por Siguenza (2021), quien expresó que no solo se debe formar a las personas en conocimientos, sino también en habilidades que permitan mantener buenas relaciones con los demás, generando un buen clima afectivo. De la misma forma, respalda la teoría humanista de Peñaloza, donde el mismo autor señaló que, un docente afectivo y más humano contribuye a la formación integral del estudiante.

En relación al primer objetivo específico, se realizó la prueba de hipótesis y se obtuvo que sí existe relación entre la dimensión trabajo en equipo y desempeño docente ($p = 0.006$), pero es débil, ya que el coeficiente de correlación fue de 0.354. Sin embargo, Caga-anan y Valle (2024) encontraron que dicha habilidad tenía un p-valor de $0.144 > 0.05$, indicando que no siempre tiene un gran impacto en el desempeño de los docentes filipinos que formaron parte de su estudio. Pero Pinos (2022) obtuvo una relación directa e incluso el coeficiente de correlación fue de 0.593, considerado fuerte, entre trabajo en equipo y las relaciones interpersonales en los docentes ecuatorianos. Dichos resultados, relativamente diferentes, respaldan de alguna u otra manera lo expresado por Novella et al. (2019) en una encuesta realizada a empresas privadas, donde la habilidad trabajo en equipo fue identificada como escasa en los postulantes. Esto sugiere que los docentes desde las instituciones educativas no están fomentando adecuadamente el trabajo en equipo en sus estudiantes; cuando, por lo contrario, como lo mencionaron los analistas de la Unesco (2024) los docentes son los primeros que deben contar con dichas habilidades para que después los educandos puedan desarrollarlas.

En relación al segundo objetivo específico, a pesar que se comprobó que sí hay relación entre la dimensión liderazgo y desempeño docente, el coeficiente de Spearman 0.275, indicó que el nivel de correlación es débil. Eso significa que los docentes del estudio a pesar que ejerzan un buen liderazgo no impacta significativamente en la mejora de su desempeño. Situación contraria a los resultados de Umirih y Oluwu (2023) ya que encontraron que el liderazgo junto con otra habilidad tiene un efecto significativo en el grado de compromiso que ejercen los docentes en su labor pedagógica. Y así lo evidenciaron los especialistas de la OCDE (2020) respecto al fortalecimiento de la habilidad de liderazgo de docentes estadounidenses, los cuales a través de un organismo tienen la oportunidad de participar en la labor política educativa, reflexionar en base a sus experiencias y por qué no, generar nuevas ideas en beneficio de la educación.

Respecto al tercer objetivo específico, se comprobó que la existencia de una relación entre la dimensión negociación y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito

de Poroto y, un nivel de correlación débil, pues el coeficiente fue de 0.328. Estos resultados no concuerdan con Raymi (2022) donde expresó una relación significativa con el desempeño docente, pues si coeficiente fue de 0.819. Lo que significa que los docentes, ante situaciones de conflicto en las aulas, sí saben afrontar y resolver de manera adecuada el problema, comenzando por adoptar una actitud positiva como lo menciona Méndez y Espada (2023), que es la base para encontrar la mejor solución.

Por su lado, para el cuarto objetivo específico que buscó determinar la relación entre la dimensión empatía y desempeño docente, se probó que sí existe relación, pero es débil, puesto que el coeficiente de correlación fue de 0.254. Esto se contrapone a la idea que expresa Herrera et al. (2016) sobre tener una vida equilibrada emocionalmente para poner en práctica la empatía, lo que no parece estar sucediendo en gran parte de docentes en el distrito. Por ello, como lo expresó Vásquez et al. (2021) es necesario fortalecer la autoconfianza y la comunicación asertiva para poder responder ante situaciones inesperadas de conflicto en los estudiantes. Pues el estudio llevado a cabo por los analistas de la Unesco (2021) reflejaron que los estudiantes reportan niveles altos de empatía junto con otras dos competencias, cuando los maestros los apoyan y ayudan a perseverar a pesar de las dificultades en el logro de sus objetivos.

En suma, la relación débil entre las cuatro habilidades blandas estudiadas y el desempeño docente, confirma de alguna manera el análisis hecho por los funcionarios de la Unesco (2019) a los programas de formación docente en el Perú, donde expresaron que solo un pequeño porcentaje de estos, integraban en sus actividades el desarrollo de habilidades blandas, centrándose en gran escala al desarrollo de contenidos disciplinares por áreas. Sin embargo, Cuenca y Carrillo (2017) obtuvieron que el 90% de docentes en Lima metropolitana se encontraban dispuestos a actualizarse, capacitarse para mejorar su desempeño laboral, lo que muestra una proyección de mejora positiva en los años venideros.

Los resultados de la presente investigación son relevantes porque confirman la suma importancia en los docentes de poner en práctica habilidades blandas para mejorar su desempeño y la convivencia en las aulas, no solo de las habilidades estudiadas sino también de las demás que existen. Y también se demuestra en los antecedentes expuestos. Entonces se deduce que, si los docentes desarrollan y adquieren estas habilidades, mejorará también su trato hacia los estudiantes y también su desempeño académico, tal como lo señaló el Banco Mundial (2017) en un análisis a la política educativa filipina donde encontró que los niños de jardín obtuvieron mejores resultados en las pruebas de matemática y literatura, cuando sus docentes utilizaban las habilidades blandas en las aulas. Pues como lo mencionaron Barcia et al. (2024)

las habilidades blandas contribuyen a mejorar la relación docente-alumno, se vuelven más participativos y por lo tanto mejorarán su rendimiento académico.

Arispe et al. (2020) expresaron que las limitaciones son los factores que influyen en el desarrollo y ejecución de la investigación. En este caso, la hubo limitaciones respecto a la obtención de una muestra representativa. También las hubo en cuanto a acceso y ejecución de los instrumentos, debido a que como se adaptaron algunos ítems se hizo necesario una segunda validación y el tiempo que se tomaron las juezas expertas atrasó también la confiabilidad.

V. CONCLUSIONES

Después de haber discutido los resultados obtenidos y habiendo analizado la parte conceptual de la presente investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

- Considerando el objetivo general de la investigación, se concluye que las habilidades blandas se relacionan significativamente con el desempeño docente, pues su nivel de significancia fue de $0.007 < 0.05$ y su correlación es positiva débil. Esto significa, aunque ambas variables tienden a aumentar en respuesta a la otra, la relación no es muy fuerte, ósea no lo hacen en la misma proporción.
- En relación al objetivo específico 1 de la investigación, se concluye que la dimensión trabajo en equipo si se relaciona con el desempeño docente, pues su nivel de significancia fue de $0.006 < 0.05$ pero su correlación es positiva débil. Esto quiere decir que, a más trabajo en equipo practique un docente mejor será su desempeño; sin embargo, el cambio no se da en igual proporción en la población estudiada.
- En relación al objetivo específico 2 de la investigación, se concluye que la dimensión liderazgo si se relaciona con el desempeño docente, pues su nivel de significancia fue de $0.034 < 0.05$ pero su correlación es positiva débil. Esto indica que a buen liderazgo ejerzan los docentes, mejor será su desempeño; sin embargo, en los docentes estudiados, dicha práctica no se da en igual proporción.
- En relación al objetivo específico 3 de la investigación, se concluye que la dimensión negociación si se relaciona con el desempeño docente, pues su nivel de significancia fue de $0.011 < 0.05$ y su correlación es débil. Esto quiere decir que, a mejores estrategias de negociación, mejor será el desempeño docente, pero los cambios en la primera no están estrechamente relacionados con los cambios en el desempeño de los docentes.
- En relación al objetivo específico 4 de la investigación, se concluye que la dimensión empatía si se relaciona con el desempeño docente, pues su nivel de significancia fue de $0.040 < 0.05$ y su correlación es débil. Esto indica que mientras más empatía practique el docente mejor será su desempeño; sin embargo, a pesar que mucho lo practiquen no siempre determina un gran cambio en su desempeño.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Ministerio de Educación, implementar programas en sus plataformas como Sifods o PeruEduca, que sean explícitamente para desarrollar habilidades blandas en los docentes no solo de educación básica regular, sino también especial y alternativa, puesto que todo estudiante sea la condición que tenga necesita de docentes preparados a nivel cognitivo y también a nivel socioemocional.
2. A la Ugel donde pertenecen las instituciones educativas participantes, realizar talleres de manera consecutiva durante el año escolar a los docentes, sobre la importancia de las habilidades blandas en su práctica docente, así como también proponerles diversas actividades que puedan poner en práctica en sus aulas a modo de pausas activas desde las distintas áreas y mucho más en tutoría, donde se conoce más al estudiante.
3. A los directivos se les recomienda también asistir a capacitaciones donde fortalezcan sus habilidades blandas para que puedan generar un ambiente ameno con su plana docente y, proponer en las Guías de Inter-Aprendizaje temas relacionados a las habilidades docentes que deben poner en práctica para una buena convivencia.
4. A los docentes, seguir capacitándose no solo respecto a sus especialidades, sino en habilidades blandas como las estudiadas y las diversas que existen; ya que mejorará la relación con los estudiantes y, por ende, también con los padres de familia. Estas capacitaciones pueden ser las brindadas por una entidad o por auto iniciativa misma de cada docente, todo dentro del marco de mejora continua.
5. A los futuros investigadores, seguir realizando investigaciones desde sus lugares de trabajo sobre las variables estudiadas, porque se complementan y contribuyen a mejorar el rendimiento de los estudiantes.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahmad, N., Astifar, F. y Abdul, N. (2023). Understanding Population and Sample in Research: Key Concepts for Valid Conclusions. *Embrace e-learning diversity for Future Innovation trends*, 1(s/n), 19-24. https://appspenang.uitm.edu.my/sigcs/2023-2/Articles/20234_UnderstandingPopulationAndSampleInResearch.pdf
- Albornoz, E., Guzmán, M., Sidel, K., Chuga, J., González, J., Herrera, J., Zambrano, L., Cañizales, A., Vera, L., Márquez, A., González, R., Cruz, K., Luna, H., Macías, A., Brice, D. y Arteaga, R. (2023). *Metodología de la Investigación aplicada a las Ciencias de la Salud y la Educación*. Mawil Publicaciones de Ecuador. <https://mawil.us/wp-content/uploads/2023/08/metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Aravena, V. P. (2020). *Desarrollo de habilidades socioemocionales en el contexto escolar* [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/194531/Desarrollo-de-habilidadde-socioemocionales-en-el-contexto-escolar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arispe, C., Yangalí, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L. y Arellano, C. (2020). *La Investigación Científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CIENT%C3%8DFICA.pdf>
- Baety, N. (2021). Indonesian Teacher Performance: Professional and Character. *AKADEMIK: Journal Mahasiswa Humanis*, 1(3), 95-103. <https://ojs.pseb.or.id/index.php/jmh/article/view/459/365>
- Barcia, J., Carvajal, B., Boyes, E., Cantos, Y., Murillo, A., Zambrano, R., Mero, R., Delgado, L. y Barcia, J. (2024). *Desarrollo de las habilidades blandas en educación*. CIDE. <https://doi.org/10.33996/cide.ecuador.DH2679260>
- Bendezú, M. (2023). *Habilidades blandas y la práctica docente en las instituciones educativas públicas del distrito Puente Piedra, Lima, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional, <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107079/BendezuLMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bhardwaj, P. (2019). Types of Sampling in Research. *Journal of the Practice of Cardiovascular Sciences*, 5(3), 157-163. https://journals.lww.com/jpcs/fulltext/2019/05030/types_of_sampling_in_research.6.a

spx

- Blanco, M. (2016). Mediation and the Social Work Profession: particularly in the Community Context. *Cuadernos de trabajo social*, 29(2), 275-283.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5662397>
- Bwalya, A. (2023). Leadership Styles. *Global Scientific Journals*, 11(8), 181-194.
https://www.researchgate.net/publication/373068669_LEADERSHIP_STYLES
- Caga-anan, M. y Valle, A. (2024). Teachers' Soft Skills Practices and Performance. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 7(6), 2453-2462.
<https://zenodo.org/records/11481644>
- Calvo, G. (2019). *Políticas del sector docente en los sistemas educativos de América Latina*. IIEP-Unesco. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375581>
- Camacho, I. (2022). El desempeño docente y su implicación en la enseñanza. *Revista Formación Estratégica*, 6(2), 105-120.
<https://formacionestrategica.com/index.php/foes/article/view/91/60>
- Chinchay, J., Bartolomé, A. y Ozoriaga, E. (2023). Las habilidades blandas y su práctica en docentes. *Revista peruana de investigación e innovación educativa*, 3(2), 1-9.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/repie/article/view/25377/19792>
- De arco, L., Santana, P. y Gómez, Y. (2022). *Habilidades blandas para el profesional del siglo XXI (soft skills)*. UNIMINUTO.
<https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/d487d6be-c4f2-404f-8673-711875cf4ef5/content>
- Echevarría, H. (2016). *Los diseños de investigación cuantitativa en psicología y educación*. UniRío. <https://www.unirioeditora.com.ar/wp-content/uploads/2018/10/978-987-688-166-1.pdf>
- Espinoza, R. (2021). *Las habilidades blandas en el Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática "Andrés de los Reyes" – Huaral 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62080/Espinoza_ERB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, R. (2024). *Habilidades blandas y desempeño docente en instituciones educativas, Los Olivos 2023*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/131875/Fernandez_QR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Flores, C. y Flores, K. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk y Kolmogórov-Smirnov. *Societas*, 23(2), 83-106. <https://www.researchgate.net/publication/371337094>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia Unicef. (2019). *Seamos amigos en la escuela. Una guía para promover la empatía y la inclusión*. Santillana. https://www.unicef.org/ecuador/media/3886/file/Ecuador_guia_inclusion_empatia.pdf.pdf
- Gálvez, E. y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco del Buen Desempeño Docente. *Propósitos y representaciones*, 6(2), 407-452. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/236/476>
- Goleman, D. (1998). *La práctica de la inteligencia emocional*. Kairos. S. A. <https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>
- Gómez, M. (2019). Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio. *DIVULGARE Boletín Científico de la Escuela Superior de Actopan*, 6 (11), 1-5. <https://doi.org/10.29057/esa.v6i11.3760>
- Gómez, M. y Méndez, M. (2024). *Gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa Javier Heraud Trujillo 2023*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo]. Repositorio Institucional, <https://repositorio.uct.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4d4c8ff9-8827-4076-9882-435670068193/content>
- Haro, A., Chisag, E., Ruiz, J. y Caicedo, J. (2024). Tipos y clasificación de las investigaciones: Types and classification of investigations. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 5(2), 956–966. <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1927/2478>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. McGraw-Hill / Interamericana Editores. <https://bibliotecadigital.uce.edu.ec/s/L-D/item/793#?c=&m=&s=&cv=>
- Herrera, C. (2024). Paradigma Positivista. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 12(24), 29-32. <https://doi.org/10.29057/icea.v12i24.12660>
- Herrera, L., Buitrago, R. y Avila, A. (2016). Empathy in future Teachers of the Pedagogical and Technological University of Colombia. *New approaches in Educational Research*, 5(1), 30-37. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5300625>
- Inguillay L., Tercero S., y López, J. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista*

- Imaginario Social*, 3(1), 42-51. <https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>
- Manzanal, M., Chávez, E. y Rivero, A. (2020). Los elementos de la negociación: ¿cómo intervienen dentro de las etapas?. *Revista CEA*, 4(1), 24-36. <https://revistas.uns.edu.ar/cea/article/view/2444/1321>
- Mateo, M., Rucci, G., Amaral, N., Arias, E., Becerra, L., Bustelo, M., Cabrol, M., Castro, J., Caycedo, J., Duryea, S., Groot, B., Heredero, E., Hincapié, D., Magendzo, A., Navarro, J., Novella, R., Rieble, S., Rubio, M., Scartascini, C., y Vezza, E. (2019). *The Future is here. Transversal skills in Latin America and the Caribbean in the 21st century*. Inter-American Development Bank. <https://publications.iadb.org/es/publications/english/viewer/The-Future-is-Now-Transversal-Skills-in-Latin-America-and-the-Caribbean-in-the-21st-Century.pdf>
- Méndez, I. y Espada, S. (2023). *Módulo de habilidades blandas o socioemocionales*. Editorial Multigráfica Digital. <https://formaciontecnicabolivia.org/habilidades-blandas-o-socioemocionales/habilidades-blandas/2488/>
- Mendoza, C. (2021). Development of Soft Skills from Out-of-School Experiences in Peru. Learnings from Non-Profit Organizations' Activities in Public Schools in Lima. *Contratexto*, 36(36), 87-117. <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/contratexto/article/view/5193/5346>
- Ministerio de Educación del Perú Minedu. (2014). *Marco del buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Navarrete. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú. (2018). *Informe de resultados regionales de la Evaluación ordinaria del desempeño docente (EDD)*. <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/1156150518313.-Informe-Regional-LA-LIBERTAD.pdf>
- Monier, D., Campoverde, D., Peña, R., Villalva, K. y Soriano, R. (2023). Desempeño docente: una percepción desde la teoría. *Universidad, ciencia y tecnología*, 27(118), 77-86. <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/689/1249>
- Morante, K. (2021). *Influencia de las habilidades blandas en la gestión administrativa de la Unidad Educativa “José María Velasco Ibarra”, Ecuador, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76803/Morante_CKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Moreno, L., Silva, M., Hidrobo, C., Rincón, D., Fuentes, G. y Quintero, Y. (2022). *Formación*

- de Habilidades Blandas en instituciones de educación superior: reflexiones educativas, sociales y políticas*. Uniminuto. <https://repository.uniminuto.edu/items/c3e5e3b5-d3d1-420a-9f9c-ea9d95c9bc9a>
- Murphy, L. (2023). The Questionnaire Surveying Research Method: Pros, Cons and Best Practices. *Siencie Open*, 1 (1), 1-4. <https://www.scienceopen.com/hosted-document?doi=10.14293/S2199-1006.1.SOR-.PP3WYS8.v1>
- Novella, R., Alvarado, A., Rosas, D. y González, C. (2019). *Encuesta de habilidades al trabajo (ENHAT) 2017-2018: Causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú*. BID. <http://dx.doi.org/10.18235/0001653>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U. https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_%C3%91aupas_5aEd.pdf
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). *Benchmarking the Performance of China's Education System*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/4ab33702-en>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2017). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: Futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*. Instituto de Investigación y Asesoría Educativa Benjamín Carrión. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5711>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2019). *La formación docente en servicio en el Perú: proceso de diseño de políticas y generación de evidencias*. Instituto Benjamín Carrión. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6808>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2024). *Aportes para la enseñanza de habilidades socioemocionales. Estudio Regional Comparativo y Explicativo (ERCE 2019)*. Unesco. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388352>
- Ortega, C. (2017). *Desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas*. Senefelder. <https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/desarrollo-habilidades.pdf>
- Padhi, A. (2019). Importance of Teamwork in Organization. *Journal of Emerging Technologies*

- and Innovative Research, 6(1), 226-229.
https://www.academia.edu/111293417/Importance_of_Teamwork_in_Organization
- Pinos, D. (2022). *Habilidades blandas en las relaciones interpersonales de los docentes de una Institución Educativa Santo Domingo – Ecuador*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95112/Pinos_TDJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Puentes, G. (2024). Investigar y publicar. 3. Cómo realizar un análisis estadístico de una investigación. *Revista Colombiana de Gastroenterología*, 39(3), 296-301.
<https://doi.org/10.22516/25007440.1265>
- Raciti, P., Millionini, M., Uribe, L., Vecchio, G., Villate, C. y Vivaldi, P. (2015). *La medición de las competencias transversales en Colombia: una propuesta metodológica*. Editorial Cyan, Proyectos Editoriales, S.A. <https://sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1444897404-DT34.pdf>
- Ramírez, M. y Manjarrez, N. (2022). Habilidades blandas y habilidades duras, clave para la formación profesional integral. *Ciencias Sociales Y Económicas*, 6(2), 27–37.
<https://doi.org/10.18779/csye.v6i2.590>
- Ramos, N. y Vargas, R. (2024). *Habilidades Blandas y Desempeño Docente en una Institución Educativa de Florencia de Mora 2023*. [Tesis de segunda especialidad, Universidad Católica de Trujillo – Benedicto XVI]. Repositorio Institucional,
<https://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/5055>
- Raymi, N. (2022). *Habilidades blandas y desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “San Juan” – San Juan de Miraflores, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional,
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110114/Raymi_MNO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ríos, A., Quenaya, C. y Estefanía, M. (2022). *Cuaderno de Trabajo 4. Habilidades socioemocionales para proyectos de vida de adolescentes de escuelas rurales. La experiencia del programa Horizontes*. Unesco. https://educarural.pe/wp-content/uploads/2024/01/Habilidades-socioemocionales-para-proyectos-de-vida-de-adolescentes-de-escuelas-rurales-la-experiencia-del-programa-Horizontes_compressed.pdf
- Rodríguez, R. y Cantero, M. (2020). Albert Bandura: Impacto en la educación de la teoría cognitiva social del aprendizaje. *Padres y Maestros / Journal of parents and teachers*,

- (383), 72-76. <https://revistas.comillas.edu/index.php/padresymaestros/article/view/15086/13481>
- Ruhalahti, S., Cuenca, R. y Rieble-Aubourg, S. (2023). *Acquiring Socio-emotional Skills through Digital Badge-Driven Learning: A Case Study of Teachers Experiences in Barbados and Trinidad and Tobago*. IDB. <https://publications.iadb.org/en/acquiring-socio-emotional-skills-through-digital-badge-driven-learning-case-study-teachers>
- Sahar, S., Ullah, N. y Hussain, M. (2024). Endowing Teachers: The Insightful Effects of Soft Skills on Work Performance of Primary School Teachers. *Annals of Human and Social Sciences*, 5(1), 401-411. <https://ojs.ahss.org.pk/journal/article/view/494/539>
- Sánchez, M., Marín, G. y Quintero, I. (2024). La importancia de la prueba de hipótesis. *Semilla Científica*, (5), 211-216. <https://doi.org/10.37594/sc.v1i5.1381>
- Sánchez, Y., Raqui, C., Huaroc, E. y Huaroc, N. (2024). Importancia de Conocer la normalidad de los datos utilizados en los trabajos de investigación por tesis: supuestos de normalidad. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 17(2), 404-413. <https://doi.org/10.37843/rted.v17i2.554>
- Sigüenza, R. (2021). El desempeño docente: Bases Teóricas que Fundamentan los Elementos Para su Evaluación. *REDISED*, 3(2), 126-137. <https://revistas.ues.edu.sv/index.php/redised/article/view/2488/2484>
- Tarman, B. (2016). Disciplina o gestión del aula. *Revista de aprendizaje y enseñanza en la era digital*, 1(2), 37-44. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1175556>
- Umirih, E. y Oluwu, S. (2023). Teachers' Soft Skills and Job Engagement in Public Secondary Schools in Delta State. *International Journal of Innovative Social Sciences & Humanities Research*, 11(4), 33-38. <https://www.seahipublications.org/wp-content/uploads/2023/11/IJISSHR-D-4-2023.pdf>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2021). *Socio-emotional skills in Latin America and the Caribbean: Regional Comparative and Explanatory Study (ERCE 2019)*. MIDE UC. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380240_eng
- Universidad Católica de Trujillo. (2021). *Código de ética de la Investigación Científica (10^{va} ed.)*. https://uct.edu.pe/transparencia-resources/gestion-normativa/RES_014-2021_R_APROBAR_CODIGO_ETICA_INVESTIGACIN_VERSION_10.pdf?t=1672093457
- Vásquez, I. (2024). *Bienestar en el trabajo y desempeño docente en profesores de Instituciones Educativas de la provincia de Bolívar La Libertad 2023*. [Tesis de Maestría,

- Universidad Católica de Trujillo – Benedicto XVI]. Repositorio Institucional, <https://repositorio.uct.edu.pe/items/ecbae762-6635-41a3-a946-cefb7dac5c02>
- Vásquez, S., Vásquez, S., Vásquez, C., Vásquez, L., Castillo, H. y Gomez, J. (2021). Habilidades blandas: su importancia para el desempeño docente. *Paidagogo. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 3(2), 4–16. <https://doi.org/10.52936/p.v3i2.63>
- Vega, C., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J. y Correa, L. (2021). Cross-sectional studies. *Magazine of the Faculty of Human Medicine*, 21(1), 179-185. http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/en_2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf
- Vega, P. (2023). *Liderazgo transformacional del director y desempeño docente en una institución educativa – distrito de Chao, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional, <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/827b4099-fc3d-4812-9329-cca6ce055f83/content>
- Velezmoro, J. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Parcoy, Pataz, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo – Benedicto XVI]. Repositorio Institucional, <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/827b4099-fc3d-4812-9329-cca6ce055f83/content>
- Villavicencio, E., Lima, M., Cuenca, K., Patiño, E., y Pacheco, E. (2023). ¿Cómo escoger la prueba estadística? Manejo de datos parte 2. *Odontología Activa Revista Científica*, 8(2), 53-66. <https://doi.org/10.31984/oactiva.v8i2.885>
- World Bank. (2017). *Developing Socioemotional Skills for the Philippines’ Labor Market*. World Bank. <https://socialprotection.org/es/discover/publications/developing-socioemotional-skills-philippines>
- Yurivilca, C. (2022). *Habilidades blandas y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de secundaria en Tarma, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99581/Yurivilca_RCP-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Zangirolami, J., Echeimberg, J. y Leone C. (2018) Research methodology topics: Cross-sectional studies. *Journal of Human Growth and Development*, 28(3), 356-360. <https://revistas.usp.br/jhgd/article/view/152198/149016>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS

Objetivo: Estimado(a) docente, el presente cuestionario que se les entrega tiene como propósito recoger información sobre la práctica de habilidades blandas en los docentes de inicial, primaria y secundaria de las instituciones educativas del distrito de Poroto.

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem y marque con un aspa (X) la opción que considere adecuada. La encuesta es anónima y, las escalas de valoración de cada ítem son las siguientes: Nunca= 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre= 4, Siempre = 5

Nº	Ítems	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
TRABAJO EN EQUIPO						
1	Los docentes participan activamente en la planificación de objetivos y metas desde la misión y visión de la Institución Educativa.					
2	Los docentes cuándo se realiza trabajo colegiado muestran predisposición en lograr resultados.					
3	El trabajo en equipo en la Institución Educativa ha aportado en la mejora del servicio educativo y del aprendizaje de los estudiantes.					
4	Los docentes cuando realizan trabajo en equipo asumen con responsabilidad las funciones otorgadas.					
5	Los docentes con regularidad finalizan las tareas y actividades dentro del plazo establecido.					
LIDERAZGO						
6	Los docentes de la Institución Educativa respaldan y fomentan el logro de los objetivos establecidos.					
7	Los docentes de la Institución Educativa toman en cuenta el aporte de los demás para una solución en común.					
8	En la Institución Educativa cuando se forman equipos de trabajo, el docente asignado como líder de grupo, asume con responsabilidad su función.					
9	Los docentes de la Institución Educativa ayudan a sus compañeros de trabajo cuando necesitan orientación para completar una tarea asignada.					
10	Los docentes de la Institución Educativa tienen iniciativa en proponer estrategias para mejorar el desarrollo de las actividades grupales.					
NEGOCIACIÓN						
11	Los docentes de la Institución Educativa cuando se generan situaciones difíciles regulan y controlan sus emociones.					
12	Los docentes de la Institución Educativa generan intercambios de opiniones y debates.					

13	Los docentes de la Institución Educativa cuándo hay inconvenientes en el entorno laboral se propone un mediador para dar solución pacífica entre los involucrados.					
14	Los docentes de la Institución Educativa practican la escucha activa, respeto y tolerancia en la solución de conflictos.					
15	Los docentes de la Institución Educativa en situaciones de tensión laboral, las partes implicadas han logrado alcanzar acuerdos en el período posterior a los conflictos.					
EMPATÍA						
16	Los docentes de la institución educativa demuestran empatía con sus compañeros de trabajo cuando tienen algún problema personal.					
17	Los docentes de la institución educativa consideran y atienden las necesidades de los demás.					
18	Los docentes de la institución educativa pueden identificar con facilidad las emociones de los demás.					
19	Los docentes de la institución educativa cuando se presentan problemas personales, brindan el soporte emocional correspondiente a los demás.					
20	Los docentes de la institución educativa respetan las opiniones de los demás.					

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Objetivo: Estimado(a) docente, el presente cuestionario que se les entrega tiene como propósito recoger información sobre el desempeño que ponen en práctica los docentes de inicial, primaria y secundaria de las instituciones educativas del distrito de Poroto, en sus cuatro dimensiones.

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem y marque con un aspa (X) la opción que considere adecuada. La encuesta es anónima y, las escalas de valoración de cada ítem son las siguientes: Nunca= 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre= 4, Siempre = 5

Nº	Ítems	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
1	Conoce usted las características individuales socioculturales de sus estudiantes.					
2	Tiene usted en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.					
3	Tiene usted conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza.					
4	Elabora usted la programación curricular de manera colegiada con sus colegas de área.					
5	Tiene en cuenta usted las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración de sus sesiones.					
6	Orienta usted de manera adecuada los temas tratados en clase con sus estudiantes.					
7	Selecciona usted estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes.					
8	Selecciona usted actividades de acuerdo a la realidad y necesidades de sus estudiantes.					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
9	Aplica usted estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.					
10	Promueve usted con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
11	Tiene en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.					
12	Trabaja usted sus sesiones de aprendizaje enfocadas a solucionar problemas reales.					
13	Hace usted uso de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje.					
14	Propicia usted el uso de material educativo en sus estudiantes.					
15	Evalúa usted constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					

16	Refuerza usted las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.					
PARTICIPA EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
17	Interactúa usted con otros docentes propiciando un clima colaborativo en la institución.					
18	Participa usted en la gestión del Proyecto Educativo Institucional (PEI) dando su aporte para su mejoramiento.					
19	Realiza usted proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					
20	Fomenta usted el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.					
21	Integra usted en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
22	Comparte usted con la comunidad educativa los retos de una educación de calidad.					
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE						
23	A parte de las capacitaciones brindadas por Minedu, se capacita usted por su parte para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en su área de estudio.					
24	Aplica usted los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.					
25	Comparte usted sus dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje con sus colegas para mejorar su práctica pedagógica.					
26	Ejerce usted su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.					
27	Respeto la heterogeneidad de sus estudiantes					
28	Muestra disposición para el trabajo de manera inmediata.					

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE HABILIDADES BLANDAS

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario de la variable habilidades blandas
Autor y año: Raciti et al. (2015)	ORIGINAL: Fernández, R. (2024)
	ADAPTACIÓN: Ybañez Avila Jenny Cristina (2024)
Objetivo del instrumento:	Recoger información sobre la práctica de habilidades blandas en los docentes de inicial, primaria y secundaria de las I.E. del distrito de Poroto.
Usuarios:	Docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Poroto.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	El cuestionario se enviará a través de un link de Google Forms al WhatsApp de cada directivo para que comparta a su plana docente. Cada docente lo desarrollará de forma individual en un tiempo estimado de 30 minutos, marcando la escala que crea conveniente para cada ítem.
Validez:	La validez del cuestionario se realizó mediante el juicio de expertos, los que se detallan a continuación: • Dra. Liliana Marcela Mendoza Montoya • Dra. Daysi Basilio Carrasco • Mg. Roccio Emilia Arteaga Calderón.
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach: 0.951, es decir, confiabilidad elevada.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIBALE DESEMPEÑO DOCENTE

Nombre Original del instrumento:	Encuesta estructurada sobre desempeño docente.
Autor y año: Minedu. (2014)	ORIGINAL: Vega, P. (2023)
	ADAPTACIÓN: Ybañez Avila Jenny Cristina (2024)
Objetivo del instrumento:	Recoger información sobre el desempeño que ponen en práctica los docentes de inicial, primaria y secundaria de las Instituciones Educativas del distrito de Poroto.
Usuarios:	Docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Poroto.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	El cuestionario se enviará a través de un link de Google Forms al WhatsApp de cada directivo para que comparta a su plana docente. Cada docente lo desarrollará de forma individual en un tiempo estimado de 30 minutos, marcando la escala que crea conveniente para cada ítem.
Validez:	La validez del cuestionario se realizó mediante el juicio de expertos, los que se detallan a continuación: • Dra. Liliana Marcela Mendoza Montoya • Dra. Daysi Basilio Carrasco • Mg. Roccio Emilia Arteaga Calderón.
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach: 0.939, es decir, confiabilidad elevada.

Anexo 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición	Niveles
Variable 1 Habilidades blandas	Según Raciti (2015) son habilidades de índole socioemocional indispensables para mantener buenas relaciones interpersonales y, su ausencia en las personas, produce comportamientos inoportunos que vuelven ineficaz las competencias propias de cada individuo.	Cuestionario sobre habilidades blandas adaptado y distribuido en cuatro secciones por dimensiones, compuesto de 5 ítems cada uno.	Trabajo en equipo	Participación en metas comunes	1, 2, 3	Cuestionario sobre habilidades blandas.	Escala ordinal de tipo Likert Siempre = 5 Casi siempre= 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca= 1	1: Deficiente 2. Regular 3: Bueno
				Cumplimiento y responsabilidad dentro del grupo	4, 5			
			Liderazgo	Motivación al grupo	6, 7			
				Capacidad de liderazgo efectivo	8,9, 10			
			Negociación	Dominio emocional en situaciones conflictivas	11, 12, 13			
				Solución de conflictos	14, 15			
			Empatía	Comprensión de situaciones adversas de los demás	16, 17			
				Comprensión de las emociones de los demás	18, 19, 20			
Variable 2 Desempeño docente	Minedu (2014) lo define como el conjunto de dominios teóricos, competencias y desempeños que todos los profesionales en el ámbito de la educación deben poseer para ejercer una buena docencia en torno a	Cuestionario sobre el desempeño docente adaptado y distribuido en cuatro secciones, compuesto de 8 ítems para las dos primeras y, 6 ítems las últimas.	Preparación para el aprendizaje.	Conocimiento de las características de los estudiantes y los contenidos disciplinares	1 2 3	Cuestionario sobre el desempeño docente.	Escala ordinal de tipo Likert Siempre = 5 Casi siempre= 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca= 1	1: Deficiente 2. Regular 3: Bueno
				Contextualización de la planificación curricular	4			
				Selección de estrategias y actividades en función de los aprendizajes	5 6 7			
				Clima propicio para el aprendizaje	8 9			
				Conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje	10			
			Enseñanza para el aprendizaje.	Conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje	11, 12 13, 14			

las exigencias de la sociedad		Evaluación del aprendizaje	15 16
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Participación activa y colaborativa	17, 18 19
		Corresponsabilidad con las familias y comunidad	20 21
			22
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Reflexión de la práctica pedagógica	23, 24 25
		Compromiso con la profesión docente	26, 27 28

Anexo 4: Carta de presentación



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Trujillo, 05 de diciembre de 2024.

CARTA DE PRESENTACIÓN N°1930-2024/UCT-EPG-D

Sr. Segundo Noe Lozano Mercado
DIRECTOR DE LA I.E. N°80825 “VIRGEN DEL CARMEN” – POROTO

De mi mayor consideración;

Es grato dirigirme a usted en nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI” para presentarle a Jenny Cristina Ybañez Avila, identificado con DNI N° 77282157, estudiante del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de nuestra institución. Actualmente, la estudiante se encuentra desarrollando un proyecto de investigación titulado: **HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE POROTO, 2025.**

Le presento a Jenny Cristina Ybañez Avila para que pueda llevar a cabo la aplicación de su instrumento de investigación en la entidad que usted dirige.

Quedo a la espera de su pronta respuesta y aprovecho para agradecerle su atención al presente.

Atentamente,



Dr. Jorge Luis Brenis Ekebio
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

C/c
Interesados, archivo EPG

Carretera Panamericana Norte Km. 555, Moche - Trujillo - Perú

 www.uct.edu.pe

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Trujillo, 02 de diciembre de 2024.

CARTA DE PRESENTACIÓN N°1876-2024/UCT-EPG-D

Sr. Marco Antonio Montenegro
DIRECTOR DE LA I.E. N° 80059 "SEÑOR DE LOS MILAGROS" – SHIRAN

De mi mayor consideración;

Es grato dirigirme a usted en nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" para presentarle a Jenny Cristina Ybañez Avila, identificado con DNI N° 77282157, estudiante del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de nuestra institución. Actualmente, la estudiante se encuentra desarrollando un proyecto de investigación titulado: **HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE POROTO, 2025.**

Le presento a Jenny Cristina Ybañez Avila para que pueda llevar a cabo la aplicación de su instrumento de investigación en la entidad que usted dirige.

Quedo a la espera de su pronta respuesta y aprovecho para agradecerle su atención al presente.

Atentamente,



Dr. Jorge Luis Brenis Echebío
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

C/c
Interesados, archivo EPG

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Trujillo, 02 de diciembre de 2024.

CARTA DE PRESENTACIÓN N°1875-2024/UCT-EPG-D

Sra. Elizabeth Micaela Arcila Ridia

DIRECTORA DE LA I.E. N° 80781 "INMACULADA VIRGEN DE LA PUERTA – CON CON

De mi mayor consideración;

Es grato dirigirme a usted en nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" para presentarle a Jenny Cristina Ybañez Avila, identificado con DNI N° 77282157, estudiante del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de nuestra institución. Actualmente, la estudiante se encuentra desarrollando un proyecto de investigación titulado: **HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE POROTO, 2025.**

Le presento a Jenny Cristina Ybañez Avila para que pueda llevar a cabo la aplicación de su instrumento de investigación en la entidad que usted dirige.

Quedo a la espera de su pronta respuesta y aprovecho para agradecerle su atención al presente.

Atentamente,



Jorge Luis Brenis Ezebio

Dr. Jorge Luis Brenis Ezebio
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

C/c
Interesados, archivo EPG

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Trujillo, 02 de diciembre de 2024.

CARTA DE PRESENTACIÓN N°1874-2024/UCT-EPG-D

Sra. Rocio Arteaga Calderón
DIRECTORA DE LA I.E. N° 80084 "JESÚS DE NAZARETH" - PLATANAR

De mi mayor consideración;

Es grato dirigirme a usted en nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" para presentarle a Jenny Cristina Ybañez Avila, identificado con DNI N° 77282157, estudiante del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de nuestra institución. Actualmente, la estudiante se encuentra desarrollando un proyecto de investigación titulado: **HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE POROTO, 2025.**

Le presento a Jenny Cristina Ybañez Avila para que pueda llevar a cabo la aplicación de su instrumento de investigación en la entidad que usted dirige.

Quedo a la espera de su pronta respuesta y aprovecho para agradecerle su atención al presente.

Atentamente,



Jorge Luis Brenis Exebio
Dr. Jorge Luis Brenis Exebio
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

C/c
Interesados, archivo EPG

Anexo 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos



Poroto, 10 de diciembre de 2024

Solicito: **Autorización para aplicación de cuestionarios**

Sr. Segundo Noe Lozano Mercado
Director de la Institución Educativa N° 80825 "Virgen del Carmen"

De mis consideraciones:

Yo Jenny Cristina Ybañez Avila, estudiante del II ciclo de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo, identificada con D.N.I N° 77282157, me presento ante usted muy respetuosamente y expongo:

Que, estando en el II semestre de la maestría y como parte del curso de Investigación, actualmente me encuentro en el proceso de aplicación de mis instrumentos de recolección de datos. Por ello, solicito a su persona la autorización para aplicar los instrumentos a los docentes que forman parte de la I.E. que usted dirige, teniendo en cuenta que los resultados que se obtendrán servirán con fines estrictamente profesionales para el desarrollo de mi tesis.

Por lo tanto:

Ruego a Ud. director acceda a mi solicitud por ser de justicia y por la atención brindada a la presente queda de usted muy agradecida.

Documentos adjuntos:

- Carta de presentación de la Escuela de Posgrado de la UCT.

Poroto, 10 de diciembre de 2024


JENNY CRISTINA YBAÑEZ AVILA

DNI: 77282157

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE DATOS Y USO DE INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Yo, Segundo Noé Lozano Mercado, identificado con DNI 19061321 en mi calidad de **director** del área de **Dirección de la Institución Educativa N° 80825 “Virgen del Carmen”** ubicada en el distrito de Poroto, provincia de Trujillo, departamento de La Libertad.

(☒) OTORGO LA AUTORIZACIÓN, O

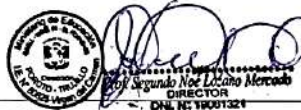
(☐) NO OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la Sra. Jenny Cristina Ybáñez Avila, identificada con DNI N° 77282157 del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, de la Universidad Católica de Trujillo – Benedicto XVI, para que **aplique sus instrumentos de recolección de datos en la I.E.** en mención con la finalidad que pueda desarrollar su Tesis para optar el grado académico de **Maestro**.

Por otro lado, en cuanto al **uso de la información de la Institución Educativa**, indicar si el Representante indica mantener en reserva o mencionar el nombre de la institución en el desarrollo de la tesis de la presente, marcando con una “X” la opción elegida.

(☒) Mantener en reserva el nombre de la I.E., o

(☐) Mencionar el nombre de la I.E.

Firma y sello del Director de la I.E.

Firma y sello del Director de la I.E.

DNI: 19061321

La estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, la estudiante será sometida al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente, asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la I.E., otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma de la estudiante

Firma de la estudiante

DNI: 77282157

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Shiran, 10 de diciembre de 2024

Solicito: **Autorización para aplicación de cuestionarios**

Sr. Marco Antonio Montenegro
Director de la Institución Educativa N° 80059 "Señor de los Milagros"

De mis consideraciones:

Yo Jenny Cristina Ybañez Avila, estudiante del II ciclo de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo, identificada con D.N.I N° 77282157, me presento ante usted muy respetuosamente y expongo:

Que, estando en el II semestre de la maestría y como parte del curso de Investigación, actualmente me encuentro en el proceso de aplicación de mis instrumentos de recolección de datos. Por ello, solicito a su persona la autorización para aplicar los instrumentos a los docentes que forman parte de la I.E. que usted dirige, teniendo en cuenta que los resultados que se obtendrán servirán con fines estrictamente profesionales para el desarrollo de mi tesis.

Por lo tanto:

Ruego a Ud. director acceda a mi solicitud por ser de justicia y por la atención brindada a la presente queda de usted muy agradecida.

Documentos adjuntos:

- Carta de presentación de la Escuela de Posgrado de la UCT.

Shiran, 10 de diciembre de 2024


JENNY CRISTINA YBAÑEZ AVILA
DNI: 77282157



AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE DATOS Y USO DE INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Yo, Marco Montenegro Rodríguez, identificado con DNI 18080260 en mi calidad de **director** del área de **Dirección de la Institución Educativa N° 80059 "Señor de los Milagros"** ubicada en el caserío de Shiran, distrito de Poroto, provincia de Trujillo, departamento de La Libertad.

(☒) OTORGO LA AUTORIZACIÓN, O

(☐) NO OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la Sra. Jenny Cristina Ybañez Avila, identificada con DNI N° 77282157 del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, de la Universidad Católica de Trujillo – Benedicto XVI, para que **aplique sus instrumentos de recolección de datos en la I.E.** en mención con la finalidad que pueda desarrollar su Tesis para optar el grado académico de **Maestro**.

Por otro lado, en cuanto al **uso de la información de la Institución Educativa**, indicar si el Representante indica mantener en reserva o mencionar el nombre de la institución en el desarrollo de la tesis de la presente, marcando con una "X" la opción elegida.

(☐) Mantener en reserva el nombre de la I.E., o

(☒) Mencionar el nombre de la I.E.



Firma y sello del Director de la I.E.

DNI: 18080260

La estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, la estudiante será sometida al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente, asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la I.E., otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma de la estudiante

DNI: 77282157

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Con Con, 10 de diciembre de 2024

Solicito: Autorización para aplicación de cuestionarios

Sra. Elizabeth Micaela Arcila Ridia
Directora de la Institución Educativa N° 80781 "Inmaculada Virgen de la Puerta"

De mis consideraciones:

Yo Jenny Cristina Ybañez Avila, estudiante del II ciclo de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo, identificada con D.N.I N° 77282157, me presento ante usted muy respetuosamente y expongo:

Que, estando en el II semestre de la maestría y como parte del curso de Investigación, actualmente me encuentro en el proceso de aplicación de mis instrumentos de recolección de datos. Por ello, solicito a su persona la autorización para aplicar los instrumentos a los docentes que forman parte de la I.E. que usted dirige, teniendo en cuenta que los resultados que se obtendrán servirán con fines estrictamente profesionales para el desarrollo de mi tesis.

Por lo tanto:

Ruego a Ud. directora acceda a mi solicitud por ser de justicia y por la atención brindada a la presente queda de usted muy agradecida.

Documentos adjuntos:

- Carta de presentación de la Escuela de Posgrado de la UCT.

Con Con, 10 de diciembre de 2024



hu va: 09/18


JENNY CRISTINA YBAÑEZ AVILA

DNI: 77282157

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE DATOS Y USO DE INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Yo, ELIZABETH MICHAELA ARCICARIDIA, identificada con DNI 18032297
en mi calidad de **directora** del área de **Dirección de la Institución Educativa N° 80781**
"Inmaculada Virgen de la Puerta" ubicada en el caserío de Con Con, distrito de Poroto,
provincia de Trujillo, departamento de La Libertad.

☒) OTORGO LA AUTORIZACIÓN, O

☐) NO OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la Sra. Jenny Cristina Ybañez Avila, identificada con DNI N° 77282157 del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, de la Universidad Católica de Trujillo – Benedicto XVI, para que **aplique sus instrumentos de recolección de datos en la I.E.** en mención con la finalidad que pueda desarrollar su Tesis para optar el grado académico de **Maestro**.

Por otro lado, en cuanto al **uso de la información de la Institución Educativa**, indicar si el Representante indica mantener en reserva o mencionar el nombre de la institución en el desarrollo de la tesis de la presente, marcando con una "X" la opción elegida.

☒) Mantener en reserva el nombre de la I.E., o

☐) Mencionar el nombre de la I.E.



Firma y sello de la Directora de la I.E.

DNI: 18032297

La estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, la estudiante será sometida al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente, asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la I.E., otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma de la estudiante

DNI: 77282157

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



Platanar, 5 de diciembre de 2024

Solicito: **Autorización para aplicación de cuestionarios**

Sra. Roccio Arteaga Calderón
Directora de la Institución Educativa N° 80084 "Jesús de Nazareth"

De mis consideraciones:

Yo Jenny Cristina Ybañez Avila, estudiante del II ciclo de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo, identificada con D.N.I N° 77282157, me presento ante usted muy respetuosamente y expóngo:

Que, estando en el II semestre de la maestría y como parte del curso de Investigación, actualmente me encuentro en el proceso de aplicación de mis instrumentos de recolección de datos. Por ello, solicito a su persona la autorización para aplicar los instrumentos a los docentes que forman parte de la I.E. que usted dirige, teniendo en cuenta que los resultados que se obtendrán servirán con fines estrictamente profesionales para el desarrollo de mi tesis.

Por lo tanto:

Ruego a Ud. directora acceda a mi solicitud por ser de justicia y por la atención brindada a la presente queda de usted muy agradecida.

Documentos adjuntos:

- Carta de presentación de la Escuela de Posgrado de la UCT.
- Carta de autorización de aplicación de instrumentos.

Platanar, 5 de diciembre de 2024



JENNY CRISTINA YBAÑEZ AVILA
DNI: 77282157

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Yo, Rocio Emilia Arteaga Calderon, identificada con DNI 18096552 en mi calidad de **directora** del área de **Dirección de la Institución Educativa N° 80084 "Jesús de Nazareth"** ubicada en el caserío de Platanar, distrito de Poroto, provincia de Trujillo, departamento de La Libertad.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la Sra. Jenny Cristina Ybañez Avila, identificada con DNI N° 77282157 del **Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa**, para que utilice la siguiente información de la institución:

En este caso, la población lo constituyen todos los docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de las instituciones educativas del distrito de Poroto, como lo son: I.E. N° 80824 "Virgen del Carmen" – Poroto; I.E. N° 80059 "Señor de los Milagros" – Shiran; I.E. N° 80781 "Virgen de la Puerta" – Con Con; I.E. N° 80084 "Jesús de Nazareth" – Platanar

con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el grado académico de **Maestro**.

Indicar si la Representante que autoriza la información de la institución educativa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la institución en reserva, marcando con una "X" la opción elegida.

(☒) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la I.E., o

(☐) Mencionar el nombre de la I.E.



Firma y sello de la Directora de la I.E.

DNI: 18096552

La estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, la estudiante será sometida al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente, asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la I.E., otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma de la estudiante

DNI: 77282157

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Herlinda Cruz Rojas** identificado(a) con DNI N° 44460719, doy fe que he sido informado(a) del desarrollo y aplicación de los instrumentos de la tesis titulada “Habilidades blandas y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025” por la Br. Jenny Cristina Ybañez Avila; cuya finalidad es que el aporte que haré como parte de la población estudio, le servirá para poder continuar con su investigación hasta su culminación. Por lo tanto, **ACEPTO** participar de la encuesta, teniendo en cuenta que la información proporcionada será utiliza con fines estrictamente profesionales para la tesis en mención.

Poroto, **16** de diciembre del 2024.



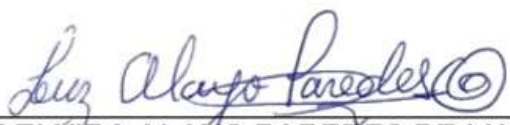
Herlinda Cruz Rojas

Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Luz Elvira Alayo Paredes de Lucero** identificado(a) con DNI N° 17821544, doy fe que he sido informado(a) del desarrollo y aplicación de los instrumentos de la tesis titulada “Habilidades blandas y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025” por la Br. Jenny Cristina Ybañez Avila; cuya finalidad es que el aporte que haré como parte de la población estudio, le servirá para poder continuar con su investigación hasta su culminación. Por lo tanto, **ACEPTO** participar de la encuesta, teniendo en cuenta que la información proporcionada será utiliza con fines estrictamente profesionales para la tesis en mención.

Poroto, **16** de diciembre del 2024.



LUZ ELVIRA ALAYO PAREDES DE LUCERO
Prof. de Desarrollo Personal, Ciudadanía y Cívica
DNI N° 17821544

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Julissa B. Alva Hernández** identificado(a) con DNI N° 27169330, doy fe que he sido informado(a) del desarrollo y aplicación de los instrumentos de la tesis titulada “Habilidades blandas y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025” por la Br. Jenny Cristina Ybañez Avila; cuya finalidad es que el aporte que haré como parte de la población estudio, le servirá para poder continuar con su investigación hasta su culminación. Por lo tanto, **ACEPTO** participar de la encuesta, teniendo en cuenta que la información proporcionada será utiliza con fines estrictamente profesionales para la tesis en mención.

Poroto, 17 de diciembre del 2024.



DNI 27169330

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Petronila Olaya Saldarriaga** identificado(a) con DNI N° 00254529, doy fe que he sido informado(a) del desarrollo y aplicación de los instrumentos de la tesis titulada “Habilidades blandas y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025” por la Br. Jenny Cristina Ybañez Avila; cuya finalidad es que el aporte que haré como parte de la población estudio, le servirá para poder continuar con su investigación hasta su culminación. Por lo tanto, **ACEPTO** participar de la encuesta, teniendo en cuenta que la información proporcionada será utiliza con fines estrictamente profesionales para la tesis en mención.

Poroto, 17 de diciembre del 2024.



Firma

Anexo 7: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Habilidades blandas y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto 2025.	Problema general: ¿Qué relación existe entre habilidades blandas y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025? Problemas específicos: PE1: ¿Qué relación existe entre la dimensión trabajo en equipo y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025? PE2: ¿Qué relación existe entre la dimensión liderazgo y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025?	Hipótesis general: Existe una relación significativa entre habilidades blandas y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025. Hipótesis específicas: Existe relación entre la dimensión trabajo en equipo y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025. Existe relación entre la dimensión liderazgo y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025. Existe relación entre la dimensión negociación y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025.	Objetivo general: Determinar la relación que existe entre habilidades blandas y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025. Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la dimensión trabajo en equipo y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025. Determinar la relación que existe entre la dimensión liderazgo y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025.	Variable 1: Habilidades blandas Variable 2: Desempeño docente.	Variable 1: •Trabajo en equipo •Liderazgo •Negociación •Empatía Variable 2: •Preparación para el aprendizaje. •Enseñanza para el aprendizaje. •Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. •Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Tipo: Según finalidad: Básica. Según su alcance por objetivos: Correlacional Según su naturaleza: Cuantitativa Según alcance temporal: Transversal Métodos: Hipotético-deductivo Diseño: No Experimental Población y muestra: La población son todos los docentes de las Instituciones Educativas públicas del distrito y la muestra 60 docentes entre los tres niveles educativos de las I.E. participantes.

PE3: ¿Qué relación existe entre la dimensión negociación y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025?	instituciones educativas del distrito de Poroto, 2025. Existe relación entre la dimensión empatía y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025.	del distrito de Poroto, 2025. Determinar la relación que existe entre la dimensión negociación y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Encuesta y cuestionario Métodos de análisis de investigación: Programa estadístico SPSS.
PE4: ¿Qué relación existe entre la dimensión empatía y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025?		Determinar la relación que existe entre la dimensión empatía y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025.	

Anexo 8: Validación de los instrumentos



JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Habilidades blandas	Trabajo en equipo	Participa en el logro de metas comunes	1,2,3	X	
		Cumple responsablemente dentro de su grupo	4,5	X	
	Liderazgo	Habilidad para motivar al grupo	6, 7	X	
		Habilidad para dirigir al grupo	8, 9, 10	X	
	Negociación	Habilidad para mantener el control emocional frente a un conflicto.	11, 12, 13	X	
		Habilidad para solucionar conflictos	14, 15	X	
	Empatía	Habilidad para colocarse en el lugar de sus semejantes	16, 17	X	
		Habilidad de escuchar y comprender las emociones de los demás.	18, 19, 20	X	

EVALUACIÓN DE ÍTEM

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A= Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Los docentes participan activamente en la planificación de objetivos y metas desde la misión y visión de la Institución Educativa.	X					
2	Los docentes cuando se realiza trabajo colegiado muestran predisposición en lograr resultados.	X					
3	El trabajo en equipo en la Institución Educativa ha aportado en la mejora del servicio educativo y del aprendizaje de los estudiantes.	X					
4	Los docentes cuando realizan trabajo en equipo, asumen con responsabilidad las funciones otorgadas.	X					
5	Los docentes con regularidad finalizan las tareas y actividades dentro del plazo establecido.	X					
6	Los docentes de la Institución Educativa respaldan y fomentan el logro de los objetivos establecidos.	X					
7	Los docentes de la Institución Educativa toman en cuenta el aporte de los demás para una solución en común.	X					
8	En la Institución Educativa cuando se forman equipos de trabajo, el docente asignado como líder de grupo, asume con responsabilidad su función.	X					
9	Los docentes de la Institución Educativa ayudan a sus compañeros de trabajo cuando necesitan orientación para completar una tarea asignada.	X					
10	Los docentes de la Institución Educativa tienen iniciativa en proponer estrategias para mejorar el desarrollo de las actividades grupales.	X					
11	Los docentes de la institución educativa cuando se generan situaciones difíciles regulan y controlan sus emociones.	X					
12	Los docentes de la Institución Educativa generan intercambios de opiniones y debates.	X					
13	Los docentes de la Institución Educativa cuando hay inconvenientes en el entorno laboral se propone un mediador para dar solución pacífica entre los involucrados.	X					
14	Los docentes de la Institución Educativa practican la escucha activa, respeto y tolerancia en la solución de conflictos.	X					
15	Los docentes de la Institución Educativa en situaciones de tensión laboral, las partes implicadas han logrado alcanzar acuerdos en el período posterior a los conflictos.	X					
16	Los docentes de la institución educativa demuestran empatía con sus compañeros de trabajos cuando tienen algún problema personal.	X					
17	Los docentes de la institución educativa consideran y atienden las necesidades de los demás.	X					
18	Los docentes de la institución educativa pueden identificar con facilidad las emociones de los demás.	X					
19	Los docentes de la institución educativa cuando se presentan problemas personales, brindan el soporte emocional correspondiente a los demás.	X					
20	Los docentes de la institución educativa respetan las opiniones de los demás.	X					
Total:							

Evaluado por: Dra. Liliana Marcela Mendoza Montoya

D.N.I.: 18102524

Fecha: 22-11-2024

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Liliana Marcela Mendoza Montoya, con DNI N° 18102524, de profesión Licenciada en Educación, grado académico Doctora, labor que ejerzo actualmente como Docente Universitaria.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS cuyo propósito determinar la percepción de los docentes sobre las habilidades blandas, a los efectos de su aplicación a docentes de inicial, primaria y secundaria del distrito de Poroto.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado () BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 22 días del mes de Noviembre del 2024

Apellidos y nombres: Dra. Liliana Marcela Mendoza Montoya
DNI: 18102524

Firma:



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Liliana Marcela Mendoza Montoya
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Trujillo
- 1.3 Nombre del Instrumento: Cuestionario sobre habilidades blandas.
- 1.4 Motivo de Evaluación: Medir la calidad del instrumento sobre la percepción docente respecto a las habilidades blandas practicadas en sus Instituciones Educativas.
- 1.5 Autor del instrumento: Mg. Fernández Quispe Roki (2023)
- 1.6 Adaptación del instrumento: Br. Jenny Cristina Ybañez Avila (2024)
- 1.7 Título de la Investigación: Habilidades blandas y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto. 2025.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento está listo para la aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:.....

Lugar y Fecha: Trujillo, 22 de Noviembre del 2024


Dra. Mendoza Montoya Liliana Marcela
DNI: 18102524 , Teléfono:.....

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Liliana Marcela Mendoza Montoya

COLEGIATURA: -----

DNI: 18102524



Dra. Liliana Marcela Mendoza Montoya

Fecha: 22/11/2024

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje	Conocimiento y comprensión	1	X	
		Características evolutivas	2	X	
		Programación curricular	3	X	
		Necesidades e intereses	4	X	
		Conocimiento actualizado	5	X	
		Orientación	6	X	
		Estrategias didácticas	7	X	
		Actitudes y necesidades	8	X	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Estrategias	9	X	
		Teorías constructivas	10	X	
		Resolución de problemas	11	X	
		Material didáctico para la enseñanza	12	X	
		Uso de materiales por estudiantes	13	X	
		Ambiente	14	X	
		Evaluación	15	X	
		Reforzamiento	16	X	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Clima democrático	17	X	
		Gestión	18	X	
		Proyectos	19	X	
		Fomentación de trabajo	20	X	
		Prácticas de enseñanza	21	X	
		Retos de una educación	22	X	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Estrategias de enseñanza-aprendizaje	23	X	
		Conocimientos	24	X	
		Honestidad, justicia y responsabilidad	25	X	
		Respeto	26	X	
		Disposición laboral	27	X	
		Dificultades de enseñanza	28	X	

EVALUACIÓN DE ÍTEM

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Conoce usted las características individuales socioculturales de sus estudiantes.		X				
2	Tiene usted en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.	X					
3	Tiene usted conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza.		X				
4	Elabora usted la programación curricular de manera colegiada con sus colegas de área.	X					
5	Tiene en cuenta usted las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración de sus sesiones.	X					
6	Orienta usted de manera adecuada los temas tratados en clase con sus estudiantes.		X				
7	Selecciona usted estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes.	X					
8	Selecciona usted actividades de acuerdo a la realidad y necesidades de sus estudiantes.	X					
9	Aplica usted estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.	X					
10	Promueve usted con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	X					
11	Tiene en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	X					
12	Trabaja usted sus sesiones de aprendizaje enfocadas a solucionar problemas reales.		X				
13	Hace usted uso de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje.		X				
14	Propicia usted el uso de material educativo en sus estudiantes.	X					
15	Evalúa usted constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	X					
16	Refuerza usted las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	X					
17	Interactúa usted con otros docentes propiciando un clima colaborativo en la institución.	X					
18	Participa usted en la gestión del Proyecto Educativo Institucional (PEI) dando su aporte para su mejoramiento.	X					
19	Realiza usted proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	X					

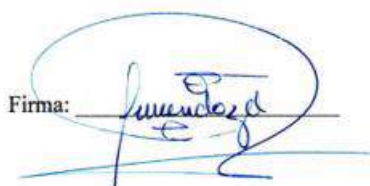
20	Fomenta usted el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.	X						
21	Integra usted en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	X						
22	Comparte usted con la comunidad educativa los retos de una educación de calidad.		X					
23	A parte de las capacitaciones brindadas por Minedu, se capacita usted por su parte para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en su área de estudio.	X						
24	Aplica usted los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.	X						
25	Comparte usted sus dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje con sus colegas para mejorar su práctica pedagógica.		X					
26	Ejerce usted su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.	X						
27	Respeto la heterogeneidad de sus estudiantes		X					
28	Muestra disposición para el trabajo de manera inmediata.	X						
Total:								

Evaluable por: Dra. Liliana Marcela Mendoza Montoya

D.N.I.: 18102524

Fecha: 22-11-2024

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Liliana Marcela Mendoza Montoya, con DNI N° 18102524, de profesión Licenciada en Educación, grado académico Doctora, labor que ejerzo actualmente como docente universitaria.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE cuyo propósito es medir el desempeño docente en sus cuatro dimensiones, a los efectos de su aplicación a docentes de inicial, primaria y secundaria del distrito de Poroto.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones:

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado () BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 22 días del mes de Noviembre del 2024

Apellidos y nombres: Dra. Liliana Marcela Mendoza Montoya

DNI: 18102524

Firma: 

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Liliana Marcela Mendoza Montoya
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Trujillo
- 1.3 Nombre del Instrumento: Cuestionario sobre el desempeño docente.
- 1.4 Motivo de Evaluación: Medir la calidad del instrumento sobre la práctica docente en las instituciones educativas
- 1.5 Autor del instrumento: Mg. Paola Janeth Vega Castro (2020)
- 1.6 Adaptación del instrumento: Br. Jenny Cristina Ybañez Avila (2024)
- 1.7 Título de la Investigación: Habilidades blandas y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento está listo para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y Fecha: Trujillo, 22 de noviembre del 2024


Dra. Liliana Marcela Mendoza Montoya
DNI: 18102524 . Teléfono:

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02	X					
03		X				
04	X					
05	X					
06		X				
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12		X				
13		X				
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22		X				
23	X					
24	X					
25		X				
26	X					
27		X				
28	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mendoza Montoya Liliana Marcela

COLEGIATURA: -----

DNI: 18102524


Dr./Mg. Liliana M. Mendoza Montoya

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Habilidades blandas	Trabajo en equipo	Participa en el logro de metas comunes	1,2,3	X	
		Cumple responsablemente dentro de su grupo	4,5	X	
	Liderazgo	Habilidad para motivar al grupo	6, 7	X	
		Habilidad para dirigir al grupo	8, 9, 10	X	
	Negociación	Habilidad para mantener el control emocional frente a un conflicto.	11, 12, 13	X	
		Habilidad para solucionar conflictos	14, 15	X	
	Empatía	Habilidad para colocarse en el lugar de sus semejantes	16, 17	X	
		Habilidad de escuchar y comprender las emociones de los demás.	18, 19, 20	X	

EVALUACIÓN DE ÍTEM

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A= Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

N°	Preguntas	Valoración					Observaciones
		MA	BA	A	PA	NA	
1	Los docentes participan activamente en la planificación de objetivos y metas desde la misión y visión de la Institución Educativa.	X					
2	Los docentes cuando se realiza trabajo colegiado muestran predisposición en lograr resultados.		X				
3	El trabajo en equipo en la Institución Educativa ha aportado en la mejora del servicio educativo y del aprendizaje de los estudiantes.		X				
4	Los docentes cuando realizan trabajo en equipo asumen con responsabilidad las funciones otorgadas.		X				
5	Los docentes con regularidad finalizan las tareas y actividades dentro del plazo establecido.		X				
6	Los docentes de la Institución Educativa respaldan y fomentan el logro de los objetivos establecidos.		X				
7	Los docentes de la Institución Educativa toman en cuenta el aporte de los demás para una solución en común.	X					
8	En la Institución Educativa cuando se forman equipos de trabajo, el docente asignado como líder de grupo, asume con responsabilidad su función.		X				
9	Los docentes de la Institución Educativa ayudan a sus compañeros de trabajo cuando necesitan orientación para completar una tarea asignada.	X					
10	Los docentes de la Institución Educativa tienen iniciativa en proponer estrategias para mejorar el desarrollo de las actividades grupales.	X					
11	Los docentes de la institución educativa cuando se generan situaciones difíciles regulan y controlan sus emociones.	X					
12	Los docentes de la Institución Educativa generan intercambios de opiniones y debates.	X					
13	Los docentes de la Institución Educativa cuando hay inconvenientes en el entorno laboral se propone un mediador para dar solución pacífica entre los involucrados.	X					
14	Los docentes de la Institución Educativa practican la escucha activa, respeto y tolerancia en la solución de conflictos.	X					
15	Los docentes de la Institución Educativa en situaciones de tensión laboral, las partes implicadas han logrado alcanzar acuerdos en el periodo posterior a los conflictos.		X				
16	Los docentes de la institución educativa demuestran empatía con sus compañeros de trabajos cuando tienen algún problema personal.	X					
17	Los docentes de la institución educativa consideran y atienden las necesidades de los demás.	X					
18	Los docentes de la institución educativa pueden identificar con facilidad las emociones de los demás.	X					
19	Los docentes de la institución educativa cuando se presentan problemas personales, brindan el soporte emocional correspondiente a los demás.	X					
20	Los docentes de la institución educativa respetan las opiniones de los demás.	X					
Total:							

Evaluated por: Dra. Daysi Basilio Carrasco

D.N.I.: 40096804

Fecha: 25-11-2024

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Daysi Basilio Carrasco, con DNI N° 40096804, de profesión docente, grado académico Doctora, labor que ejerzo actualmente como docente en el área de Comunicación.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS cuyo propósito determinar la percepción de los docentes sobre las habilidades blandas, a los efectos de su aplicación a docentes de inicial, primaria y secundaria del distrito de Poroto.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado () BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 25 días del mes de noviembre del 2024

Apellidos y nombres: Dra. Daysi Basilio Carrasco
DNI: 40096804

Firma: 

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Daysi Basilio Carrasco
- 1.2 Institución donde labora: I.E. N° 80084 Jesús de Nazareth
- 1.3 Nombre del Instrumento: Cuestionario sobre habilidades blandas.
- 1.4 Motivo de Evaluación: Medir la calidad del instrumento sobre la percepción docente respecto a las habilidades blandas practicadas en sus Instituciones Educativas.
- 1.5 Autor del instrumento: Mg. Fernández Quispe Roki (2023)
- 1.6 Adaptación del instrumento: Br. Jenny Cristina Ybañez Avila (2024)
- 1.7 Título de la Investigación: Habilidades blandas y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																		X		
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Puede ser aplicado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y Fecha: Trujillo, 25 noviembre del 2024

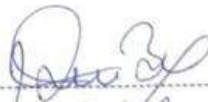

Dr./Mg. Daysi Basilio Carrasco
DNI 40096804 Teléfono.....

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02		X				
03		X				
04		X				
05		X				
06	X					
07		X				
08		X				
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15		X				
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Daysi Basilio Carrasco

COLEGIATURA: ----

DNI: 40096804


 Dra. Daysi Basilio Carrasco
 Fecha: 25...11...2024...

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje	Conocimiento y comprensión	1	X	
		Características evolutivas	2	X	
		Programación curricular	3	X	
		Necesidades e intereses	4	X	
		Conocimiento actualizado	5	X	
		Orientación	6	X	
		Estrategias didácticas	7	X	
		Actitudes y necesidades	8	X	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Estrategias	9	X	
		Teorías constructivas	10	X	
		Resolución de problemas	11	X	
		Material didáctico para la enseñanza	12	X	
		Uso de materiales por estudiantes	13	X	
		Ambiente	14	X	
		Evaluación	15	X	
		Reforzamiento	16	X	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Clima democrático	17	X	
		Gestión	18	X	
		Proyectos	19	X	
		Fomentación de trabajo	20	X	
		Prácticas de enseñanza	21	X	
		Retos de una educación	22	X	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Estrategias de enseñanza-aprendizaje	23	X	
		Conocimientos	24	X	
		Honestidad, justicia y responsabilidad	25	X	
		Respeto	26	X	
		Disposición laboral	27	X	
		Dificultades de enseñanza	28	X	

EVALUACIÓN DE ÍTEM

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Conoce usted las características individuales socioculturales de sus estudiantes.		X				
2	Tiene usted en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.		X				
3	Tiene usted conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza.		X				
4	Elabora usted la programación curricular de manera colegiada con sus colegas de área.		X				
5	Tiene en cuenta usted las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración de sus sesiones.		X				
6	Orienta usted de manera adecuada los temas tratados en clase con sus estudiantes.		X				
7	Selecciona usted estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes.	X					
8	Selecciona usted actividades de acuerdo a la realidad y necesidades de sus estudiantes.	X					
9	Aplica usted estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.	X					
10	Promueve usted con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	X					
11	Tiene en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	X					
12	Trabaja usted sus sesiones de aprendizaje enfocadas a solucionar problemas reales.	X					
13	Hace usted uso de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje.		X				
14	Propicia usted el uso de material educativo en sus estudiantes.	X					
15	Evalúa usted constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.		X				
16	Refuerza usted las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.		X				
17	Interactúa usted con otros docentes propiciando un clima colaborativo en la institución.		X				
18	Participa usted en la gestión del Proyecto Educativo Institucional (PEI) dando su aporte para su mejoramiento.		X				
19	Realiza usted proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	X					

20	Fomenta usted el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.	X					
21	Integra usted en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	X					
22	Comparte usted con la comunidad educativa los retos de una educación de calidad.	X					
23	A parte de las capacitaciones brindadas por Minedu, se capacita usted por su parte para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en su área de estudio.		X				
24	Aplica usted los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.	X					
25	Comparte usted sus dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje con sus colegas para mejorar su práctica pedagógica.	X					
26	Ejerce usted su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.	X					
27	Respeto la heterogeneidad de sus estudiantes	X					
28	Muestra disposición para el trabajo de manera inmediata.		X				
Total:							

Evaluated by: Dra. Daisy Basilio Carrasco

D.N.I.: 40096804

Fecha: 25-11-2024

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Daysi Basilio Carrasco, con DNI N° 40096804, de profesión docente, grado académico Doctor, labor que ejerzo actualmente como docente en el área de Comunicación

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE cuyo propósito es medir el desempeño docente en sus cuatro dimensiones, a los efectos de su aplicación a docentes de inicial, primaria y secundaria del distrito de Poroto.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones:

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Claridad semántica y sintáctica de los ítems.		X			
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado () BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 25 días del mes de Noviembre del 2024

Apellidos y nombres: Dra. Basilio Carrasco, Daysi

DNI: 40096804

Firma: 

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Basilio Carrasco, Daysi
- 1.2 Institución donde labora: I.E. N° 80084 Jesús de Nazareth
- 1.3 Nombre del Instrumento: Cuestionario sobre el desempeño docente.
- 1.4 Motivo de Evaluación: Medir la calidad del instrumento sobre la práctica docente en las instituciones educativas
- 1.5 Autor del instrumento: Mg. Paola Janeth Vega Castro (2020)
- 1.6 Adaptación del instrumento: Br. Jenny Cristina Ybañez Avila (2024)
- 1.7 Título de la Investigación: Habilidades blandas y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE					BAJA					REGULAR					BUENA					MUY BUENA				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																								X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																								X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																								X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																								X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																								X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																								X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																								X	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																								X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																								X	
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																								X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Puede ser aplicado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y Fecha: Trujillo, 25 de noviembre de 2024


Dra. Daisy Basilio Carrasco
DNI: 40096804 .Teléfono:

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04		X				
05		X				
06		X				
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13		X				
14	X					
15		X				
16		X				
17		X				
18		X				
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23		X				
24	X					
25	X					
26	X					
27	X					
28		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Basilio Carrasco, Daysi

COLEGIATURA: —

DNI: 40096804


Dra. Daisy Basilio Carrasco

Fecha: 25.11.1.2014

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Habilidades blandas	Trabajo en equipo	Participa en el logro de metas comunes	1,2,3	X	
		Cumple responsablemente dentro de su grupo	4,5	X	
	Liderazgo	Habilidad para motivar al grupo	6, 7	X	
		Habilidad para dirigir al grupo	8, 9, 10	X	
	Negociación	Habilidad para mantener el control emocional frente a un conflicto.	11, 12, 13	X	
		Habilidad para solucionar conflictos	14, 15	X	
	Empatía	Habilidad para colocarse en el lugar de sus semejantes	16, 17	X	
		Habilidad de escuchar y comprender las emociones de los demás.	18, 19, 20	X	

EVALUACIÓN DE ÍTEM

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A= Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Los docentes participan activamente en la planificación de objetivos y metas desde la misión y visión de la Institución Educativa.	X					
2	Los docentes cuando se realiza trabajo colegiado muestran predisposición en lograr resultados.	X					
3	El trabajo en equipo en la Institución Educativa ha aportado en la mejora del servicio educativo y del aprendizaje de los estudiantes.	X					
4	Los docentes cuando realizan trabajo en equipo asumen con responsabilidad las funciones otorgadas.	X					
5	Los docentes con regularidad finalizan las tareas y actividades dentro del plazo establecido.	X					
6	Los docentes de la Institución Educativa respaldan y fomentan el logro de los objetivos establecidos.	X					
7	Los docentes de la Institución Educativa toman en cuenta el aporte de los demás para una solución en común.	X					
8	En la Institución Educativa cuando se forman equipos de trabajo, el docente asignado como líder de grupo, asume con responsabilidad su función.	X					
9	Los docentes de la Institución Educativa ayudan a sus compañeros de trabajo cuando necesitan orientación para completar una tarea asignada.		X				
10	Los docentes de la Institución Educativa tienen iniciativa en proponer estrategias para mejorar el desarrollo de las actividades grupales.	X					
11	Los docentes de la institución educativa cuando se generan situaciones difíciles regulan y controlan sus emociones.	X					
12	Los docentes de la Institución Educativa generan intercambios de opiniones y debates.	X					
13	Los docentes de la Institución Educativa cuando hay inconvenientes en el entorno laboral se propone un mediador para dar solución pacífica entre los involucrados.		X				
14	Los docentes de la Institución Educativa practican la escucha activa, respeto y tolerancia en la solución de conflictos.	X					
15	Los docentes de la Institución Educativa en situaciones de tensión laboral, las partes implicadas han logrado alcanzar acuerdos en el periodo posterior a los conflictos.	X					
16	Los docentes de la institución educativa demuestran empatía con sus compañeros de trabajos cuando tienen algún problema personal.	X					
17	Los docentes de la institución educativa consideran y atienden las necesidades de los demás.	X					
18	Los docentes de la institución educativa pueden identificar con facilidad las emociones de los demás.	X					
19	Los docentes de la institución educativa cuando se presentan problemas personales, brindan el soporte emocional correspondiente a los demás.		X				
20	Los docentes de la institución educativa respetan las opiniones de los demás.	X					
Total:							

Evaluado por: Mg. Roccio Emilia Arteaga Calderón

D.N.I.: 18096552

Fecha: 18-11-2024

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Roccio Emilia Arteaga Calderón, con DNI N° 18096552, de profesión docente, grado académico Maestría, labor que ejerzo actualmente como directora de una Institución Educativa pública

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS cuyo propósito determinar la percepción de los docentes sobre las habilidades blandas, a los efectos de su aplicación a docentes de inicial, primaria y secundaria del distrito de Poroto.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Claridad semántica y sintáctica de los ítems.		X			
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado () BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()

No adecuado ()

Trujillo, a los 18 días del mes de noviembre del 2024

Apellidos y nombres: Mg. Roccio Emilia Arteaga Calderón

DNI: 18096552

Firma: 

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Roccio Emilia Arteaga Calderón
- 1.2 Institución donde labora: I.E. N° 80084 Jesús de Nazareth
- 1.3 Nombre del Instrumento: Cuestionario sobre habilidades blandas.
- 1.4 Motivo de Evaluación: Medir la calidad del instrumento sobre la percepción docente respecto a las habilidades blandas practicadas en sus Instituciones Educativas.
- 1.5 Autor del instrumento: Mg. Fernández Quispe Roki (2023)
- 1.6 Adaptación del instrumento: Br. Jenny Cristina Ybañez Avila (2024)
- 1.7 Título de la Investigación: Habilidades blandas y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto. 2025.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			X	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X	
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Puede ser aplicado el instrumento

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y Fecha: Trujillo, 13 de noviembre del 2024

Emilia

Mg. Roccio Emilia Arteaga Calderón

DNI: 18096552 . Teléfono:

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09		X				
10	X					
11	X					
12	X					
13		X				
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19		X				
20	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Roccio Emilia Arteaga Calderón

COLEGIATURA: —

DNI: 18096552



Mg. Roccio Emilia Arteaga Calderón

Fecha: 18.11.2024

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje	Conocimiento y comprensión	1	X	
		Características evolutivas	2	X	
		Programación curricular	3	X	
		Necesidades e intereses	4	X	
		Conocimiento actualizado	5	X	
		Orientación	6	X	
		Estrategias didácticas	7	X	
		Actitudes y necesidades	8	X	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Estrategias	9	X	
		Teorías constructivas	10	X	
		Resolución de problemas	11	X	
		Material didáctico para la enseñanza	12	X	
		Uso de materiales por estudiantes	13	X	
		Ambiente	14	X	
		Evaluación	15	X	
		Reforzamiento	16	X	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Clima democrático	17	X	
		Gestión	18	X	
		Proyectos	19	X	
		Fomentación de trabajo	20	X	
		Prácticas de enseñanza	21	X	
		Retos de una educación	22	X	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Estrategias de enseñanza-aprendizaje	23	X	
		Conocimientos	24	X	
		Honestidad, justicia y responsabilidad	25	X	
		Respeto	26	X	
		Disposición laboral	27	X	
		Dificultades de enseñanza	28	X	

EVALUACIÓN DE ÍTEM

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Conoce usted las características individuales socioculturales de sus estudiantes.	X					
2	Tiene usted en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.	X					
3	Tiene usted conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza.	X					
4	Elabora usted la programación curricular de manera colegiada con sus colegas de área.	X					
5	Tiene en cuenta usted las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración de sus sesiones.	X					
6	Orienta usted de manera adecuada los temas tratados en clase con sus estudiantes.	X					
7	Selecciona usted estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes.	X					
8	Selecciona usted actividades de acuerdo a la realidad y necesidades de sus estudiantes.		X				
9	Aplica usted estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.	X					
10	Promueve usted con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	X					
11	Tiene en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	X					
12	Trabaja usted sus sesiones de aprendizaje enfocadas a solucionar problemas reales.	X					
13	Hace usted uso de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje.	X					
14	Propicia usted el uso de material educativo en sus estudiantes.	X					
15	Evalúa usted constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	X					
16	Refuerza usted las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	X					
17	Interactúa usted con otros docentes propiciando un clima colaborativo en la institución.		X				
18	Participa usted en la gestión del Proyecto Educativo Institucional (PEI) dando su aporte para su mejoramiento.		X				
19	Realiza usted proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	X					

20	Fomenta usted el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.	X							
21	Integra usted en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	X							
22	Comparte usted con la comunidad educativa los retos de una educación de calidad.		X						
23	A parte de las capacitaciones brindadas por Minedu, se capacita usted por su parte para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en su área de estudio.	X							
24	Aplica usted los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.	X							
25	Comparte usted sus dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje con sus colegas para mejorar su práctica pedagógica.		X						
26	Ejerce usted su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.		X						
27	Respeto la heterogeneidad de sus estudiantes		X						
28	Muestra disposición para el trabajo de manera inmediata.	X							
Total:									

Evaluated by: Mg. Roccio Emilia Arteaga Calderón

D.N.I.: 18096552

Fecha: 18-11-2024

Firma: 

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Roccio Emilia Arteaga Calderón, con DNI N° 18096552, de profesión docente, grado académico Maestría, labor que ejerzo actualmente como directora de una Institución Educativa Pública.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE cuyo propósito es medir el desempeño docente en sus cuatro dimensiones, a los efectos de su aplicación a docentes de inicial, primaria y secundaria del distrito de Poroto.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
Calidad de redacción de los ítems.		X			
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado () BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 18 días del mes de noviembre del 2024

Apellidos y nombres: Mg. Roccio Emilia Arteaga Calderón

DNI: 18096552

Firma: 

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Roccio Emilia Arteaga Calderón
- 1.2 Institución donde labora: I.E. N° 80084 Jesús de Nazareth
- 1.3 Nombre del Instrumento: Cuestionario sobre el desempeño docente.
- 1.4 Motivo de Evaluación: Medir la calidad del instrumento sobre la práctica docente en las instituciones educativas
- 1.5 Autor del instrumento: Mg. Paola Janeth Vega Castro (2020)
- 1.6 Adaptación del instrumento: Br. Jenny Cristina Ybañez Avila (2024)
- 1.7 Título de la Investigación: Habilidades blandas y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Poroto, 2025.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X	
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																			X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Puede ser aplicado el instrumento

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y Fecha: Trujillo, 13 noviembre del 2024

Emilia

Mg. Roccio Emilia Arteaga Calderón

DNI: 18096552 .Teléfono:

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08		X				
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17		X				
18		X				
19	X					
20	X					
21	X					
22		X				
23	X					
24	X					
25		X				
26		X				
27		X				
28	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluated por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Rocio Emilia Arteaga Calderón

COLEGIATURA: ----

DNI: 18096552

Emilia

Mg. Rocio Emilia Arteaga Calderón

Fecha: 18.11.2024

Anexo 9: Reporte Turnitin

HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE POROTO 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

11 %	12 %	9 %	8 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	5 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4 %
3	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1 %
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 1%
Excluir bibliografía	Activo		