

# Ramos y Vargas-Tesis-Final

*por* Hector VELASQUEZ CUEVA

---

**Fecha de entrega:** 02-feb-2024 11:52a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2284628620

**Nombre del archivo:** Ramos\_y\_Vargas-Tesis-Final-27-01-2024.docx (13.91M)

**Total de palabras:** 18189

**Total de caracteres:** 95195

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO  
BENEDICTO XVI**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA**



**HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE FLORENCIA DE MORA 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**AUTORAS**

Br. Nérida Yanet Ramos Reyes

Br. Rocío Elizabeth Vargas Castañeda

**ASESOR**

Mg. María Elizabeth Reyes González  
<https://orcid.org/0009-0004-8795-0371>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Educación y Responsabilidad Social

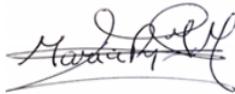
**TRUJILLO - PERÚ  
2023**

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Decano de la Facultad de Humanidades:

Yo, María Elizabeth Reyes González, con DNI N° 71237266 , como asesora del trabajo de investigación titulado **“Habilidades blandas y desempeño docente en una Institución Educativa de Florencia de Mora, 2023”**, desarrollado por la egresada Nérida Yanet Ramos Reyes con DNI 43729916; y la egresada Rocío Elizabeth Vargas Castañeda con DNI 28065865 del Programa de Segunda Especialidad en Gestión Educativa; considero que dicho trabajo reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad Humanidades. Por tanto, autorizo la presentación de este ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.

Trujillo, enero 2024



---

Mg. María Elizabeth Reyes González

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

Excmo. Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

**Arzobispo Metropolitano de Trujillo**

**Fundador y Gran Canciller de la Universidad**

**Católica de Trujillo Benedicto XVI**

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

**Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI**

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

**Vicerrectora Académica**

Dr. Héctor Israel Velásquez Cueva

**Decano de la Facultad de Humanidades**

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

**Vicerrectora de Investigación**

Dra. Teresa Sofia Reategui Marín

**Secretaria General**

## DEDICATORIA

Dedico mi tesis principalmente a Jehová, por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta. A mi novio e hijo, por todo su amor, apoyo y comprensión, por motivarme siempre a seguir hacia adelante.

Nérida Yanet

<sup>1</sup> Dedico este trabajo de investigación a Dios, por las bendiciones de cada día y darme las fuerzas y sabiduría para seguir superándome; a mis padres, por su apoyo incondicional y a mi hija por creer en mí e impulsarme a lograr todas mis metas.

Rocío Elizabeth

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios, por su amor y bondad; ya que nos ha permitido llegar a este momento especial en el ámbito profesional y nos colmó de bendiciones al darnos unas personitas muy especiales en nuestra vida, nuestros hijos y familia.

Deseamos transmitir nuestro agradecimiento a los educadores del nivel primario y secundario de la reconocida Institución Educativa Túpac Amaru II de Florencia de Mora por su valiosa participación en los sondeos realizados. La información suministrada por ellos fue esencial para el desarrollo de este proyecto y nos permitió obtener una comprensión clara y enriquecedora del tema de estudio. Su significativa aportación ha sido fundamental para el éxito de nuestra investigación.

Queremos agradecer sinceramente a la Mg. María Elizabeth Reyes González, nuestra asesora, así como a todos los profesores que nos han transmitido sus conocimientos y enseñanzas a lo largo de este proceso de aprendizaje. Su respaldo fue la fuerza impulsora que nos ayudó a superar obstáculos y desafíos, y el fundamento que nos dio la confianza necesaria para llevar a cabo esta investigación.

Las autoras

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Las autoras, Néri<sup>2</sup>da Yanet Ramos Reyes con DNI 43729916 y Rocío Elizabeth Vargas Castañeda con DNI 28065865, egresadas del Segunda Especialidad en Gestión Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Humanidades, para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: “Habilidades blandas y desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023”, el cual consta de un total de 59 páginas, en las que se incluye 18 tablas, 14 figuras y un total de 44 páginas en anexos.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Además, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, obteniendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.



Néri<sup>2</sup>da Yanet Ramos Reyes  
DNI 43729916



Rocío Elizabeth Vargas Castañeda  
DNI 28065865

## ÍNDICE

Portada.....	i
Declaratoria de originalidad .....	ii
Autoridades universitarias .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Declaratoria de autenticidad .....	vi
Índice .....	vii
Índice de tablas .....	ix
Índice de figuras .....	x
Resumen .....	xi
Abstract .....	xii
I. INTRODUCCIÓN .....	13
II. METODOLOGÍA .....	27
2.1 Enfoque y tipo .....	27
2.2 Diseño de investigación .....	27
2.3 Población, muestra y muestreo .....	28
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos .....	30
2.5 Técnicas de procesamiento de datos y análisis de la información .....	30
2.6 Aspectos éticos de la investigación .....	31
III. RESULTADOS .....	32
IV. DISCUSIÓN .....	48
V. CONCLUSIONES .....	52
VI. RECOMENDACIONES .....	54
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	56
ANEXOS .....	60
Anexo 1: Instrumentos de la recolección de la información .....	60
Anexo 2: Ficha técnica .....	64
Anexo 3: Operacionalización de variables .....	65
Anexo 4: Base de datos .....	66
Anexo 5: Carta de presentación .....	68
Anexo 6: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos .....	69

Anexo 7: Consentimiento informado .....	70
Anexo 8: Matriz de consistencia .....	71
Anexo 9: Validación por juicio de expertos .....	73
Anexo 10: Captura de similitud Turnitin .....	103

## Índice de tablas

Tabla 1: Población de estudio .....	27
Tabla 2: Muestra del estudio .....	28
Tabla 3: Distribución de frecuencia de las habilidades blandas.....	31
Tabla 4: Distribución de frecuencia del desempeño docente .....	32
Tabla 5: Distribución de frecuencia de las habilidades de comunicación .....	33
Tabla 6: Distribución de frecuencia de las habilidades de trabajo en equipo.....	34
Tabla 7: Distribución de frecuencia de las habilidades emocionales .....	35
Tabla 8: Distribución de frecuencia de las habilidades de liderazgo .....	36
Tabla 9: Distribución de frecuencia de las habilidades de pensamiento crítico.....	37
Tabla 10: Distribución de frecuencia de la preparación para el aprendizaje.....	38
Tabla 11: Distribución de frecuencia de la enseñanza para el aprendizaje.....	39
Tabla 12: Distribución de frecuencia del desarrollo de profesionalidad e identidad.....	40
Tabla 13: Correlación de las habilidades blandas y el desempeño docente.....	43
Tabla 14: Correlación de la dimensión preparación para el aprendizaje y habilidades blandas .....	44
Tabla 15: Correlación de la dimensión participación para el aprendizaje y habilidades blandas .....	45
Tabla 16: Correlación de la dimensión enseñanza para el aprendizaje y habilidades blandas.....	45
Tabla 17: Correlación de la dimensión desarrollo de profesionalidad e identidad y habilidades blandas.....	46

## Índice de figuras

Figura 1: Esquema del diseño de investigación .....	26
Figura 3: Porcentaje de los niveles del desempeño docente .....	31
Figura 3: Porcentaje de las habilidades blandas.....	32
Figura 4: Porcentaje del desempeño docente .....	33
Figura 5: Porcentaje de las habilidades de comunicación .....	34
Figura 6: Porcentaje de las habilidades de trabajo en equipo.....	35
Figura 7: Porcentaje de las habilidades emocionales .....	36
Figura 8: Porcentaje de las habilidades de liderazgo .....	37
Figura 9: Porcentaje de las habilidades de pensamiento crítico.....	38
Figura 10: Porcentaje de la preparación para el aprendizaje.....	39
Figura 11: Porcentaje de la enseñanza para el aprendizaje.....	40
Figura 13: Porcentaje del desarrollo de profesionalidad e identidad.....	41
Figura 11: Prueba de normalidad para la variable habilidades blandas.	42
Figura 14: Prueba de normalidad para la variable desempeño docente .....	43

## RESUMEN

La presente investigación denominada: Habilidades blandas y desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023, tuvo como objetivo <sup>4</sup> general determinar cómo se relacionan las habilidades blandas y el desempeño docente de una institución educativa de Florencia de Mora, 2023. Se llevó a cabo una investigación cuantitativa de tipo básico utilizando un diseño metodológico correlacional de corte transversal. Se seleccionó al azar una muestra simple de 44 profesores de una población total de 62 profesores. Se administraron dos cuestionarios, uno para evaluar las habilidades blandas y otro para medir el desempeño docente. Los resultados revelaron una correlación significativa y positiva altamente fuerte entre las variables de habilidades blandas y desempeño docente, con un coeficiente de correlación de r-Pearson de 0.985 y un p\_ value = 0.000 que es menor al valor de la significancia ( $\alpha=0.05$ ). Esto confirma la hipótesis planteada. También se encontraron correlaciones significativas y positivas entre la dimensión de preparación para el aprendizaje del desempeño docente y las habilidades blandas (0.834), entre la dimensión enseñanza para el aprendizaje y las habilidades blandas (0.739), entre la dimensión de participación para el aprendizaje del desempeño docente y las habilidades blandas (0.892), y entre la dimensión desarrollo de profesionalidad e identidad del desempeño docente y las habilidades blandas (0.715), en todos los casos el p\_ value es 0.000, siendo menor al valor de significancia ( $\alpha=0.05$ ), lo que indica que existe una fuerte correlación entre las variables de estudio.

**Palabras clave:** habilidades blandas , desempeño docente

## ABSTRACT

The present research titled "Soft skills and teaching performance in an educational institution in Florencia de Mora, 2023", had the general objective of determining how **soft skills and teaching performance** are related **in an educational institution in** Florencia de Mora, 2023. It was carried out a basic quantitative research using a cross-sectional correlational methodological design. A simple sample of 44 teachers was randomly selected from a total population of 62 teachers. Two questionnaires were administered, one to evaluate soft skills and another to measure teaching performance. The results revealed a highly strong significant and positive correlation between the soft skills variables and teaching performance, with an r-Pearson correlation coefficient of 0.985 and a p\_value = 0.000, which is less than the significance value ( $\alpha=0.05$ ). This confirms the proposed hypothesis. Significant and positive correlations were also found between the preparation for learning dimension of teaching performance and soft skills (0.834), between the teaching for learning dimension and soft skills (0.739), between the participation dimension for learning of teaching performance and soft skills (0.892), and between the development of professionalism and identity dimension of teaching performance and soft skills (0.715), in all cases the p\_value is 0.000, being less than the significance value ( $\alpha=0.05$ ), which indicates that there is a strong correlation between the study variables.

**Keywords:** soft skills, teaching performance

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad es necesario reconocer que la educación carece de habilidades que permitan el desarrollo integral de los educandos. Los programas, proyectos y/o experiencias curriculares quedan en el vacío, por la deficiencia de algunos docentes en la comunicación, el trabajo en equipo, el desarrollo emocional, el liderazgo y el pensamiento crítico; a estas destrezas se le conoce como habilidades blandas. Cabe destacar que el profesor es una pieza clave que hace el rol de mediador para lograr un aprendizaje significativo. No obstante, cabe mencionar que en el desempeño docente las habilidades blandas no están consideradas explícitamente, a pesar de ser importantes ante los nuevos desafíos de la educación; dado que generan una convivencia sana en toda comunidad educativa.

La relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora es fundamental para el éxito del proceso de enseñanza-aprendizaje. Las habilidades blandas son esenciales para establecer una buena conexión con los estudiantes, fomentar un ambiente de aprendizaje inclusivo y motivador, y promover el desarrollo integral de los alumnos. Un docente que posee habilidades blandas desarrolladas podrá potenciar el compromiso de los estudiantes, generar confianza y establecer relaciones significativas.

A nivel internacional, Smith et al. (2019) establecen que las habilidades blandas, también conocidas como habilidades socioemocionales o habilidades no técnicas, son competencias que permiten a una persona relacionarse de manera efectiva con los demás, gestionar sus emociones y resolver problemas de manera eficiente. Algunas de las habilidades blandas más importantes son las habilidades de comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo, la empatía, la creatividad y la capacidad de adaptación.

Por su parte, Wong et al. (2019) señalan que las habilidades de comunicación es una de las habilidades blandas más relevantes en el ámbito educativo. Un docente que es capaz de transmitir de forma clara y coherente los contenidos, utilizar estrategias pedagógicas adecuadas y escuchar activamente a los estudiantes, tendrá un impacto positivo en el aprendizaje.

A nivel nacional, Grados (2023) considera que otra habilidad blanda importante para un docente es la empatía. La capacidad de entender las necesidades y las emociones de los

estudiantes les permite adaptar sus estrategias pedagógicas y brindar apoyo personalizado. La empatía también ayuda a establecer vínculos afectivos que fomentan la motivación y el compromiso de los alumnos.

Además, la empatía permite al docente comprender las circunstancias y dificultades individuales de los estudiantes, lo que les permite ser más comprensivos y flexible en su enfoque de enseñanza. Al mostrar empatía, el docente crea un ambiente de confianza y respeto mutuo, lo que facilita la comunicación abierta y la colaboración.

A su vez, Torres (2021) considera que las habilidades blandas son igualmente importantes que los conocimientos técnicos y la experiencia profesional en el desempeño docente. Un docente que posee habilidades blandas desarrolladas será capaz de generar un ambiente de aprendizaje positivo, promover la participación y motivación de los estudiantes, y potenciar su desarrollo integral. Por lo tanto, es imprescindible que las instituciones educativas valoren y promuevan el desarrollo de las habilidades blandas en sus docentes a través de programas de formación y capacitación.

Además, las habilidades blandas también son importantes para el crecimiento profesional y la trayectoria laboral de un docente. Un docente con habilidades blandas bien desarrolladas será capaz de colaborar de manera efectiva con otros profesionales, comunicar y defender sus ideas de manera clara y persuasiva, resolver conflictos de manera pacífica y construir relaciones sólidas con los padres y la comunidad educativa.

De este modo, es esencial que las instituciones educativas brinden soporte y promuevan el desarrollo de habilidades blandas en sus docentes a través de programas de formación y capacitación. Estos programas pueden incluir talleres, cursos, mentoría y oportunidades de desarrollo profesional que ayuden a los docentes a mejorar sus habilidades blandas. Las instituciones también pueden fomentar la colaboración entre docentes para que puedan compartir sus experiencias y aprender unos de otros.

Por tanto, las habilidades blandas son indispensables en el desempeño docente y deben ser valoradas y promovidas por las instituciones educativas. El desarrollo de estas habilidades no solo beneficia a los docentes en su trabajo diario, sino que también contribuye al crecimiento personal y profesional de los mismos, y a un ambiente de aprendizaje positivo y enriquecedor para los estudiantes.

El problema general en nuestra investigación es: ¿Cómo se relacionan las habilidades blandas y el desempeño docente de una institución educativa de Florencia de Mora 2023? Y se planteó como problemas específicos: ¿Cómo se relacionan las habilidades blandas y la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023?; ¿cómo se relacionan las habilidades blandas y la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023?; ¿cómo se relacionan las habilidades blandas y la dimensión participación para el aprendizaje del desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023?; ¿cómo se relacionan las habilidades blandas y la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad del desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023?

El presente trabajo de investigación se justifica por lo siguiente: En primer lugar, por la relevancia e importancia que tiene para la propia Institución Educativa, porque va a permitir analizar y determinar el tipo de desempeño docente que existe al interior de esta, permitiendo que se examinen sus distintas dimensiones y elementos que lo componen. Además, la investigación va a permitir identificar las posibles deficiencias que afectan a la calidad del servicio educativo dentro de la institución educativa. En segundo lugar, por la relevancia social del presente estudio y los resultados a obtener que permitirán identificar las posibles falencias que perjudican al desempeño docente al interior de la institución educativa. Asimismo, contribuye a evidenciar la importancia de las habilidades blandas para comprender mejor la situación actual de la institución y mejorarla. En tercer lugar, por los aportes teóricos que se pueden generar en materia de nuevos conceptos que podrán aplicarse a las variables del estudio y sus distintas dimensiones. Por otro lado, se desarrollarán instrumentos aplicados a la muestra, los cuales podrán ser empleados y replicados en futuras investigaciones que se relacionen con las habilidades blandas y el desempeño docente. En cuarto lugar, por la existencia de implicancias prácticas que permiten a las investigadoras el esclarecer la relación existente entre las variables del estudio. De este modo, a través del análisis de los resultados, se logrará determinar los distintos elementos que influyen al desempeño docente dentro de la institución educativa y a las habilidades blandas. Por último, por la relevancia metodológica, pues se utilizarán diversos métodos para crear los instrumentos de análisis y recopilar datos dentro de una institución educativa. Estos métodos

son los que permitirán establecer la conexión entre ambas variables que se están analizando en la presente investigación.

Para nuestra investigación el objetivo general es determinar cómo se relacionan las habilidades blandas y el desempeño docente de una institución educativa de Florencia de Mora, 2023. Los objetivos específicos son: Identificar como se relacionan las habilidades blandas y la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023; identificar como se relacionan las habilidades blandas la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023; identificar como se relacionan las habilidades blandas y la dimensión participación para el aprendizaje del desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023; identificar como se relacionan las habilidades blandas y la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad del desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023.

Después de definir el planteamiento del problema y su contexto, se formuló la hipótesis general de investigación: Existe una relación significativa y positiva entre las habilidades blandas y el desempeño docente de una institución educativa de Florencia de Mora 2023. Como hipótesis específicas se tiene: Sí existe relación significativa entre las habilidades blandas y la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023. Sí existe relación significativa entre las habilidades blandas y la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023. Sí existe relación significativa entre las habilidades blandas y la dimensión participación para el aprendizaje del desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023. Sí existe relación significativa entre las habilidades blandas y la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad del desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023.

En la presente investigación hemos tomado en cuenta los antecedentes internacionales de Fernández (2021) en su tesis de investigación: Habilidades blandas para mejorar el desempeño docente en la I.E. María Eugenia Puig Lince de Guayaquil – Ecuador, 2020. Tiene como objetivo el analizar el manejo de habilidades blandas y el desempeño docente en la unidad educativa María Eugenia Puig Lince de la ciudad de Guayaquil. La metodología empleada es de tipo descriptivo y su diseño es no experimental. Se concluyó que los docentes

presentan deficiencias en poder mantener la calma frente a conflictos que surgen en la institución; la apertura a la crítica, no toleran ser criticados; los hábitos sociales y los hábitos productivos y finalmente la integridad; estos componentes o dimensiones corresponde a las habilidades blandas cuyo resultado general se encuentra mayoritariamente en un nivel medio en un 47%; seguido por el rango bajo en un 35% y únicamente un 17% se encuentran en un nivel alto.

Según Pavié (2022), en su tesis de investigación: Las competencias profesionales del profesorado de lengua castellana y comunicaciones en Chile: aportaciones a la formación inicial. Tiene como objetivo el determinar cuáles son las competencias profesionales docentes específicas para definir perfil del profesor de Lengua Castellana y Comunicaciones. La metodología aplicada consistió en el análisis de estudios de casos, empleando métodos cualitativos como: entrevistas a profundidad, análisis de documentos y observaciones semiestructuradas. Se concluyó que la profesionalidad docente tiene un carácter evolutivo que precisa de competencias para gestionar el propio desarrollo profesional a lo largo de la vida.

A su vez, Ubaté (2023) en su tesis de investigación: Caracterización de las competencias de los docentes de la Maestría en Gerencia Educativa Dual de la Universidad Autónoma de Bucaramanga Tenía como objetivo el analizar los resultados de la formación docente basada en el desarrollo de competencias que integra procesos de enseñanza-aprendizaje. La metodología integró el análisis de las variables cuantitativas y cualitativas, con un diseño descriptivo. Se concluyó que es necesaria la aplicación de las recomendaciones propuestas en el artículo, para favorecer la gestión organizacional de la práctica docente y generar conciencia en el trabajo con un carácter humano.

Por otro lado, Martínez y Sanjuan (2022) en su tesis de investigación: Ruta de intervención pedagógica para potenciar habilidades socioemocionales que inciden en el desempeño académico. Tenía como objetivo el diseñar una propuesta de intervención pedagógica para fortalecer habilidades socioemocionales que potencialicen el desempeño académico estudiantil. El enfoque utilizado en la metodología incluyó la incorporación de variables tanto cuantitativas como cualitativas en el análisis, dentro de un diseño descriptivo. Se concluyó que el componente socioemocional es importante dentro del contexto escolar, especialmente el desarrollo de la dimensión habilidades desde la ejecución del aprendizaje

con un 75%, el desarrollo de competencias y aprendizaje está sobre la media, además otro hallazgo indica que el desempeño académico se mantiene igualmente en este nivel, de acuerdo al ISCE con fluctuaciones en los resultados en los años revisados del 2018 al 2021.

En el aspecto nacional se han considerado como antecedentes a: Huanaco (2019) en su tesis: Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E. "Casa Blanca de Jesús" de S.J.L.-2019. Tenía como propósito el determinar el grado de relación entre ellas a partir del análisis estadístico de la información recogida en el primer semestre de 2019. La metodología empleada es del tipo descriptivo y de orientación cuantitativa; partiendo del diseño correlacional y de corte transversal. Se concluyó que, si un docente posee un buen manejo de habilidades blandas, esto se relaciona con un alto grado de competencias, como el desarrollo de actitudes y destrezas que permiten mejorar la situación actual del buen desempeño docente en la I.E. "Casa Blanca de Jesús" de S.J.L.-2019.

Siguiendo la investigación de Barco (2021) en su tesis: Habilidades blandas y desempeño docente en una Institución educativa en Ventanilla, 2021. Tenía como objetivo determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en la Institución Educativa N.º 5086 Politécnico de Ventanilla. La metodología empleada fue tipo básica, diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La población censal estuvo conformada por 70 docentes; se emplearon dos cuestionarios uno por cada variable, ambos cumplieron con la validez por juicio de expertos y confiabilidad. Se concluyó que el nivel de autoestima de un docente se relaciona de manera moderada con su desempeño, lo que significa que, a mayor manejo y control de la autoestima, mejor será su rendimiento en el ámbito educativo. Asimismo, la dimensión de empatía está altamente correlacionada con el desempeño docente, lo cual indica que los docentes empáticos tienden a tener un mejor rendimiento en su labor.

De igual manera, Espinoza (2021) en su tesis de investigación: Las habilidades blandas en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática "Andrés de los Reyes"-Huaral 2020. Tenía como objetivo el determinar cómo inciden las habilidades blandas en el desempeño docente de la I. E. Andrés de los Reyes de Huaral durante el 2020. La metodología empleada tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básica, correlacional causal. La población estuvo conformada por 80 docentes de la institución educativa emblemática

Andrés de los Reyes - Huaral 2020. Se concluyó que las habilidades blandas tienen una incidencia significativa en el desempeño docente de la institución educativa emblemática “Andrés de los Reyes”- Huaral 2020.

Por su parte, Robles (2022) en su tesis: Habilidades blandas y desempeño docente en una institución educativa secundaria, Abancay, Apurímac, 2022. Tiene como objetivo el identificar la correlación de las habilidades blandas en el desempeño docente en una institución educativa secundaria de Abancay, Apurímac, 2022. La metodología es de enfoque cuantitativo, tiene un nivel correlacional, es de tipo aplicada y en tal sentido el diseño es no experimental, se trabajó con toda la población el cual está conformada por 25 docentes. Se concluyó que la relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente resulta significativa.

En el aspecto regional y local se han considerado como antecedentes a: Angulo et al. (2020) en su tesis: Habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 81749 Divino Jesús, La Esperanza - Trujillo, 2020. Tenía como objetivo el determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. 81749 Divino Jesús, La Esperanza – Trujillo, 2020. El enfoque de la investigación fue cuantitativo de tipo aplicada, diseño no experimental, nivel correlacional y de corte transversal. Se concluyó que existe una relación directa baja entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. 81749 Divino Jesús, La Esperanza – Trujillo durante el año 2020.

A propósito, Rodríguez (2020) en su artículo de investigación: Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente. La metodología empleada es de enfoque cuantitativo, tipo no experimental transversal, nivel relacional, método descriptivo correlacional. Se concluyó que las habilidades blandas evaluadas tienen una correlación significativa con el desempeño docente. En particular, se encontró que la responsabilidad, la adaptabilidad y la gestión eficaz de la información tienen la mayor relación con el desempeño docente. Por otro lado, las habilidades de comunicación y el desarrollo de los demás mostraron una correlación media positiva.

Al respecto, Carhuallay (2020) en su tesis: Taller de habilidades sociales para mejorar el desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel primario, Víctor Larco – Trujillo, 2019. Tenía como objetivo determinar si la aplicación del taller de habilidades

sociales mejora el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 80891 Alva Ascurra del distrito de Víctor Larco – Trujillo, 2019. La metodología empleada es de enfoque cuantitativo, tipo no experimental transversal, nivel relacional, método descriptivo correlacional. Se concluyó que los docentes se encontraban en un nivel bajo antes de la aplicación del taller de habilidades sociales, pero después del taller se observó una mejora significativa en su desempeño laboral. Se demostró que la aplicación del taller fue efectiva para mejorar el desempeño de los docentes en la Institución Educativa 80891 Alva Ascurra.

Como menciona, Echevarría (2021)<sup>1</sup> en su tesis de investigación: **Habilidades blandas y desempeño de los docentes de la Universidad César Vallejo, año 2020**.<sup>4</sup> Tenía como objetivo el determinar si existe relación entre las habilidades blandas y desempeño de los docentes de la Universidad César Vallejo, año 2020. La metodología empleada es de enfoque cuantitativo, tipo no experimental transversal, nivel relacional, método descriptivo correlacional y se empleó una muestra de treinta docentes. Se concluyó que existe una relación altamente positiva entre las habilidades blandas y el desempeño docente.

En cuanto a las bases teóricas científicas que sustentan la variable habilidades blandas se han considerado:

Según Goleman (2018), define a las habilidades blandas o interpersonales, son atributos personales que no están necesariamente relacionados con conocimientos técnicos o académicos, pero son esenciales en el entorno laboral y en las relaciones personales. Estas habilidades son más difíciles de medir o cuantificar, pero son fundamentales para el éxito en cualquier trabajo y en la vida en general.

Estas habilidades son esenciales para el éxito en el ámbito educativo y laboral, ya que complementan las habilidades técnicas y académicas. En el ámbito educativo, estas son fundamentales para el desarrollo integral de los estudiantes. Durlak et al. (2011) han logrado demostrar que la enseñanza de habilidades socioemocionales en las escuelas mejora el rendimiento académico, el comportamiento social y emocional, y reduce los problemas de conducta.

A su vez, Pérez et al. (2019) destacan que estas habilidades incluyen la empatía, la capacidad de comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos y la escucha activa. Al desarrollar estas habilidades, los estudiantes aprenden a entender y

respetar las necesidades de los demás, a trabajar juntos para lograr metas comunes y a expresar sus ideas de manera clara y respetuosa. Esto promueve un ambiente de aprendizaje inclusivo, donde todos los estudiantes se sienten valorados y pueden participar plenamente.

Además Domínguez y Fernández (2018), detallan que las habilidades blandas también pueden tener un impacto positivo en el bienestar emocional de los estudiantes. El desarrollo de estas habilidades les permite gestionar de manera efectiva el estrés, la ansiedad y otros desafíos emocionales. También les ayuda a establecer relaciones positivas y saludables con los demás, lo que puede aumentar su autoestima y confianza en sí mismos.

En el presente trabajo de investigación hemos considerado 5 dimensiones para la variable habilidades blandas:

**Dimensión 1: Habilidades de comunicación.** Incluyen la capacidad de escuchar activamente, expresar las ideas de manera clara y concisa, y adaptar el lenguaje según la situación o audiencia. Konstantinou (2017) establece que las habilidades de comunicación incluyen la capacidad de escuchar, expresarse de manera clara y adaptarse a diferentes situaciones y audiencias. Estas habilidades son fundamentales para establecer relaciones sólidas, resolver problemas y alcanzar metas tanto en el ámbito personal como profesional. Mehrabian (2019) detalla que las habilidades de comunicación son esenciales en todas las áreas de la vida y se componen de escucha activa, expresión clara y concisa, adaptación al público, empatía, comunicación no verbal, y negociación y resolución de conflictos. Estas habilidades son vitales para establecer relaciones sólidas, resolver problemas y alcanzar metas tanto en el ámbito personal como profesional.

**Dimensión 2: Habilidades de trabajo en equipo.** Capacidad de colaborar de manera efectiva con otros para lograr metas en común, incluyendo la empatía, la colaboración y la resolución de conflictos. Katzenbach y Smith (2020) consideran que las habilidades de trabajo en equipo son fundamentales en cualquier entorno laboral. Para poder colaborar de manera efectiva con otros, es necesario contar con habilidades como la empatía, que nos permite comprender y ponerse en el lugar de nuestros compañeros de equipo. Además, la colaboración es esencial para lograr metas en común, ya que implica trabajar juntos, compartir ideas y conocimientos, y aprovechar las fortalezas de cada miembro del equipo. Johnson y Johnson (2018) señalan que la capacidad de resolver conflictos de manera

adecuada y constructiva también es una habilidad esencial para el trabajo en equipo, ya que en todo grupo humano es normal que surjan diferencias y desacuerdos, y saber cómo manejarlos de forma positiva es clave para mantener un ambiente de trabajo armonioso y productivo. En resumen, las habilidades de trabajo en equipo involucran la empatía, la colaboración y la resolución de conflictos, y son indispensables para alcanzar metas en común.

Dimensión 3: Habilidades emocionales. Comprenden la capacidad de reconocer, comprender y regular las emociones propias y ajenas. Estas habilidades incluyen la autoconciencia, la autorregulación emocional y la empatía. Bradberry y Greaves (2019) establecen que las habilidades emocionales son esenciales para el bienestar emocional y las relaciones saludables. La autoconciencia, la autorregulación emocional y la empatía son habilidades fundamentales que nos permiten reconocer, comprender y regular nuestras propias emociones y las de los demás. Con el cultivo de estas habilidades, podemos desarrollar relaciones más satisfactorias y mejorar nuestra calidad de vida en general. Goleman (2018) señala que las habilidades emocionales son fundamentales para el desarrollo personal y las relaciones interpersonales. La autoconciencia implica tener un conocimiento profundo de nuestras propias emociones, identificándolas y comprendiéndolas. Esto nos permite reconocer cómo nos sentimos en diferentes situaciones y ser conscientes de cómo nuestras emociones pueden influir en nuestras acciones y decisiones.

Dimensión 4: Habilidades de liderazgo. Se refieren a la capacidad de influir positivamente en los demás, motivar y dirigir equipos, tomar decisiones, establecer metas y resolver problemas. Covey (2023) establece que las habilidades de liderazgo se relacionan con la capacidad de influir de manera positiva en los demás, motivar y dirigir equipos, tomar decisiones acertadas, establecer metas claras y resolver problemas de manera eficiente. Maxwell (2020) señala que un líder efectivo es alguien capaz de influir positivamente en los demás, inspirándolos y motivándolos a dar lo mejor de sí mismos. Además, posee la habilidad de dirigir equipos de manera eficaz, delegando tareas, asignando roles y fomentando la colaboración y el trabajo en equipo. También es capaz de tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, establecer metas claras y realistas, así como resolver problemas de manera eficiente.

Dimensión 5: Habilidades de pensamiento crítico. Implican la capacidad de analizar y evaluar de manera objetiva la información, tomar decisiones fundamentadas y resolver problemas de manera creativa. Brookfield (2018) establece que las habilidades de pensamiento crítico son fundamentales para el desarrollo de una mente analítica y reflexiva. Estas habilidades implican la capacidad de analizar y evaluar la información de manera objetiva, identificar sesgos y falacias, y formar juicios informados. Paul y Elder (2015) señalan que, a través del pensamiento crítico, se adquiere la capacidad de tomar decisiones fundamentadas y resolver problemas de manera creativa, utilizando la lógica y el razonamiento crítico. Además, el pensamiento crítico permite cuestionar y analizar diferentes puntos de vista, promoviendo así un pensamiento más flexible y adaptable a diversas situaciones.

Estas habilidades son fundamentales en diversas áreas de la vida, ya que nos permiten interactuar de manera efectiva con los demás, resolver problemas de forma colaborativa y adaptarnos a diferentes situaciones. Además, son cada vez más valoradas por los empleadores, ya que buscan candidatos que no solo tengan conocimientos técnicos, sino también habilidades blandas que les permitan trabajar en equipo, comunicarse de manera efectiva y pensar críticamente.

Por tanto, las habilidades blandas son atributos personales que son esenciales para el éxito en el ámbito laboral y en las relaciones personales. Estas habilidades son difíciles de medir, pero son fundamentales en la educación, ya que mejoran el rendimiento académico y promueven un ambiente de aprendizaje inclusivo. Además, tienen un impacto positivo en el bienestar emocional de los estudiantes. Las habilidades blandas se pueden clasificar en habilidades de comunicación, trabajo en equipo, emocionales y de liderazgo, así como habilidades de pensamiento crítico. Desarrollar estas habilidades nos ayuda a interactuar de manera efectiva con los demás, resolver problemas de forma colaborativa y adaptarnos a diferentes situaciones.

En cuanto a las bases teóricas científicas que sustentan la variable desempeño docente se han considerado:

<sup>1</sup> El Ministerio de Educación (MINEDU, 2022) establece que el desempeño docente se refiere al proceso de aprendizaje y crecimiento profesional de los docentes, con el objetivo

de mejorar su práctica pedagógica y ofrecer una educación de calidad a los estudiantes. Este busca fomentar el desarrollo de habilidades y competencias necesarias para llevar a cabo una enseñanza efectiva y adaptada a las necesidades de los estudiantes. Además, este proceso implica la adquisición de conocimientos actualizados sobre pedagogía, didáctica, evaluación, uso de tecnologías educativas, entre otros aspectos relevantes para la labor docente.

La investigación de Guskey (2000), desarrolló un modelo de desarrollo profesional docente que está basado en un enfoque en etapas, las cuales permiten a los docentes crecer y mejorar en su práctica educativa. Estas etapas se presentan a continuación.

Participación en talleres de desarrollo profesional. En esta etapa, los docentes asisten a talleres, conferencias o cursos de formación que les brindan nuevas habilidades, conocimientos y estrategias educativas. Se espera que los docentes adquieran nuevos aprendizajes y se mantengan actualizados en las mejores prácticas pedagógicas.

Implementación de nuevas prácticas en el aula. Una vez que los docentes adquieren nuevos conocimientos y habilidades, se espera que los apliquen en el aula. Esto implica poner en práctica las estrategias y enfoques aprendidos durante los talleres de desarrollo profesional.

Reflexión sobre la efectividad de las prácticas. Después de implementar las nuevas prácticas en el aula, los docentes deben reflexionar sobre su efectividad. Esto implica analizar si las estrategias utilizadas han sido exitosas en términos de logros de los estudiantes, compromiso y participación en el aprendizaje, entre otros aspectos.

Realización de ajustes basados en los aprendizajes. Finalmente, los docentes deben hacer ajustes o modificaciones en su práctica educativa en función de las reflexiones realizadas. Esto implica identificar áreas de mejora, adaptar las estrategias utilizadas y buscar formas de fortalecer la enseñanza y el aprendizaje en el aula.

A través de este modelo, los docentes son capaces de desarrollarse profesionalmente y mejorar su práctica educativa de manera continua.

<sup>2</sup> En cuanto a las dimensiones del desempeño docente, son cuatro y se presentan a continuación:

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje. Se refiere a la habilidad del docente para planificar y organizar su enseñanza de manera efectiva, de manera que promueva el aprendizaje de los estudiantes. Según Ingersoll y Strong (2011), esta dimensión implica que el docente tenga un conocimiento profundo de los contenidos que debe enseñar, así como también de los métodos y estrategias pedagógicas más adecuadas para transmitir esos contenidos a los estudiantes. Es fundamental que el docente se mantenga actualizado en su campo de especialidad y que esté al tanto de los avances y cambios en la educación. Por su parte, Hattie (2012) destaca que la preparación para el aprendizaje se refiere a la capacidad del docente para planificar y organizar su enseñanza de forma efectiva, con el objetivo de promover el aprendizaje de los estudiantes. Esta habilidad implica diseñar y estructurar las lecciones, seleccionar los recursos educativos adecuados, establecer objetivos claros y evaluar el progreso de los estudiantes.

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje. La dimensión de la enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente se refiere a las estrategias, métodos y enfoques que los docentes utilizan para impartir conocimientos y habilidades a sus alumnos. De acuerdo con Nieveen y Folmer (2013), la calidad de la enseñanza es fundamental para promover un aprendizaje efectivo y significativo en el aula. En esta dimensión, los docentes deben tener en cuenta diversos aspectos como la planificación de las clases, la selección adecuada de los contenidos curriculares, la metodología <sup>1</sup> de enseñanza, la <sup>2</sup> evaluación de los estudiantes, el <sup>3</sup> uso de recursos didácticos y tecnológicos, entre otros. Según Hattie (2012), La enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente se trata de cómo los profesores utilizan diferentes estrategias y métodos para enseñar a sus estudiantes. Los docentes deben encontrar formas efectivas de transmitir conocimientos y habilidades para garantizar un aprendizaje significativo. Esto implica identificar las necesidades y estilos de aprendizaje de los estudiantes, adaptar las lecciones en consecuencia y utilizar enfoques pedagógicos que promuevan la participación activa y el pensamiento crítico.

Dimensión 3: Participación para el aprendizaje. La dimensión <sup>3</sup> participación para el aprendizaje se refiere a la incorporación activa y comprometida <sup>4</sup> de los docentes en su propio <sup>5</sup> proceso de aprendizaje y desarrollo profesional. Implica <sup>6</sup> la interacción y colaboración con sus colegas, directivos, estudiantes, padres de familia y comunidad educativa en general. Según lo expuesto por Johnson y Birkeland (2003), la participación se considera una estrategia clave para mejorar el desempeño docente, ya que permite compartir experiencias,

conocimientos, herramientas y buenas prácticas. A través de la participación, los docentes pueden reflexionar sobre su práctica pedagógica, recibir retroalimentación constructiva, asistir a capacitaciones y colaborar en proyectos y actividades conjuntas. De acuerdo con Lanham (2016), la participación para el aprendizaje también permite a los docentes mantenerse actualizados en cuanto a nuevas metodologías de enseñanza, recursos educativos y avances en la investigación educativa. A través de la colaboración con otros profesionales de la educación, los docentes pueden enriquecer su práctica y ofrecer una educación de calidad a sus estudiantes.

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad e identidad establece que la dimensión del desarrollo de la profesionalidad e identidad del desempeño docente se refiere al proceso continuo de crecimiento y desarrollo de los docentes en su práctica profesional. Implica la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desempeñar eficazmente su preparación para el aprendizaje y promover el aprendizaje de sus estudiantes. Zeichner (2010) establece que el desarrollo de la profesionalidad se centra en mejorar la competencia profesional de los docentes, lo que incluye aspectos como la planificación de clases, la utilización de estrategias pedagógicas efectivas, el manejo de los recursos y materiales educativos, la evaluación del aprendizaje, entre otros. Esto implica estar al tanto de las últimas investigaciones y avances en el campo de la educación, así como participar en actividades de formación y desarrollo profesional, como talleres, cursos y conferencias. Por otro lado, según Hargreaves (2001), la identidad del desempeño docente se refiere a la construcción y desarrollo de una identidad profesional como docente. Esto implica reflexionar sobre la propia práctica, los valores y principios que guían el trabajo educativo, así como la adopción de roles y responsabilidades propias de la profesión docente. También implica la adopción de una actitud ética y comprometida con el bienestar y el aprendizaje de los estudiantes.

## II. METODOLOGÍA

### 2.1 Enfoque y tipo

El enfoque que se empleó en esta investigación es cuantitativo. Según lo que exponen Hernández y Mendoza (2023), el enfoque cuantitativo busca recopilar y evaluar datos numéricos para analizar eventos sociales o naturales. Su objetivo principal es medir de forma precisa y objetiva variables específicas, utilizando métodos estadísticos y experimentales para obtener resultados aplicables a diferentes situaciones y que puedan ser verificados.

El tipo de investigación utilizado es investigación básica. Según Álvarez (2020), el objetivo principal de la investigación básica es la elaboración de teorías, la formulación de suposiciones y la realización de experimentos o estudios con el fin de adentrarse en el conocimiento de los fundamentos esenciales que se encuentran en un determinado campo de estudio.

### 2.2 Diseño de investigación

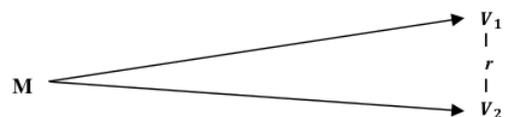
El diseño metodológico de la investigación se caracteriza por ser correlacional y transversal. Es correlacional porque tiene como objetivo determinar la relación existente entre las habilidades blandas y el desempeño docente. Además, es transversal pues se llevará a cabo en un único momento o periodo de tiempo específico.

Según Álvarez (2020), la metodología correlacional se emplea para identificar y analizar las relaciones entre dos o más variables sin llevar a cabo una manipulación experimental. El objetivo es determinar si existe una relación estadística entre las variables, así como la intensidad y dirección de dicha relación. Por otro lado, el enfoque de corte transversal se refiere a un diseño de estudio en el cual se recolectan datos en un solo momento en el tiempo. Esto implica la obtención de información sobre dos o más variables en un grupo de participantes en un solo punto, sin seguirlos a lo largo del tiempo.

El esquema de la investigación se presenta a continuación:

**Figura 1**

*Esquema del tipo de investigación.*



**Donde:**

**M** : Muestra.

**V<sub>1</sub>** : Variable 1.

**V<sub>2</sub>** : Variable 2.

**r** : Relación de las variables de estudio.

### **2.3 Población, muestra y muestreo**

Según Arias et al. (2016), la población de estudio se refiere a un conjunto específico de casos que se utilizarán como referencia para seleccionar la muestra. Estos casos están definidos, delimitados y son accesibles. Además, se utilizan como base para desarrollar un protocolo que incluye los conceptos de población de estudio, muestra, criterios de selección y técnicas de muestreo.

Como población se ha considerado a todos los docentes nombrados de la Institución Educativa Túpac Amaru II de Florencia de Mora.

**Tabla 1**

*Población de estudio*

Nivel	Total
Primaria	18
Secundaria	44
Total	62

Fuente: NEXUS, código modular 0395087- I.E Túpac Amaru II- UGEL N°02- La Esperanza

**Muestra:**

Según Arias et al. (2016), es fundamental asegurar que la muestra sea representativa de la población de estudio una vez que se hayan definido las características de los participantes en el estudio. La muestra se utiliza para comprender la totalidad de la población y se obtiene con el fin de obtener información precisa sobre esta.

La muestra es de 44 profesores, que ha sido determinada mediante una ecuación estadística, que seguidamente lo mostramos:

**Tabla 2***Muestra*

Institución Educativa	Total
Túpac Amaru II	44

**Procedimiento de muestreo**

De este modo, se determina el tamaño de la muestra mediante la ecuación estadística para proporciones poblacionales según se muestra a continuación:

$$n = \frac{z^2 \times (p \times q)}{e^2 + \frac{z^2 \times (p \times q)}{N}}$$

**Donde:**

$n$  = Tamaño de la muestra.

$z$  = Nivel de confianza deseado.

$p$  = Proporción de la población con la característica deseada.

$q$  = Proporción de la población sin la característica deseada.

$e$  = Nivel de error dispuesto a cometer.

$N$  = Tamaño de la población.

Reemplazando los valores de cada una de las variables, se obtiene:

$$n = \frac{0.95^2 \times (0.70 \times 0.30)}{0.05^2 + \frac{0.95^2 \times (0.70 \times 0.30)}{62}} = 44$$

Por consiguiente, el tamaño de muestra a emplear para el presente estudio consta de

44 docentes que cumplen con los requisitos necesarios. Además, se reafirma que todos los integrantes de la muestra han aceptado participar de la investigación.

En la presente investigación para determinar la muestra hemos utilizado el muestreo aleatorio simple. Según Cochran (2014), este es un método utilizado para seleccionar muestras de una población de manera que todos los elementos tengan la misma probabilidad de ser seleccionados. Este método es sencillo pero eficaz para recopilar datos de una población más grande y se utiliza comúnmente como paso inicial para obtener una muestra representativa.

#### **2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos**

Las técnicas de recojo de datos que se empleó es la encuesta. Wright (2013) señala que esta técnica permitirá indagar sobre la opinión de los profesores sobre las habilidades blandas y el desempeño docente dentro de la institución educativa.

El instrumento de recojo de datos que se utilizó es el cuestionario. Según Lavrakas (2020), este instrumento es ideal para obtener información sobre las dimensiones de las variables utilizadas en la investigación y posteriormente realizar el análisis.

#### **2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información**

Las técnicas de procesamiento y análisis de datos que se empleó son: la prueba piloto, la validación del instrumento, la confiabilidad del instrumento a través del r-Pearson y la tabulación de los resultados obtenidos empleando hojas de cálculo.

En primer lugar, se seleccionó una muestra conformada por 44 profesores de una población total de 62 personas. A todos los participantes se les aplicó la técnica de la encuesta, a través del instrumento de recojo de datos. Se aseguró que la información obtenida sea precisa y confiable.

Se utilizó la prueba estadística de r-Pearson para medir la correlación que existe entre las dos variables, garantizando una medición homogénea y confiable. Los resultados obtenidos fueron de coeficiente de correlación r-Pearson = 0.985, lo cual indica que existe una correlación significativa y positiva entre las habilidades blandas y el desempeño docente.

Una vez recopilados los datos, se realizó la tabulación utilizando hojas de cálculo, lo que permitió organizar y estructurar los datos de manera sistemática, facilitando su análisis y presentación posterior.

## **2.6 Aspectos éticos de la investigación**

La presente investigación utilizó datos recopilados del grupo de investigación, los cuales fueron procesados de manera adecuada y sin alteraciones. Se contó con la autorización de la directora de la institución educativa para recolectar estos datos y se mantendrá la confidencialidad y anonimato de los sujetos encuestados, utilizando los instrumentos de manera apropiada sobre las respuestas de los participantes. Por último, las autoras se comprometen a someter el presente estudio a la prueba de originalidad de Turnitin.

### III. RESULTADOS

A continuación, expondremos los resultados obtenidos que brindan una visión precisa de la conexión entre estas dos variables cruciales en el ámbito educativo. Se llevaron a cabo análisis de los descubrimientos agrupados en las diversas dimensiones, lo que nos proporcionó una comprensión más minuciosa de cómo se vinculan las habilidades blandas y el desempeño docente.

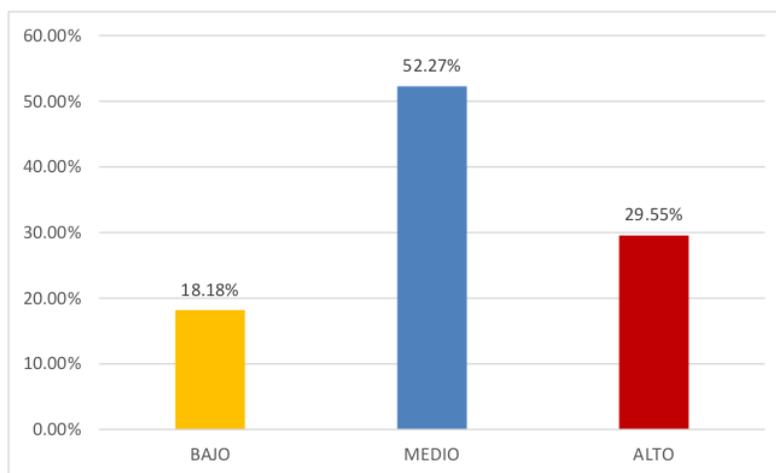
**Tabla 3**

*Distribución de frecuencias de las habilidades blandas*

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	8	18.18%
Medio	23	52.27%
Alto	13	29.55%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

**Figura 2**

*Porcentaje de los niveles de las habilidades blandas*



**Interpretación:** De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 3 y la figura 2, se evidencia que 8 profesores que representan el 18.18% de los encuestados considera que el nivel las habilidades blandas de los profesores de la institución educativa es bajo. Por otra parte, 23 profesores que representan el 52.27% de los encuestados opina que las habilidades

blandas de los docentes se encuentran en un nivel medio. Por otro lado, 13 profesores que representan el 29.55% de los encuestados percibe un nivel alto de las habilidades blandas presente en los profesores, destacando que los profesores priorizan el interactuar de manera efectiva con otros miembros de la comunidad educativa.

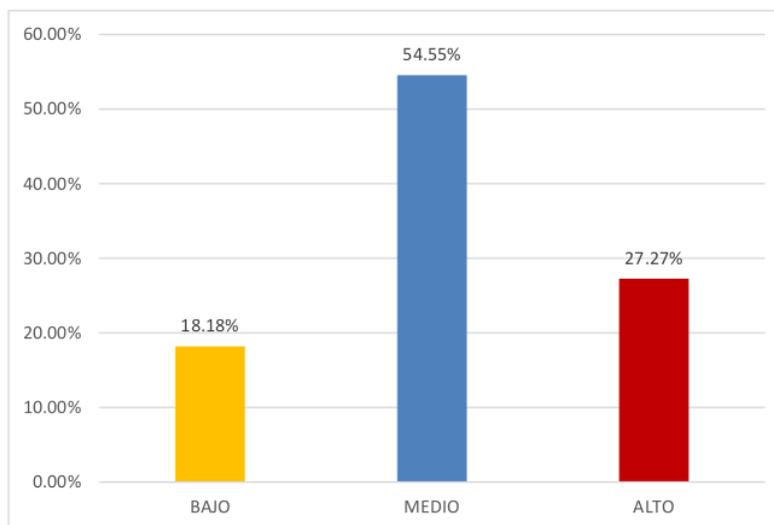
**Tabla 4**

*Distribución de frecuencias del desempeño docente*

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	8	18.18%
Medio	24	54.55%
Alto	12	27.27%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100.00%</b>

**Figura 3**

*Porcentaje de los niveles de desempeño docente*



**Interpretación:** Según los resultados mostrados en la tabla 4 y la figura 3, se observa que 8 profesores que representan el 18.18% de los encuestados experimentan un bajo desempeño docente debido a la falta de capacitación y motivación por parte de la institución educativa. Por otro lado, 24 profesores que representan el 54.55% de los encuestados muestran un nivel de desempeño medio. De manera destacable, 12 profesores que representan el 27.27% de los encuestados exhibe un alto nivel de desempeño debido a la

motivación, reconocimiento y apoyo recibido, lo que contribuye a crear un entorno de trabajo positivo y respetuoso. Esto termina por beneficiar a los estudiantes

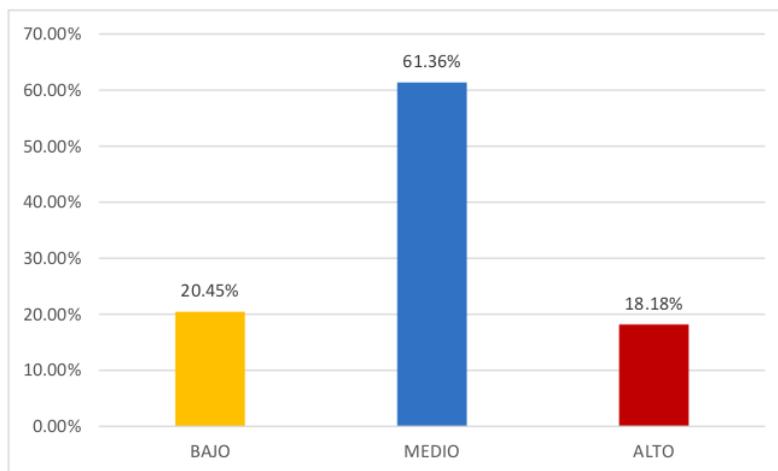
**Tabla 5**

*Distribución de frecuencias de las habilidades de comunicación*

Nivel	F	%
Bajo	9	20.45%
Medio	27	61.36%
Alto	8	18.18%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

**Figura 4**

*Porcentaje de los niveles de las habilidades de comunicación*



**Interpretación:** De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 5 y la figura 4, se puede observar que, 9 profesores que representan el 20.45% de los encuestados considera que el nivel de las habilidades de comunicación de los profesores es bajo. Por otro lado, 27 profesores que representan el 61.36% de los encuestados opina que las habilidades de comunicación de los profesores tienen un nivel medio, mientras que 8 profesores que representan el 18.18% de los encuestados indica que existe un alto nivel de comunicación efectiva entre profesores de la institución. Este nivel medio de habilidades de comunicación implica que existe una tendencia regular entre los profesores a comunicarse apropiadamente y de manera asertiva.

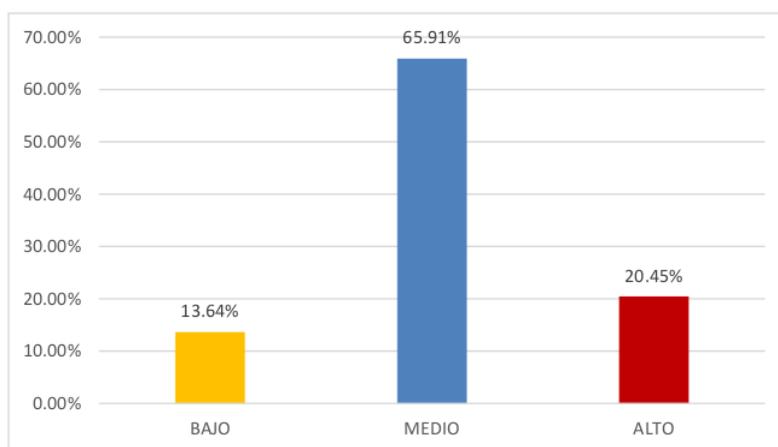
**Tabla 6**

*Distribución de frecuencias de habilidades de trabajo en equipo*

<b>Nivel</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Bajo	6	13.64%
Medio	29	65.91%
Alto	9	20.45%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

**Figura 5**

*Porcentaje de los niveles de habilidades de trabajo en equipo*



**Interpretación:** Según los resultados expuestos en la tabla 6 y la figura 5, se puede apreciar que, 6 profesores que representan el 13.64% de los encuestados considera que las habilidades de trabajo en equipo son bajas dentro de la institución. En contraste, 29 profesores que representan el 65.91% de los encuestados sostiene que existen habilidades de trabajo en equipo con niveles medios, mientras que 9 profesores que representan el 20.45% de los encuestados asegura que los docentes muestran habilidades de trabajo en equipo con un nivel alto, evidenciando un ambiente laboral que presenta algunas dificultades, pero que, en mayor medida, existen un ambiente donde se propicia la cooperación y el apoyo mutuo, sobre las cuales se debe trabajar para mejorar y aumentar.

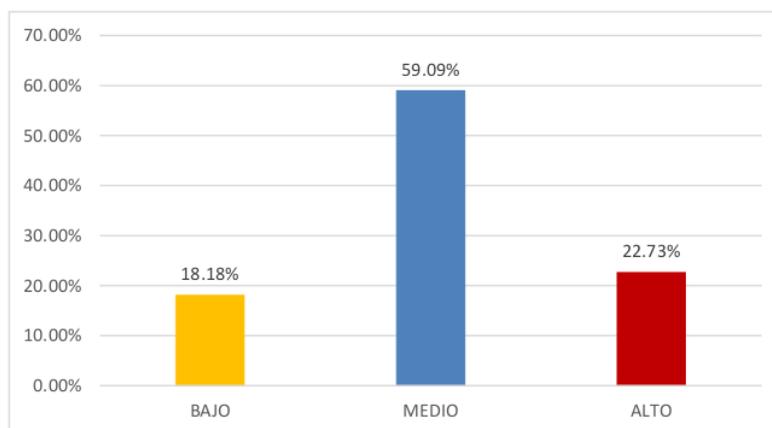
**Tabla 7**

*Distribución de frecuencias de las habilidades emocionales*

Nivel	F	%
Bajo	8	18.18%
Medio	26	59.09%
Alto	10	22.73%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100.00%</b>

**Figura 6**

*Porcentaje de los niveles de las habilidades emocionales*



**Interpretación:** Según los resultados expuestos en la tabla 7 y la figura 6, se puede apreciar que, 8 profesores que representan el 18.18% de los encuestados considera que las habilidades emocionales por parte de los docentes tiene un nivel bajo, no tomando en cuenta las emociones y necesidades de sus colegas, 26 profesores que representan un 59.09% de los encuestados sostiene que el habilidades emocionales presenta un nivel medio, mientras que 12 profesores que representan el 22.73% de los encuestados asegura que las habilidades emocionales tiene un nivel alto por parte de los docentes de la institución educativa, demostrando la capacidad de establecer relaciones saludables y adaptarse de manera efectiva a los retos emocionales que se presentan.

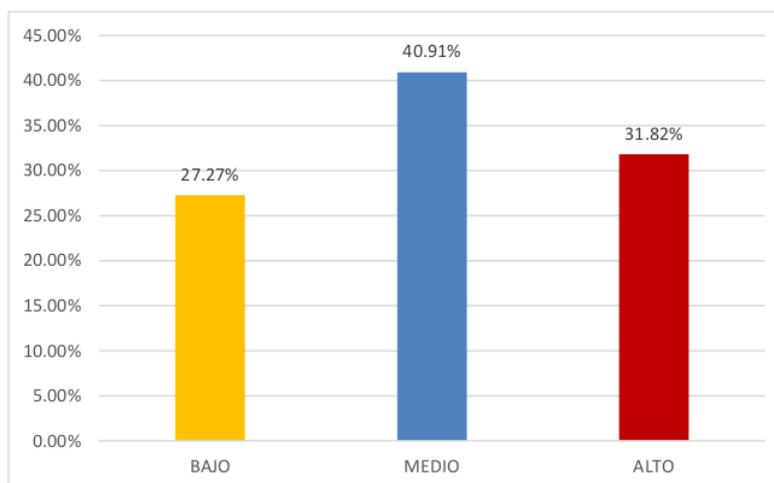
**Tabla 8**

*Distribución de frecuencias de las habilidades de liderazgo*

Nivel	F	%
Bajo	12	27.27%
Medio	18	40.91%
Alto	14	31.82%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100.00%</b>

**Figura 7**

*Porcentaje de los niveles de las habilidades de liderazgo*



**Interpretación:** De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 8 y la figura 7, se desprende que 12 profesores que representan el 27.27% de los encuestados considera que las habilidades de liderazgo por parte de los docentes son bajas en la institución educativa. Por otro lado, 18 profesores que representan el 40.91% de los encuestados afirma que estas son de un nivel medio y aceptable. En contraste, 14 profesores que representan el 31.82% de los encuestados sostiene que las habilidades de liderazgo son altas, pues consideran que los docentes poseen la capacidad de influir y motivar a otros para lograr metas y objetivos comunes que contribuyen al proceso de aprendizaje.

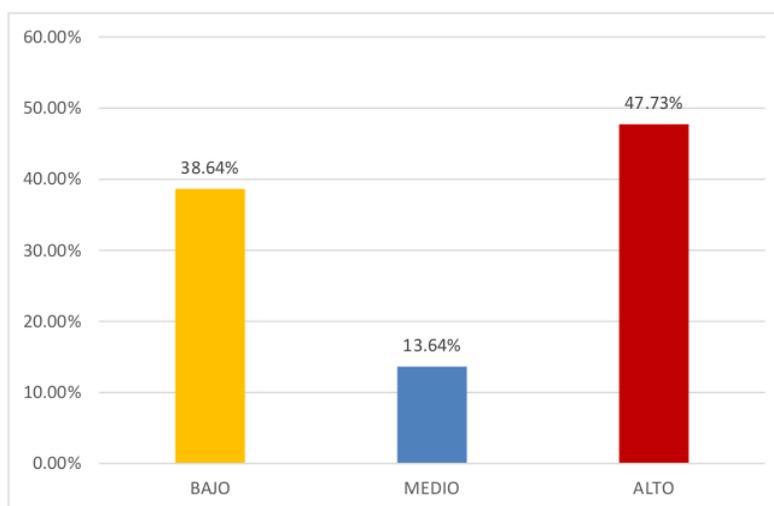
**Tabla 9**

*Distribución de frecuencias de las habilidades de pensamiento crítico*

Nivel	F	%
Bajo	17	38.64%
Medio	6	13.64%
Alto	21	47.73%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100.00%</b>

**Figura 8**

*Porcentaje de los niveles de las habilidades de pensamiento crítico*



**Interpretación:** Según los resultados presentados en la tabla 9 y la figura 8, se puede inferir que 17 profesores que representan un 38.64% de los encuestados considera que las habilidades de pensamiento crítico de los docentes en la institución educativa tienen nivel bajo, lo que limita moderadamente el proceso educativo y de aprendizaje de los estudiantes. Por otra parte, 6 profesores que representan el 13.64% de los encuestados señala que las habilidades de pensamiento crítico de los docentes tienen un nivel medio en la institución educativa. Finalmente, 21 profesores que representan un 47.73% de los encuestados considera que las habilidades de pensamiento crítico de los docentes son altas, permitiendo analizar, evaluar y cuestionar de manera objetiva información y argumentos para tomar decisiones fundamentadas y resolver problemas de manera efectiva lo cual beneficia a todos los agentes involucrados dentro de la institución educativa.

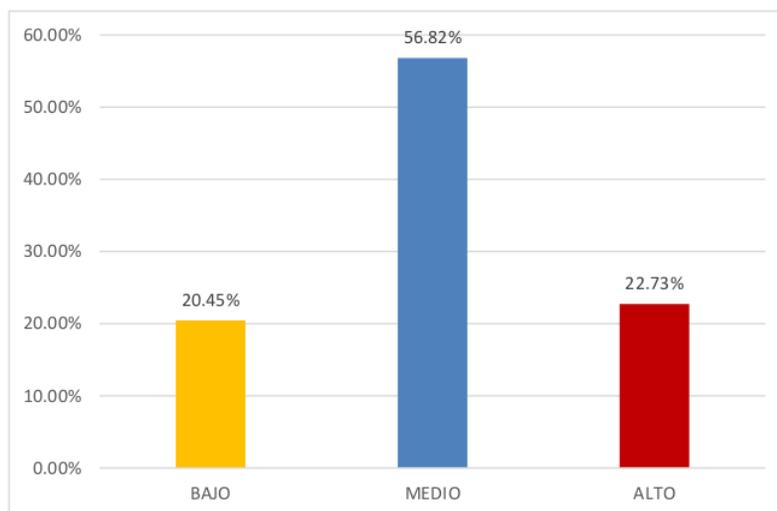
**Tabla 10**

*Distribución de frecuencias de la preparación para el aprendizaje*

Nivel	F	%
Bajo	9	20.45%
Medio	25	56.82%
Alto	10	22.73%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100.00%</b>

**Figura 9**

*Porcentaje de la preparación para el aprendizaje*



**Interpretación:** Los resultados presentados en la tabla 10 y la figura 9 permiten inferir que el nivel de preparación para el aprendizaje en la institución educativa es considerado bajo por 9 profesores que representan el 20.45% de los encuestados. Por otro lado, 25 profesores que representan el 56.82% de los encuestados indica que la preparación para el aprendizaje tiene un nivel medio. En contraste, solo 10 profesores que representan el 22.73% de los encuestados considera que la preparación para el aprendizaje es alta. Esto implica que hay un nivel aceptable de organización, motivación y adquisición de habilidades y conocimientos previos necesarios para aprovechar al máximo el proceso de aprendizaje.

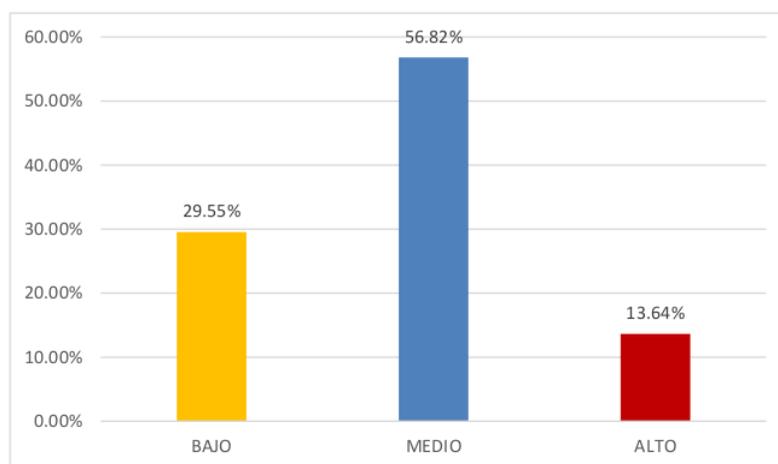
**Tabla 11**

*Distribución de frecuencias de la enseñanza para el aprendizaje*

Nivel	F	%
Bajo	13	29.55%
Medio	25	56.82%
Alto	6	13.64%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100.00%</b>

**Figura 10**

*Porcentaje de la enseñanza para el aprendizaje*



**Interpretación:** Los resultados presentados en la tabla 11 y la figura 10 permiten inferir que el nivel de enseñanza para el aprendizaje en la institución educativa es considerado bajo por 13 profesores que representan el 29.55% de los encuestados. Por otro lado, 25 profesores que representan el 56.82% de los encuestados indica que la enseñanza para el aprendizaje tiene un nivel medio. En contraste, solo 6 profesores que representan el 13.64% de los encuestados considera que la enseñanza para el aprendizaje es alta. Esto implica que hay un nivel aceptable en la forma en que se transmiten conocimientos y habilidades de manera efectiva y significativa para facilitar el proceso de adquisición de nuevos conocimientos y habilidades por parte de los estudiantes.

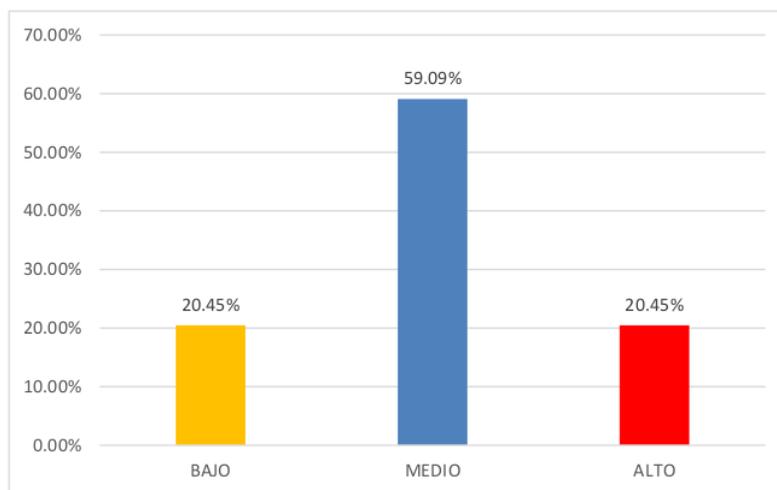
**Tabla 12**

*Distribución de frecuencia de la participación para el aprendizaje*

Nivel	F	%
Bajo	9	20.45%
Medio	26	59.09%
Alto	9	20.45%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100.00%</b>

**Figura 11**

*Porcentaje de la participación para el aprendizaje*



**Interpretación:** Los resultados presentados en la tabla 12 y la figura 11 permiten inferir que el nivel de participación para el aprendizaje en la institución educativa es considerado bajo por 9 profesores que representan el 20.45% de los encuestados. Por otro lado, 26 profesores que representan el 59.09% de los encuestados indica que la participación para el aprendizaje tiene un nivel medio. En contraste, solo 9 profesores que representan el 20.45% de los encuestados considera que la participación para el aprendizaje es alta. Esto implica que hay un nivel aceptable en la participación activa en el proceso de adquisición de conocimientos, compartiendo ideas, experiencia y perspectivas con otros, y participando en actividades educativas de manera colaborativa.

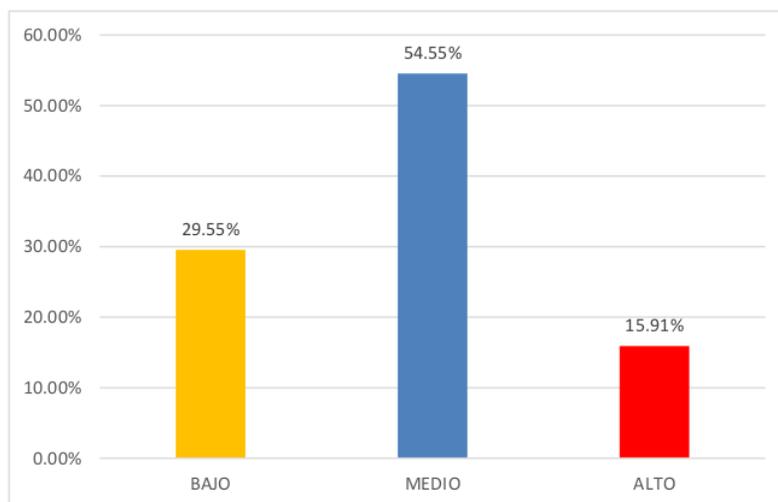
**Tabla 13**

*Distribución de frecuencias del desarrollo de profesionalidad e identidad*

Nivel	F	%
Bajo	13	29.55%
Medio	24	54.55%
Alto	7	15.91%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100.00%</b>

**Figura 12**

*Porcentaje del desarrollo de profesionalidad e identidad*



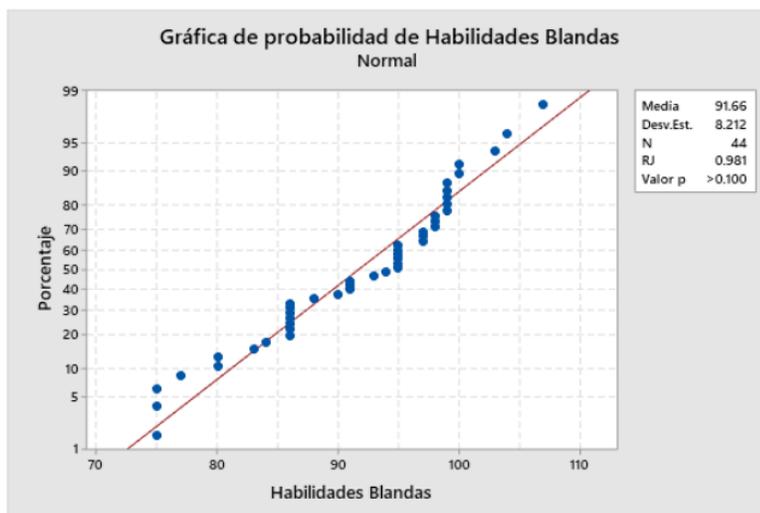
**Interpretación:** Los resultados presentados en la tabla 13 y la figura 12 permiten inferir que el nivel de participación para el aprendizaje en la institución educativa es considerado bajo por 13 profesores que representan el 29.55% de los encuestados. Por otro lado, 24 profesores que representan el 54.55% de los encuestados indica que el desarrollo de profesionalidad e identidad tiene un nivel medio. En contraste, solo 7 profesores que representan el 15.91% de los encuestados considera que el desarrollo de profesionalidad e identidad es alto. Esto implica que hay un nivel aceptable en el proceso en el que los profesionales de la educación adquieren habilidades, conocimientos y valores necesarios para desempeñarse en su trabajo de manera ética y efectiva.

## Contrastación de la hipótesis.

### Prueba de normalidad

**Figura 13**

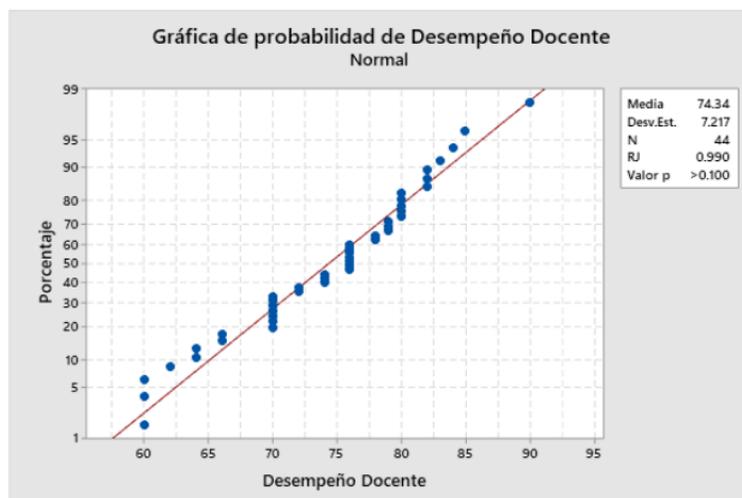
*Prueba de normalidad para la variable habilidades blandas*



Los datos de las habilidades blandas provienen de una población normal, donde  $p\_valor (0.100) >$  el valor de significancia  $\alpha = 0.05$ .

**Figura 14**

*Prueba de normalidad para la variable desempeño docente*



Los datos del desempeño docente provienen de una población normal, donde  $p\_valor (0.100) > \text{el valor de significancia } \alpha = 0.05$ .

#### **Contrastación de la hipótesis general.**

Ho: No existe una relación significativa y positiva entre las habilidades blandas y el desempeño docente de una institución educativa de Florencia de Mora 2023

H1: Existe una relación significativa y positiva entre las habilidades blandas y el desempeño docente de una institución educativa de Florencia de Mora 2023

#### **Tabla 14**

*Correlación de las habilidades blandas y desempeño docente*

Correlaciones	Valor
Correlación de Pearson	0.985
Valor p	0.000

Según la tabla 14 el coeficiente de correlación r-Pearson es 0.985, y con un  $p\_value$  de 0.000, lo cual indica que existe una correlación significativa y positiva muy fuerte entre las variables habilidades blandas y desempeño docente. Estos resultados demuestran la importancia de las habilidades blandas, entendiéndolas como aquellas habilidades socioemocionales que se trabajan y desarrollan para mejorar las relaciones interpersonales, la comunicación efectiva, la empatía, la resolución de problemas y el trabajo en equipo en el ámbito educativo. Un ambiente donde se propicien las habilidades blandas puede relacionarse significativamente en el desempeño docente, además, es fundamental para el éxito académico y personal de los estudiantes.

### Contrastación de las hipótesis específicas:

#### Hipótesis específica 1:

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre las habilidades blandas y la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023.

H<sub>1</sub>: Si existe relación significativa entre las habilidades blandas y la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023.

**Tabla 15** <sup>1</sup>  
*Correlación de las habilidades blandas dimensión y preparación para el aprendizaje*

Correlaciones	Valor
Correlación de Pearson	0.834
Valor p	0.000

Según la tabla 15 el coeficiente de correlación r-Pearson es 0.834 y el p\_value es 0.000 lo cual indica que existe una correlación significativa y positiva entre las habilidades blandas y la dimensión preparación para el aprendizaje. Esto significa que a medida que los docentes mejoran sus habilidades blandas, también mejoran sus capacidades para planificar y organizar la enseñanza.

#### Hipótesis específica 2:

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre las habilidades blandas y la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023.

H<sub>1</sub>: Sí existe relación significativa entre las habilidades blandas y la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023.

**Tabla 16** <sup>1</sup>  
*Correlación de habilidades blandas y la dimensión enseñanza para el aprendizaje*

Correlaciones	Valor
Correlación de Pearson	0.739
Valor p	0.000

Según la tabla 16 el coeficiente de correlación r-Pearson es 0.739 y el p\_value es 0.000 esto indica que existe una correlación significativa y positiva entre las habilidades blandas y la dimensión enseñanza para el aprendizaje. Estos hallazgos subrayan la importancia de que un docente realice estrategias para mejorar el proceso de enseñanza y mejorar las habilidades blandas.

Hipótesis específica 3:

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre las habilidades blandas y la dimensión participación para el aprendizaje del desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023.

H<sub>1</sub>: Sí existe relación significativa entre las habilidades blandas y la dimensión participación para el aprendizaje del desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023.

**Tabla 17** <sup>1</sup>  
*Correlación de las habilidades blandas y la dimensión participación para el aprendizaje*

Correlaciones	Valor
Correlación de Pearson	0.892
Valor p	0.000

Según la tabla 17 el coeficiente de correlación r-Pearson es 0.892 y el p\_value es 0.000 lo cual indica que existe una correlación significativa y positiva entre las habilidades blandas y la dimensión participación para el aprendizaje del desempeño docente. Este resultado indica que cuando se propicia el desarrollo de las habilidades blandas, existe una mayor participación activa de parte del docente en el proceso de enseñanza.

<sup>1</sup>  
Hipótesis específica 4:

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre las habilidades blandas y la dimensión desarrollo de profesionalidad e identidad del desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023.

H<sub>1</sub>: Sí existe relación significativa <sup>1</sup> entre las habilidades blandas y la dimensión desarrollo de profesionalidad e identidad del desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023.

**Tabla 18** <sup>1</sup>  
*Correlación de las habilidades blandas y la dimensión desarrollo de profesionalidad e identidad*

Correlaciones	Valor
Correlación de Pearson	0.715
Valor p	0.000

Según la tabla 18 el coeficiente de correlación r-Pearson es 0.715 y el p\_ value es 0.000 lo cual indica <sup>4</sup> que existe una correlación significativa y positiva entre las habilidades blandas y el desarrollo de profesionalidad e identidad del desempeño docente, lo cual indica la importancia de las habilidades blandas y como potencian la capacidad del docente para mejorar y desarrollar la enseñanza.

#### IV. DISCUSIÓN

El coeficiente de correlación r-Pearson = 0.9855 y el p\_ value =0.000 nos indica que existe una correlación significativa y positiva muy fuerte entre las variables habilidades blandas y desempeño docente. Estos resultados demuestran la importancia de priorizar el desarrollo de estas habilidades blandas en la formación y actualización de los docentes. Esto no solo contribuirá a mejorar la calidad de la educación, sino que también promoverá un ambiente de aprendizaje positivo y enriquecedor para los estudiantes.

Se tiene que las habilidades blandas de los docentes se encuentran en un nivel medio, lo cual se refleja en que se prioriza la interacción efectiva con otros miembros de la institución educativa. Esto se correlaciona con el desempeño docente que también se encuentra en niveles medios, generando un entorno positivo y respetuoso que termina por beneficiar a los estudiantes, profesores y otros miembros de la comunidad educativa. El desarrollo de habilidades blandas en los docentes también les permitirá ser modelos a seguir para sus alumnos, enseñándoles a ser respetuosos, empáticos, creativos, colaborativos y resolutivos. Por tanto, estas habilidades son esenciales para el éxito personal y profesional de los estudiantes, y los docentes tienen la responsabilidad de cultivarlas en ellos.

Estos hallazgos se ven respaldados por los trabajos de: Martínez y Sanjuan (2022) que determinaron que el componente socioemocional es crucial en el contexto escolar, pues contribuye al desarrollo de habilidades y competencias en los estudiantes. Además, Echevarría (2021) considera que el desarrollo de habilidades blandas en los docentes es fundamental para mejorar la calidad de la educación y promover un ambiente de aprendizaje enriquecedor. Sin embargo, Fernández (2021), encontró que en ambientes en los que los docentes no poseen habilidades blandas adecuadas, el desempeño docente y el proceso de aprendizaje se verán perjudicados y reducidos, lo cual impacta de manera negativa a los estudiantes. Por tanto, se demostró que las habilidades blandas también son fundamentales para establecer una buena relación con los padres y apoderados de los estudiantes. La comunicación asertiva, la empatía y la capacidad de trabajar en equipo son aptitudes que permiten generar confianza y colaboración con las familias, lo que a su vez contribuye a un mejor desarrollo académico y social de los estudiantes.

5  
Por parte de la relación entre las habilidades blandas y la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente, se determinó que existe una correlación significativa y positiva entre ambas variables. Esto significa que el mejorar las habilidades blandas de los docentes no solo beneficia su capacidad para interactuar con sus estudiantes y colegas, sino que también permite mejorar su capacidad para planificar y organizar la enseñanza, lo que lleva a un ambiente de aprendizaje más efectivo y enriquecedor que logra mejorar la relación con los estudiantes y los padres de familia. Además, dentro de la institución educativa se hallaron niveles medios de la dimensión preparación para el aprendizaje por parte de los docentes. Esto indica que los docentes tienen un nivel aceptable de preparación en cuanto a su aprendizaje y desarrollo profesional. Sin embargo, aún hay margen de mejora para fortalecer esta dimensión y asegurar que los docentes estén bien preparados para adaptarse a los cambios en la educación y ofrecer una enseñanza de calidad. Por tanto, es fundamental invertir en el desarrollo de estas habilidades y ofrecer programas de capacitación y formación continua para garantizar que los docentes estén bien preparados para adaptarse a los cambios en la educación y promover un ambiente de aprendizaje efectivo.

Los resultados anteriores se ven respaldados por lo expuesto por Pavié (2022), quien estableció que los docentes deben poseer un profundo dominio de los contenidos que deben enseñar, así como también una gran habilidad en el uso de métodos y estrategias pedagógicas que sean apropiadas para transmitir estos contenidos a los estudiantes. Del mismo modo, Ubaté (2023) determinó que la aplicación de las recomendaciones propuestas para implementar las habilidades blandas es necesaria para mejorar la gestión organizacional de la práctica docente y generar conciencia en el trabajo con un enfoque humano. Esto contribuye a incrementar la calidad educativa y promover el desarrollo integral de los estudiantes. A su vez, Angulo et al. (2020) demostraron que las habilidades blandas tienen un impacto significativo en el desempeño laboral de los docentes dentro de la institución educativa. En consecuencia, es fundamental que las instituciones educativas brinden a sus docentes oportunidades de capacitación y actualización en cuanto a contenidos y metodologías educativas. Asimismo, es importante que se promueva el desarrollo de habilidades como la empatía, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y el liderazgo, entre otros aspectos.

En cuanto a <sup>1</sup> la relación entre las habilidades blandas y la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente, se determinó que existe una correlación significativa y positiva entre ambas variables. Esto significa que las habilidades blandas son fundamentales en el desarrollo profesional de los docentes, debido a que, los docentes que poseen y desarrollan estas habilidades son capaces de mejorar el rendimiento académico y el desarrollo personal de sus estudiantes. Por lo tanto, es fundamental invertir en la formación y desarrollo de habilidades blandas en la educación. Esto se vincula con el hallazgo de niveles medios de la dimensión enseñanza para el aprendizaje dentro de la institución educativa por parte de los docentes.

Estos resultados se ven respaldados por los estudios realizados por: Huanaco (2019), quien estableció <sup>1</sup> que si un docente posee un buen manejo de habilidades blandas, esto se relaciona directamente con <sup>1</sup> un alto grado de competencias necesarias para el desarrollo de actitudes y <sup>1</sup> destrezas que permiten mejorar la situación actual del buen desempeño docente. A su vez, Espinoza (2021) estableció que las habilidades blandas son esenciales para el desempeño docente, ya que influyen en la calidad de la relación con los estudiantes, la comunicación efectiva, el manejo de conflictos y el trabajo en equipo. Por lo tanto, es importante que las instituciones educativas brinden oportunidades de desarrollo y fortalecimiento de habilidades blandas a sus docentes. Es decir que, resulta crucial que las instituciones educativas brinden oportunidades de desarrollo y fortalecimiento de habilidades blandas a sus docentes. Esto puede permitirles mejorar su desempeño en la relación con los estudiantes, la comunicación, el manejo de conflictos y el trabajo en equipo, lo cual tendrá un impacto positivo en la calidad de la educación que brindan.

En cuanto a <sup>5</sup> la relación entre las habilidades blandas y la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente, se determinó que existe una correlación significativa y positiva entre ambas variables. <sup>1</sup> Esto significa que hay una relación fuerte y positiva entre las habilidades blandas de un docente y su preparación para el aprendizaje; es decir que los docentes que poseen buenas habilidades blandas también tienden a ser más efectivos en su preparación para el aprendizaje. Esto podría deberse a que las habilidades blandas facilitan la comunicación con los estudiantes, la resolución de problemas y <sup>1</sup> la adaptación a las necesidades individuales de cada alumno, aspectos que son clave en la preparación para el aprendizaje. Además, las habilidades blandas también pueden favorecer la capacidad del

docente para establecer relaciones positivas y de confianza con sus estudiantes, lo que a su vez influye en su motivación y participación activa en el proceso de aprendizaje.

Estos resultados se ven respaldados por los estudios realizados por: Barco (2021), quien estableció que tener un nivel alto de autoestima y ser empático son dos características que están relacionadas con un mejor desempeño docente. Estos factores pueden contribuir a crear un ambiente de aprendizaje más favorable y a facilitar la relación entre el docente y sus alumnos, lo cual contribuye a la preparación para el aprendizaje. Del mismo modo, Rodríguez (2020) para tener un buen desempeño docente, es importante ser responsable, adaptable y capaz de gestionar la información de manera eficaz, mientras que las habilidades de comunicación y el desarrollo de los demás también son importantes pero pueden tener una influencia menor. Esto se relaciona con la preparación para el aprendizaje, beneficiando a los estudiantes. Por tanto, estos factores no sólo benefician a los docentes, sino también a los estudiantes, contribuyendo a crear un ambiente de aprendizaje favorable y a prepararlos para el proceso de aprendizaje.

Finalmente, con respecto a <sup>5</sup> la relación entre las habilidades blandas y la dimensión de desarrollo de profesionalidad e identidad del desempeño docente. Se estableció que existe una correlación positiva y significativa, es decir, que el desarrollo de una identidad profesional sólida implica cultivar habilidades como la autorreflexión, la ética profesional, la adaptabilidad y la capacidad de establecer relaciones efectivas con los demás. Por lo tanto, es importante que las instituciones educativas promuevan el desarrollo de habilidades blandas en sus docentes, a través de programas de capacitación y desarrollo profesional, y brinden apoyo y recursos para su implementación en el aula.

Estos resultados se ven respaldados por los estudios realizados por: Robles (2022) quien establece que aquellas habilidades van más allá de los conocimientos técnicos y académicos, refiriéndose a las capacidades y competencias profesionales que permiten a los docentes el poder interactuar de manera efectiva y desempeñarse de mejor manera, para beneficio de sus estudiantes. Asimismo, Carhuallay (2020) determinó que es necesario realizar talleres continuos de habilidades blandas y como estos permiten mejora el desempeño de los docentes dentro de las instituciones educativas.

## V. CONCLUSIONES

Se determinó que la relación entre las variables desempeño docente y habilidades blandas tiene una correlación significativa y positiva muy fuerte, encontrando un coeficiente de correlación r-Pearson de 0.985 y el p\_ value = 0.000 lo cual respalda tal afirmación. Estos resultados permiten establecer que n docente posee habilidades blandas sólidas, es probable que pueda establecer una relación más efectiva con sus estudiantes, promover un ambiente de aprendizaje positivo y actuar como un modelo a seguir.

Se identificó que existe una correlación significativa y positiva entre las habilidades blandas y la dimensión de preparación para el aprendizaje. El coeficiente de correlación r-Pearson de 0.834 y el p\_ value = 0.000 lo cual respalda esta relación. Cuando los individuos tienen habilidades blandas bien desarrolladas, es más probable que estén dispuestos a aprender y se sientan más seguros en su capacidad para adquirir nuevos conocimientos.

Se identificó que existe una correlación significativa y positiva entre las habilidades blandas y la dimensión enseñanza para el aprendizaje. El coeficiente de correlación r-Pearson de 0.739 y el p\_ value = 0.000, lo cual respalda esta relación, confirmando que cuando la enseñanza se enfoca en el desarrollo de habilidades blandas, se crea un ambiente de aprendizaje que promueve la colaboración, el pensamiento crítico, la comunicación efectiva y la resolución de problemas. Estas habilidades no solo son beneficiosas para el aprendizaje de los estudiantes, sino que también tienen un impacto positivo en su vida personal y profesional a futuro.

Se identificó que existe una correlación significativa y positiva entre las habilidades blandas y la dimensión de participación para el aprendizaje del desempeño docente. El coeficiente de correlación de r-Pearson de 0.739 y el p\_ value = 0.000, esto indica la presencia de una fuerte relación entre ambas variables. Estos hallazgos que los docentes poseen buenas habilidades blandas y fomentan la participación activa de los estudiantes en el aula logran mejores resultados académicos y un mayor compromiso de los estudiantes.

Se identificó que existe una correlación significativa y positiva entre las habilidades blandas y la dimensión desarrollo de profesionalidad e identidad del desempeño docente. Esto se evidencia en el coeficiente de correlación r-Pearson de 0.715 y el p\_ value = 0.000. Estos hallazgos respaldan que el desarrollo de habilidades blandas puede mejorar el desempeño

docente y fortalecer la identidad profesional, mientras que <sup>4</sup> el desarrollo de profesionalidad e identidad del desempeño docente puede reforzar la adquisición y desarrollo de habilidades blandas. Ambos aspectos se complementan y contribuyen a la formación integral de los docentes y al éxito educativo de los estudiantes.

## VI. RECOMENDACIONES

A los directivos de una Institución Educativa de Florencia de Mora 2023, se les sugiere seguir las siguientes recomendaciones:

Fomentar el desarrollo de habilidades blandas en los docentes. Esto puede incluir actividades y estrategias que promuevan la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la gestión emocional. Además, se podría considerar la implementación de programas de capacitación específicos en habilidades blandas, con el objetivo de fortalecer su preparación para el aprendizaje y mejorar su motivación y actitud hacia el mismo. Estas acciones contribuirán a crear un entorno propicio para el desarrollo integral de las estudiantes y potenciar su capacidad para adquirir nuevos conocimientos de manera efectiva.

Fomentar <sup>1</sup> las habilidades blandas y el desempeño docente. Para lograrlo, es importante implementar estrategias que promuevan estas habilidades en los estudiantes a través de metodologías activas y participativas, y a su vez, que los docentes trabajen en su propio desarrollo de estas competencias. Además, se debe promover la coordinación y colaboración entre los actores educativos, y realizar evaluaciones periódicas para verificar la efectividad de estas prácticas. También se recomienda establecer espacios de reflexión y evaluación periódicos para verificar la efectividad de estas prácticas y realizar los ajustes necesarios.

Enfocarse en el desarrollo de habilidades blandas tanto en profesores como en estudiantes, promoviendo la participación activa en el aula. Estrategias como fomentar la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, desarrollar la empatía y la capacidad de escucha, y crear un ambiente inclusivo y participativo en el aula, son clave para lograr estos objetivos. En resumen, estas estrategias permitirán mejorar las habilidades blandas de los profesores y fomentar la participación activa de los estudiantes, creando un ambiente de aprendizaje enriquecedor y propicio para el desarrollo integral de todos.

Implementar programas de capacitación y desarrollo que incluyan el fortalecimiento de las habilidades blandas en los docentes, con el objetivo de mejorar su desempeño y fortalecer su identidad profesional. Además, se sugiere fomentar la reflexión y autoevaluación constante en relación a <sup>1</sup> las habilidades blandas, para que los docentes puedan identificar

áreas de mejora y buscar opciones de desarrollo personalizado. Al implementar estos programas de capacitación y desarrollo que incluyan el fortalecimiento de las habilidades blandas en los docentes, se estará contribuyendo a mejorar su desempeño y fortalecer su identidad profesional. Esto se reflejará en una mayor calidad de la enseñanza y en un mejor ambiente de aprendizaje para los estudiantes dentro de la institución educativa.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Lima: Universidad de Lima.
- Angulo, P., Bazan, V., Gil, M., & Ruiz, L. (2020). *Habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 81749 Divino Jesús, La Esperanza - Trujillo, 2020*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Arias, J., Villasís Keever, M., & Miranda, M. (2016). *El protocolo de investigación III: La población de estudio*. México: Alergia.
- Barco, V. (2021). *Habilidades blandas y desempeño docente en una Institución educativa en Ventanilla, 2021*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Bradberry, T., & Greaves, J. (2019). *Inteligencia emocional 2.0*. TalentSmart.
- Brookfield, S. (2018). *Teaching for critical thinking: Tools and techniques to help students question their assumptions*. Jossey-Bass.
- Carhuallay, J. (2020). *Taller de habilidades sociales para mejorar el desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel primario, Víctor Larco – Trujillo, 2019*. Trujillo : Universidad César Vallejo.
- Cochran, W. (2014). *Sampling techniques*. John Wiley & Sons.
- Covey, S. (2023). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Paidós.
- Domínguez, M., & Fernández, P. (2018). Habilidades emocionales en la educación: revisión teórica y perspectivas de futuro. *Revista de Educación*, 215-239.
- Durlak, J., Weissberg, R., Dymnicki, A., Taylor, R., & Schellinger, K. (2011). Durlak, J; Weissberg, R; Dymnicki, A; Taylor, R; Schellinger, K The impact of enhancing students' social and emotional learning: A meta-analysis of school-based universal interventions. *Child development*, 405-432.
- Echevarría, G. (2021). *Habilidades blandas y desempeño de los docentes de la Universidad César Vallejo, año 2020*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Espinoza, R. (2021). *Las habilidades blandas en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática “Andrés de los Reyes”- Huaral 2020*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de investigación científica? *Didáctica y Educación*, 62-79.
- Fernández, M. (2021). *Habilidades blandas para mejorar el desempeño docente en la I.E. María Eugenia Puig Lince de Guayaquil – Ecuador, 2020*. Guayaquil: Universidad

- Cesar Vallejo.
- Goleman, D. (2018). *Emotional intelligence*. Bantam Book.
- Grados, W. (2023). *La comunicación efectiva y su influencia en el liderazgo docente de la Institución Educativa Coronel Portillo Silva, Huaura*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Guarniz, R., & Rodriguez, S. (2018). *El Liderazgo en la calidad de Gestión Educativa de las Instituciones Educativas de Primaria del Distrito de Asunción, Cajamarca 2018*. Chiclayo: Universidad César Vallejo.
- Guskey, T. (2000). *Evaluating professional development*. Corwin Press.
- Hargreaves, A. (2001). *The knowledge-creating school*. Buckingham: Open University Press.
- Hattie, J. (2012). *Visible Learning: A Synthesis of Over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement*. Routledge.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2023). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill.
- Huanaco, K. (2019). *Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E. "Casa Blanca de Jesús" de S.J.L.-2019*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Ingersoll, R., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research*, 201-233.
- Johnson, D., & Johnson, F. (2018). *Habilidades de trabajo en equipo para el aprendizaje cooperativo en el aula*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Johnson, S., & Birkeland, S. (2003). Pursuing a 'sense of success': New teachers explain their career decisions. *American Educational Research Journal*, 581-617.
- Katzenbach, J., & Smith, D. (2020). *El trabajo en equipo: el arte de trabajar juntos*. Barcelona: Profit Editorial.
- Konstantinou, P. (2017). Soft Skills: The expected revolution in education. *International Journal of Science Culture and Sport*, 334-351.
- Lanham, A. (2016). The Motivating Power of Participatory Proofreading. *English Journal*, 48-53.
- Lavrakas, P. (2020). *Encyclopedia of survey research methods*. Sage Publications.
- Littlejohn, H. (2021). *A Quantitative Study of the Impact of Leadership on School Culture*

- in a Small Rural School District as Measured by Stakeholder Satisfaction*. Boiling Springs: Gardner-Webb University.
- Martinez, J., & Sanjuan, L. (2022). *Ruta de intervención pedagógica para potenciar habilidades socioemocionales que inciden en el desempeño académico*. Barranquilla: Corporación Universidad de la Costa.
- Maxwell, J. (2020). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo*. Grupo Nelson.
- Mehrabian, A. (2019). *Silent Messages: Implicit Communication of Emotions and Attitudes*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Meneses, J. (2019). *El Cuestionario*. Catalunya: Universidad Oberta de Catalunya.
- MINEDU. (2022). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: MINEDU.
- Nieveen, N., & Folmer, E. (2013). Teacher professional development in the context of educational innovation: Learning activities and learning environment. *Journal of Curriculum Studies*, 523-547.
- Paul, R., & Elder, L. (2015). Critical thinking: The nature of critical and creative thought. *Journal of Developmental Education*, 2-10.
- Pavié, A. (2022). *Las competencias profesionales del profesorado de lengua castellana y comunicaciones en Chile: aportaciones a la formación inicial*. Valladolid: Universidad de Valladolid .
- Pavié, A. (2022). *Las competencias profesionales del profesorado de lengua castellana y comunicaciones en Chile: aportaciones a la formación inicial*. Valladolid: Universidad de Valladolid .
- Pérez, A., Pedraja, L., López, J., & García, R. (2019). Habilidades; sociales y rendimiento académico en estudiantes de educación secundaria. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 86-98.
- Robles, L. (2022). *Habilidades blandas y desempeño docente en una institución educativa secundaria, Abancay, Apurímac, 2022*. Abancay: Universidad César Vallejo.
- Rodríguez, J. (2020). *Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente*. Lima: Universidad Norbert Wiener.
- Smith, J., Johnson, A., & Brown, M. (2019). The Impact of Soft Skills on Teaching Performance: A Global Study. *International Journal of Education and Research* .
- Torres, C. (2021). *Desempeño docente en el área de Comunicación de la Institución Educativa N° 30637 "Andrés A. Cáceres" de San Martín de Pangoa*. Lima: Universidad Católica Sedes Sapientae.

- Ubaté, L. (2023). *Caracterización de las competencias de los docentes de la Maestría Educativa Dual de la Universidad Autónoma de Bucaramanga*. Bucaramanga: Universidad Autónoma de Bucaramanga.
- Wong, S., Lee, B., & Chen, C. (2019). Soft Skills and Teacher Performance: A Cross-Cultural Analysis. *International Journal of Educational Development*.
- Wright, J. (2013). *Encyclopedia of measurement and statistics*. Sage Publications.
- Zeichner, K. (2010). Rethinking the connections between campus courses and field experiences in college- and university-based teacher education. *Journal of Teacher Education*, 89-99.

## ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

### CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS

**Instrucciones:** Estimado(a) profesor (a), lea atentamente cada ítem y seleccione el número que mejor refleje su percepción. Luego proceda a marcar con una equis (X) dentro del recuadro correspondiente.

1: Nunca    2: Casi nunca    3: A veces    4: Casi siempre    5: Siempre  
 Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

DIMENSIONES / ÍTEMS		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Nº	<b>HABILIDADES DE COMUNICACIÓN</b>					
1	Usted percibe que sus colegas son capaces de transmitir información clara y precisa a otros docentes, evitando malentendidos y confusiones.					
2	Usted percibe que sus colegas solucionan los conflictos que se presentan en su institución educativa mediante el diálogo.					
3	Usted percibe que sus colegas adaptan la comunicación según su interlocutor.					
4	Usted percibe que sus colegas comunican sus mensajes de manera efectiva asegurándose de que los demás lo hayan entendido. <span style="color: red;">1</span>					
5	Usted percibe que existe una comunicación abierta y fluida entre los profesores de la institución educativa.					
<b>HABILIDADES DE TRABAJO EN EQUIPO</b>						
6	Usted percibe que sus colegas comparten recursos y materiales educativos entre sí.					
7	Usted percibe que sus colegas trabajan juntos para resolver problemas y encontrar soluciones en beneficio de toda la institución educativa.					
8	Usted percibe que existe un sentido de pertenencia y compañerismo entre los profesores de la institución educativa.					
9	Usted percibe que los profesores colaboran en la planificación y ejecución de proyectos integrando áreas.					
10	Usted percibe que en los profesores se fomenta un sentido de pertenencia y compromiso en las actividades asignadas con un objetivo en común.					
<b>HABILIDADES EMOCIONALES</b>						
11	Usted percibe que sus colegas demuestran comprensión y solidaridad ante las dificultades personales de los demás profesores.					
12	Usted percibe que sus colegas son capaces de ponerse en el lugar del otro y comprender sus puntos de vista.					
13	Usted percibe que existe una actitud de escucha activa y atención a los problemas que puedan surgir entre los profesores de la institución educativa.					
14	Usted percibe que existe un ambiente de confianza y respeto mutuo					

	entre los profesores de la institución educativa.						
15	Usted percibe que sus colegas son capaces de ponerse en el lugar de los demás y comprender sus dificultades de la profesión.						
<b>HABILIDADES DE LIDERAZGO</b>							
16	Usted percibe que sus colegas promueven un ambiente de liderazgo donde se resuelven los desacuerdos de manera ética y profesional.						
17	Usted percibe que sus colegas muestran iniciativa y liderazgo en la planificación de actividades curriculares y extracurriculares en la institución educativa.						
18	Usted percibe que sus colegas promueven con liderazgo el trabajo en equipo entre profesores de la institución educativa.						
19	Usted percibe que sus colegas demuestran habilidades para motivar e inspirar a los estudiantes y compañeros de trabajo.						
20	Usted percibe que sus colegas crean un clima positivo y fomentan la participación activa de los estudiantes, al liderar en un ambiente de aprendizaje significativo.						
<b>HABILIDADES DE PENSAMIENTO CRÍTICO</b>							
21	Durante las reuniones de trabajo, usted percibe que sus colegas son capaces de analizar diferentes puntos de vista antes de tomar una decisión.						
22	Usted percibe que sus colegas tienen la disposición de cuestionar sus creencias y prejuicios al evaluar la información.						
23	Durante las reuniones de trabajo, usted percibe que sus colegas se muestran abiertos a escuchar y considerar diferentes opiniones y perspectivas.						
24	Durante las reuniones de trabajo, ante puntos de vista discrepantes, usted percibe que sus colegas utilizan argumentos lógicos y evidencias sólidas para emitir sus opiniones.						
25	Durante las reuniones de trabajo, usted percibe que sus colegas muestran disposición a cambiar de opinión al identificar su error.						

*¡Muchas gracias por su participación!*

## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

**Instrucciones:** Estimado(a) profesor (a), lea atentamente cada ítem y seleccione el número que mejor refleje su percepción. Luego proceda a marcar con una equis (X) dentro del recuadro correspondiente.

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

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

DIMENSIONES / ÍTEMS		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Nº	<b>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE</b>					
1	Demuestra dominio en la elaboración de las programaciones curriculares anuales en base a los intereses y necesidades de los estudiantes.					
2	Demuestra dominio en la elaboración de las experiencias y/o unidades de aprendizaje en base a los intereses y necesidades de los estudiantes.					
3	Selecciona los contenidos en base a los estándares de aprendizaje; según el ciclo educativo que corresponde.					
4	Revisa una variedad de fuentes de información, como libros de texto, artículos académicos, videos educativos; cuyos materiales utilizará en el desarrollo de la sesión de aprendizaje.					
5	Diseña los indicadores de evaluación en concordancia a las competencias del área y desempeños esperados.					
<b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE</b>						
6	Demuestra conocimiento actualizado al momento de desarrollar aprendizajes significativos y utilizar recursos educativos como soporte para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.					
7	Utiliza estrategias creativas que le permiten lograr aprendizajes significativos en los estudiantes.					
8	Utiliza diversos recursos tecnológicos accesibles en función a los objetivos de los aprendizajes, promoviendo la creatividad.					
9	Promueve retroalimentación inmediata al proporcionar comentarios reflexivos sobre las participaciones de los estudiantes.					
10	Resuelve conflictos a través del diálogo con los estudiantes; utilizando herramientas formativas y positivas que regulen su comportamiento de manera eficaz.					
<b>PARTICIPACIÓN PARA EL APRENDIZAJE</b>						
11	Promueve la participación de los estudiantes en equipos; motivándolos a interactuar colaborativamente al intercambiar vivencias significativas.					
12	Participa en la elaboración del proyecto educativo institucional, adaptando las actividades a las necesidades del aprendizaje.					
13	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen sus conocimientos y ellos mismos de forma reflexiva encuentren una estrategia de mejora.					

14	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias, integrándolas con cordialidad y empatía en el aprendizaje.					
15	Integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad, involucrando activamente a todos los estudiantes.					
<b>DESARROLLO DE PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD</b>						
16	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación e innovación pedagógica con el fin de promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.					
17	Reflexiona en las reuniones colegiadas sobre su práctica pedagógica; buscando una solución o estrategia para mejorar.					
18	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional de acuerdo a sus interés, motivación y compromiso de identidad institucional.					
19	Actúa de acuerdo a principios de la ética profesional docente utilizando como soporte las habilidades comunicativas.					
20	Participa constantemente en talleres, conferencias o cursos de formación logrando nuevas habilidades, conocimientos y estrategias educativas; para mejorar las prácticas pedagógicas.					

*¡Muchas gracias por su participación!*

Anexo 2: Ficha técnica

Ficha técnica para la variable: Habilidades blandas:

<b>Nombre original del instrumento:</b>	Cuestionario para medir las habilidades blandas.
<b>Autor y año:</b>	<b>Original:</b> Ramos Reyes Nérida Yanet – 2023. Vargas Castañeda Rocío Elizabeth – 2023. <b>Adaptación:</b>
<b>Objetivo del instrumento:</b>	Medir las habilidades blandas.
<b>Usuarios:</b>	Personal docente de la IE. Túpac Amaru II de Florencia de Mora.
<b>Forma de administración:</b>	Presencial.
<b>Validez:</b>	Los expertos que participaron como jueces fueron: - Mg. César Amado Herrera Cruz. - Mg. Evelyn Juvixa Carranza Viera. - Mg. Lesly Yasmina Saavedra.
<b>Confiabilidad:</b>	El coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0.86, lo cual indica que los instrumentos tienen alta confiabilidad.

Ficha técnica para la variable: Desempeño docente:

<b>Nombre original del instrumento:</b>	Cuestionario para medir el desempeño docente.
<b>Autor y año:</b>	<b>Original:</b> Ramos Reyes Nérida Yanet – 2023. Vargas Castañeda Rocío Elizabeth – 2023. <b>Adaptación:</b>
<b>Objetivo del instrumento:</b>	Medir el desempeño docente.
<b>Usuarios:</b>	Personal docente de la I.E. Túpac Amaru II de Florencia de Mora.
<b>Forma de administración:</b>	Presencial.
<b>Validez:</b>	Los expertos que participaron como jueces fueron tres docentes: - Dra. María Luz Pérez Guevara. - Dr. Antonio Yañez Díaz. - Dr. Luis Ángel Alfaro Marín.
<b>Confiabilidad:</b>	El coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0.86, lo cual indica que los instrumentos tienen alta confiabilidad.

Anexo 3: Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Habilidades blandas.	Relacionadas con aspectos emocionales y sociales. Son habilidades subjetivas y difíciles de medir, pero son de gran valor en el ámbito laboral y personal. Permiten a las personas el poder relacionarse con los demás de manera efectiva, adaptarse a diferentes situaciones, resolver conflictos y manejar emociones de manera positiva.	Se operacionalizará mediante el uso de la técnica de recopilación de datos y con el instrumento encuesta, la cual mide las 5 dimensiones de la variable y sus 25 ítems. Se aplicará el instrumento de manera presencial a los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru II en un tiempo máximo de 30 minutos.	Habilidades de comunicación	Valorar las capacidades comunicativas.	1-5	- Cuestionario	Likert: (1-2-3-4-) - Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre
			Habilidades de trabajo en equipo	Valorar las capacidades de cooperación.	6-10		
			Habilidades emocionales	Valorar las capacidades de empatía.	11-15		
			Habilidades de liderazgo	Valorar las capacidades de liderazgo.	16-20		
			Habilidades de pensamiento crítico	Valorar las capacidades analíticas.	21-25		
Desempeño docente.	Capacidad de un docente para impartir conocimientos de manera efectiva, motivadora y adaptada a las necesidades de los estudiantes. También implica la capacidad de planificar y organizar las actividades educativas, establecer una comunicación efectiva con los estudiantes, evaluar su progreso y poder adaptar las estrategias de enseñanza según sea necesario.	Se operacionalizará mediante el uso de la técnica de recopilación de datos y con el instrumento encuesta, la cual mide las 4 dimensiones de la variable y sus 20 ítems. Se aplicará el instrumento de manera presencial a los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru II en un tiempo máximo de 30 minutos.	Preparación para el aprendizaje	Valorar la capacidad del docente para planificar y organizar la enseñanza.	1-5	- Cuestionario	Likert: (1-2-3-4-5) - Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre
			Enseñanza para el aprendizaje	Valorar la capacidad del docente para realizar estrategias para la enseñanza.	6-10		
			Participación para el aprendizaje	Valorar la capacidad del docente para realizar la incorporación activa para la enseñanza.	11-15		
			Desarrollo de profesionalidad e identidad	Valorar la capacidad del docente para mejorar y desarrollar la enseñanza.	16-20		





## Anexo 5: Carta de presentación



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Trujillo, 07 de diciembre del 2023

**CARTA N° 621-2023/UCT-FH**  
Dirigido a María Soledad Bocanegra Rodríguez  
Directora de la I.E. Túpac Amaru II  
LA LIBERTAD



De mi especial consideración:

Es propicia la oportunidad para saludarle muy cordialmente y a la vez hacerle llegar un cordial saludo.

Ante usted presentamos, a las Bachilleres Ramos Reyes Nérida Yanet y Vargas Castañeda Rocío Elizabeth de la Segunda Especialidad en Gestión Educativa, de la carrera de Educación de la Facultad de Humanidades, de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, quienes deseamos realizar un trabajo de investigación denominado **“Habilidades blandas y desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023”**, en su institución los días lunes 11 al viernes 15 de diciembre del año 2023, con el propósito de aplicar nuestros instrumentos, siendo un requisito importante para la validez y confiabilidad de nuestra tesis, con el fin de poder obtener su título profesional.

Nos despedimos de usted con las muestras de alta consideración y respeto a su persona.

Muy respetuosamente,



**Dr. Héctor Israel Velásquez Cueva**  
Decano de la Facultad de Humanidades  
Universidad Católica de Trujillo

## Anexo 6: Carta de autorización



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Florencia de Mora 12 de diciembre del 2023

CARTA N° 062-2023/GRELL-UGEL N°02-IE-TA-II-FM

**DR. HÉCTOR ISRAEL VELÁSQUEZ CUEVA**

**Decano de la Facultad de Humanidades de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI**

**Presente**

Por intermedio del presente documento yo María Soledad Bocanegra Rodríguez, directora de la institución educativa TUPAC AMARU II, tengo conocimiento sobre el expediente de referencia N° 1171 del 11/12/2023 que, las bachilleres Ramos Reyes Nérida Yanet y Vargas Castañeda Rocío Elizabeth de la Segunda Especialidad en Gestión Educativa; de la carrera de Educación de la Facultad de Humanidades en la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI” responsables de la investigación titulada **“Habilidades blandas y desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023”**.

Entiendo que el objetivo principal de la investigación es determinar cómo se relacionan las habilidades blandas y el desempeño docente de una institución educativa de Florencia de Mora 2023; además comprendo que los docentes participaran de forma voluntaria, previo conocimiento informado, independiente de mi autorización.

También comprendo que implica un manejo confidencial, por lo que los participantes no serán identificados, solo los documentos o publicaciones derivados del estudio. La información obtenida será utilizada sólo con fines de esta investigación. Para lo cual PERMITO la recopilación de información a través de cuestionarios.

Ante cualquier duda o consulta respecto a la investigación se deben contactar a las investigadoras responsables Ramos Reyes Nerida Yanet con número de celular 938 137 947 y Vargas Castañeda Rocío Elizabeth con número de celular 985 665 700, ante algún reclamo referido a la vulneración de los derechos del participante

La presente CARTA DE AUTORIZACIÓN se firma en dos ejemplares. Uno de los documentos queda en poder de las investigadoras y el otro en mi poder como directora de la I.E.

Para formalizar la autorización del estudio, firmo a continuación.

María Soledad Bocanegra Rodríguez  
Directora

## Anexo 7: Consentimiento informado



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trujillo, 13 diciembre del 2023

MARÍA SOLEDAD BOCANEGRA RODRÍGUEZ  
DIRECTORA DE LA I.E. "TÚPAC AMARU II" - FLORENCIA DE MORA.  
SD

Es grato dirigirme a usted para expresarle mis saludos y al mismo tiempo presentar a: Br. Nérida Yanet Ramos Reyes y Br. Rocío Elizabeth Vargas Castañeda, estudiantes de Segunda especialidad en Gestión Educativa de la Facultad de Humanidades, quienes desarrollarán el proyecto de tesis titulado: **"Habilidades blandas y desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023"**, con la asesoría de la Mg María Elizabeth Reyes González.

Para ello requieren la autorización y acceso para aplicar el (los) instrumento (s): cuestionario para medir las habilidades blandas y cuestionario para medir el desempeño docente a los participantes de la muestra de docentes de la I.E. "Túpac Amaru II" y la divulgación de la filiación de la entidad con las características de la misma.

Conocedores de su alto espíritu de colaboración con la investigación que redundará no solo en la identificación y planteamiento de solución a una problemática concreta, sino que al mismo tiempo permitirá el desarrollo de esta tesis que conduzca a la obtención del Título profesional de Gestión Educativa, para las Bachilleres presentadas líneas arriba.

Agradeciendo su atención a la presente. Atentamente,

Mg. María Elizabeth Reyes González  
ASESORA

Pd. El presente documento deberá ser firmado y sellado por la persona a la que se dirige el consentimiento, como signo de autorización del mismo.

CÓDIGO DE ÉTICA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Anexo 8: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Habilidad 2 de desempeño docente en una Institución Educativa de Florencia de Mora 2023.	<p><b>Problema</b></p> <p>¿Cómo se relacionan las habilidades blandas y el desempeño docente de una institución educativa de Florencia de Mora 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo se relacionan las habilidades blandas y la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023?</li> <li>¿Cómo se relacionan las habilidades blandas y la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño</li> </ul>	<p><b>Hipótesis</b></p> <p>Existe una relación significativa y positiva entre las habilidades blandas y el desempeño docente de una institución educativa de Florencia de Mora, 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Si existe relación significativa entre la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente y las habilidades blandas en una institución educativa de Florencia de Mora, 2023.</li> <li>Si existe relación significativa entre la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente y las habilidades blandas en una institución</li> </ul>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar cómo se relacionan las habilidades blandas y el desempeño docente de una institución educativa de Florencia de Mora, 2023</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar como se relacionan las habilidades blandas y la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023</li> <li>Identificar como se relacionan las habilidades blandas la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente en una institución</li> </ul>	<p><b>Habilidades blandas</b></p> <p>Relacionadas con aspectos emocionales y sociales. Son habilidades subjetivas y difíciles de medir, pero son de gran valor en el ámbito laboral y personal. Permiten a las personas el poder relacionarse con los demás de manera efectiva, adaptarse a diferentes situaciones, resolver conflictos y manejar emociones de manera positiva.</p> <p><b>Desempeño docente</b></p> <p>Capacidad de un</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Habilidades de comunicación</li> <li>Habilidades de trabajo en equipo</li> <li>Habilidades emocionales</li> <li>Habilidades de liderazgo</li> <li>Habilidades de pensamiento crítico</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b> Básica.</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo.</p> <p><b>Diseño:</b> Correlacional de corte transversal.</p> <p><b>Población y muestra:</b></p> <p><b>Población:</b> 62 docentes del nivel primario y secundario de la I.E. Túpac Amaru II de Florencia de Mora.</p> <p><b>Muestra:</b> 44 docentes de los niveles primario y secundario de la I.E. Túpac Amaru II de Florencia de Mora.</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumentos de recolección de datos:</b> Cuestionario.</p> <p><b>Método de análisis de investigación:</b> La validación del instrumento, la confiabilidad del instrumento a través del Alpha de Cronbach y la tabulación de los resultados obtenidos empleando hojas de cálculo.</p>

	<p>2 docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo se relacionan las habilidades blandas y la dimensión participación para el aprendizaje del desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023?</li> <li>¿Cómo se relacionan las habilidades blandas y la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad del desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023?</li> </ul>	<p>dimensión enseñanza para el aprendizaje del docente y las habilidades blandas en una institución educativa de Mora, 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sí existe relación significativa entre la dimensión participación para el aprendizaje del desempeño docente y las habilidades blandas en una institución educativa de Florencia de Mora, 2023.</li> <li>Sí existe relación significativa entre la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad del desempeño docente y las habilidades blandas en una institución educativa de Florencia de Mora, 2023.</li> </ul>	<p>educativa de Florencia de Mora 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar como se relacionan las habilidades blandas y la dimensión participación para el aprendizaje del desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023</li> <li>Identificar como se relacionan las habilidades blandas y la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad del desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023.</li> </ul>	<p>docente para impartir conocimientos de manera efectiva, motivadora y adaptada a las necesidades de los estudiantes. También implica la capacidad de planificar y organizar las actividades educativas, establecer una comunicación efectiva con los estudiantes, evaluar su progreso y poder adaptar las estrategias de enseñanza según sea necesario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enseñanza para el aprendizaje</li> <li>Participación para el aprendizaje</li> <li>Desarrollo de profesionalidad e identidad</li> </ul>	
--	--	--	---	---	---	--

## Anexo 9: Validación por juicio de expertos

### Validación del juicio de expertos.

#### Validez y fiabilidad del instrumento

#### PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Mg. Herrera Cruz, César Amado

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

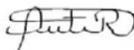
**CUESTIONARIO PARA MEDIAR LAS HABILIDADES BLANDAS** diseñado por las tesistas; Ramos Reyes Nérida Yanet y Vargas Castañeda Rocío Elizabeth cuyo propósito es medir las habilidades blandas, el cual será aplicado a los docentes de la institución educativa “Túpac Amaru II” de Florencia de Mora 2023, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: **Habilidades blandas y desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023**

Tesis que será presentada a la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el Título profesional de: **Segunda especialidad en Gestión Educativa**

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



-----  
Ramos Reyes Nérida Yanet



-----  
Vargas Castañeda Rocío Elizabeth

### JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, 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	Habilidades de comunicación	Valorar las capacidades comunicativas.	1-5	X	
	Habilidades de trabajo en equipo	Valorar las capacidades de cooperación.	6-10	X	
	Habilidades emocionales	Valorar las capacidades de empatía.	11-15	X	
	Habilidades de liderazgo	Valorar las capacidades de liderazgo.	16-20	X	
	Habilidades de pensamiento crítico	Valorar las capacidades analíticas.	21-25	X	

**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.

Pregunta		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Usted percibe que sus colegas son capaces de transmitir información clara y precisa a otros docentes, evitando malentendidos y confusiones.	X					
2	Usted percibe que sus colegas solucionan los conflictos que se presentan en su institución educativa mediante el diálogo.	X					
3	Usted percibe que sus colegas adaptan la comunicación según su interlocutor.	X					
4	Usted percibe que sus colegas comunican sus mensajes de manera efectiva asegurándose de que los demás lo hayan entendido.	X					
5	Usted percibe que existe una comunicación abierta y fluida entre los profesores de la institución educativa.	X					
6	Usted percibe que sus colegas comparten recursos y materiales educativos entre sí.	X					
7	Usted percibe que sus colegas trabajan juntos para resolver problemas y encontrar soluciones en beneficio de la institución educativa.	X					Sugerencia: "... beneficio de la institución..."
8	Usted percibe que existe un sentido de pertenencia y compañerismo entre los profesores de la institución educativa.	X					
9	Usted percibe que los profesores colaboran en la planificación y ejecución de proyectos integrando áreas.	X					
10	Usted percibe que en la institución educativa se fomenta la diversidad de ideas y se valoran las diferentes perspectivas entre los profesores.		X				
11	Usted percibe que sus colegas demuestran comprensión y solidaridad ante las dificultades personales de los demás profesores.	X					
12	Usted percibe que sus colegas son capaces de ponerse en el lugar del otro y comprender sus puntos de vista.		X				
13	Usted percibe que existe una actitud de escucha activa y atención a los problemas que puedan surgir entre los profesores de la institución educativa.	X					
14	Usted percibe que existe un ambiente de confianza y respeto mutuo entre los profesores de la institución educativa.	X					
15	Usted percibe que sus colegas son capaces de ponerse en el lugar de los demás y comprender sus dificultades.		X				Sugerencia: "... y comprender

							dificultades propias de la profesión."
16	Usted percibe que sus colegas son un modelo a seguir en términos de ética y profesionalismo.	X					
17	Usted percibe que sus colegas muestran iniciativa y liderazgo en la planificación de actividades curriculares y extracurriculares en la institución educativa.	X					
18	Usted percibe que sus colegas promueven la colaboración y el trabajo en equipo entre profesores de la institución educativa.	X					
19	Usted percibe que sus colegas demuestran habilidades para motivar e inspirar a los estudiantes y compañeros de trabajo.	X					
20	Usted percibe que sus colegas fomentan el respeto y la valoración de la diversidad entre los estudiantes y profesores.	X					
21	Durante las reuniones de trabajo, usted percibe que sus colegas son capaces de analizar diferentes puntos de vista antes de tomar una decisión.	X					
22	Usted percibe que sus colegas tienen la disposición de cuestionar sus creencias y prejuicios al evaluar la información.	X					
23	Durante las reuniones de trabajo, usted percibe que sus colegas se muestran abiertos a escuchar y considerar diferentes opiniones y perspectivas.	X					
24	Durante las reuniones de trabajo, ante puntos de vista discrepantes, usted percibe que sus colegas utilizan argumentos lógicos y evidencias sólidas para emitir sus opiniones.	X					
25	Durante las reuniones de trabajo, usted percibe que sus colegas muestran disposición a cambiar de opinión al identificar su error.	X					
<b>Total:</b>		22	3				

Evaluado por: (Apellidos y Nombres): Herrera Cruz, César Amado

D.N.I.: 18174384

Fecha: 27 de noviembre de 2023

Firma:



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, César Amado Herrera Cruz, con Documento Nacional de Identidad N° 18174384 de profesión docente, grado académico Magister con mención en Psicología Educativa, con código 1518174384 de colegiatura; labor que ejerzo actualmente como docente, en la Institución Educativa Túpac Amaru II.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento

denominado CUESTIONARIO PARA MEDIAR LAS HABILIDADES BLANDAS, cuyo propósito es medir habilidades blandas, a los efectos de su aplicación a docentes de la Institución Educativa "Túpac Amaru II" de Florencia de Mora - Trujillo.

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

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

Apreciación total:  
MA= Muy adecuado ( X ) BA = Bastante adecuado ( )  
A= Adecuado ( ) PA= Poco adecuado ( ) NA= No adecuado ( )

Trujillo, a los 27 días del mes de noviembre del 2023

Apellidos y nombres: César Amado Herrera Cruz DNI: 18174384

Firma: 

## Validación del juicio de expertos.

### Validez y fiabilidad del instrumento

#### PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Mg. Evelyn Juvixa Carranza Viera

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

**CUESTIONARIO PARA MEDIAR LAS HABILIDADES BLANDAS** diseñado por las tesisistas; Ramos Reyes Nérida Yanet y Vargas Castañeda Rocío Elizabeth cuyo propósito es medir las habilidades blandas, el cual será aplicado a los docentes de la institución educativa “Túpac Amaru II” de Florencia de Mora 2023, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: **Habilidades blandas y desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023**

Tesis que será presentada a la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el Título profesional de: **Segunda especialidad en Gestión Educativa**

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



-----  
Ramos Reyes Nérida Yanet



-----  
Vargas Castañeda Rocío Elizabeth

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, 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	Habilidades de comunicación	Valorar las capacidades comunicativas.	1-5	X	
	Habilidades de trabajo en equipo	Valorar las capacidades de cooperación.	6-10	X	
	Habilidades emocionales	Valorar las capacidades de empatía.	11-15	X	
	Habilidades de liderazgo	Valorar las capacidades de liderazgo.	16-20	X	
	Habilidades de pensamiento crítico	Valorar las capacidades analíticas.	21-25	X	

**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.

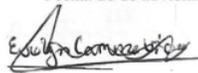
Pregunta		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Usted percibe que sus colegas son capaces de transmitir información clara y precisa a otros docentes, evitando malentendidos y confusiones.	X					
2	Usted percibe que sus colegas solucionan los conflictos que se presentan en su institución educativa mediante el diálogo.	X					
3	Usted percibe que sus colegas adaptan la comunicación según su interlocutor.	X					
4	Usted percibe que sus colegas comunican sus mensajes de manera efectiva asegurándose de que los demás lo hayan entendido.	X					
5	Usted percibe que existe una comunicación abierta y fluida entre los profesores de la institución educativa.	X					
6	Usted percibe que sus colegas comparten recursos y materiales educativos entre sí.	X					
7	Usted percibe que sus colegas trabajan juntos para resolver problemas y encontrar soluciones en beneficio de la institución educativa.	X					Sugerencia: modificar la palabra lola por toda.
8	Usted percibe que existe un sentido de pertenencia y compañerismo entre los profesores de la institución educativa.	X					
9	Usted percibe que los profesores colaboran en la planificación y ejecución de proyectos integrando áreas.	X					
10	Usted percibe que en la institución educativa se fomenta la diversidad de ideas y se valoran las diferentes perspectivas entre los profesores.		X				
11	Usted percibe que sus colegas demuestran comprensión y solidaridad ante las dificultades personales de los demás profesores.	X					
12	Usted percibe que sus colegas son capaces de ponerse en el lugar del otro y comprender sus puntos de vista.	X					
13	Usted percibe que existe una actitud de escucha activa y atención a los problemas que puedan surgir entre los profesores de la institución educativa.	X					
14	Usted percibe que existe un ambiente de confianza y respeto mutuo entre los profesores de la institución educativa.	X					
15	Usted percibe que sus colegas son capaces de ponerse en el lugar de los demás y comprender sus dificultades.		X				Especificar qué tipo de dificultades.

16	Usted percibe que sus colegas son un modelo a seguir en términos de ética y profesionalismo.	X						
17	Usted percibe que sus colegas muestran iniciativa y liderazgo en la planificación de actividades curriculares y extracurriculares en la institución educativa.	X						
18	Usted percibe que sus colegas promueven la colaboración y el trabajo en equipo entre profesores de la institución educativa.	X						
19	Usted percibe que sus colegas demuestran habilidades para motivar e inspirar a los estudiantes y compañeros de trabajo.	X						
20	Usted percibe que sus colegas fomentan el respeto y la valoración de la diversidad entre los estudiantes y profesores.	X						
21	Durante las reuniones de trabajo, usted percibe que sus colegas son capaces de analizar diferentes puntos de vista antes de tomar una decisión.	X						
22	Usted percibe que sus colegas tienen la disposición de cuestionar sus creencias y prejuicios al evaluar la información.	X						
23	Durante las reuniones de trabajo, usted percibe que sus colegas se muestran abiertos a escuchar y considerar diferentes opiniones y perspectivas.	X						
24	Durante las reuniones de trabajo, ante puntos de vista discrepantes, usted percibe que sus colegas utilizan argumentos lógicos y evidencias sólidas para emitir sus opiniones.	X						
25	Durante las reuniones de trabajo, usted percibe que sus colegas muestran disposición a cambiar de opinión al identificar su error.	X						
<b>Total:</b>		23	2					

Evaluado por: (Apellidos y Nombres): Evelyn Juvixa Carranza Viera

D.N.I.: 43365263 Fecha: 28 de noviembre de 2023

Firma:



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Evelyn Juvixa Carranza Viera, con Documento Nacional de Identidad N° 43365263 de profesión docente, grado académico Magister con mención en Psicología Educativa, con código 1543365263 de colegiatura; labor que ejerzo actualmente como docente y coordinadora de tutoría, en la Institución Educativa Claretiano de Trujillo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento

denominado CUESTIONARIO PARA MEDIAR LAS HABILIDADES BLANDAS, cuyo propósito es medir habilidades blandas, a los efectos de su aplicación a docentes de la Institución Educativa "Túpac Amaru II" de Florencia de Mora - Trujillo.

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

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

Apreciación total:

MA= Muy adecuado ( X ) BA = Bastante adecuado ( )

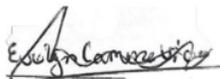
A= Adecuado ( ) PA= Poco adecuado ( ) NA= No adecuado ( )

Trujillo, a los 28 días del mes de noviembre del 2023

Apellidos y nombres: Evelyn Juvixa Carranza Viera

DNI: 43365263

Firma:



## Validación del juicio de expertos.

### Validez y fiabilidad del instrumento

#### PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Mg. Lesly Yasmina Saavedra Rodríguez

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

**CUESTIONARIO PARA MEDIAR LAS HABILIDADES BLANDAS** diseñado por las tesis; Ramos Reyes Nérida Yanet y Vargas Castañeda Rocío Elizabeth cuyo propósito es medir las habilidades blandas, el cual será aplicado a los docentes de la institución educativa "Túpac Amaru II" de Florencia de Mora 2023, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: **Habilidades blandas y desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023**

Tesis que será presentada a la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el Título profesional de: **Segunda especialidad en Gestión Educativa**

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



-----  
Ramos Reyes Nérida Yanet



-----  
Vargas Castañeda Rocío Elizabeth

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, 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	Habilidades de comunicación	Valorar las capacidades comunicativas.	1-5	X	
	Habilidades de trabajo en equipo	Valorar las capacidades de cooperación.	6-10	X	
	Habilidades emocionales	Valorar las capacidades de empatía.	11-15	X	
	Habilidades de liderazgo	Valorar las capacidades de liderazgo.	16-20	X	
	Habilidades de pensamiento crítico	Valorar las capacidades analíticas.	21-25	X	

**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.

Nº	Pregunta Ítems	Valoración					Observaciones
		MA	BA	A	PA	NA	
1	Usted percibe que sus colegas son capaces de transmitir información clara y precisa a otros docentes, evitando malentendidos y confusiones.	X					
2	Usted percibe que sus colegas solucionan los conflictos que se presentan en su institución educativa mediante el diálogo.	X					
3	Usted percibe que sus colegas adaptan la comunicación según su interlocutor.	X					
4	Usted percibe que sus colegas comunican sus mensajes de manera efectiva asegurándose de que los demás lo hayan entendido.	X					
5	Usted percibe que existe una comunicación abierta y fluida entre los profesores de la institución educativa.	X					
6	Usted percibe que sus colegas comparten recursos y materiales educativos entre sí.	X					
7	Usted percibe que sus colegas trabajan juntos para resolver problemas y encontrar soluciones en beneficio de la institución educativa.	X					cambiar la palabra lola por toda.
8	Usted percibe que existe un sentido de pertenencia y compañerismo entre los profesores de la institución educativa.	X					
9	Usted percibe que los profesores colaboran en la planificación y ejecución de proyectos integrando áreas.	X					
10	Usted percibe que en la institución educativa se fomenta la diversidad de ideas y se valoran las diferentes perspectivas entre los profesores.		X				
11	Usted percibe que sus colegas demuestran comprensión y solidaridad ante las dificultades personales de los demás profesores.	X					
12	Usted percibe que sus colegas son capaces de ponerse en el lugar del otro y comprender sus puntos de vista.	X					
13	Usted percibe que existe una actitud de escucha activa y atención a los problemas que puedan surgir entre los profesores de la institución educativa.	X					
14	Usted percibe que existe un ambiente de confianza y respeto mutuo entre los profesores de la institución educativa.	X					
15	Usted percibe que sus colegas son capaces de ponerse en el lugar de los demás y comprender sus dificultades.		X				Especificar las dificultades.

16	Usted percibe que sus colegas son un modelo a seguir en términos de ética y profesionalismo.	X						
17	Usted percibe que sus colegas muestran iniciativa y liderazgo en la planificación de actividades curriculares y extracurriculares en la institución educativa.	X						
18	Usted percibe que sus colegas promueven la colaboración y el trabajo en equipo entre profesores de la institución educativa.	X						
19	Usted percibe que sus colegas demuestran habilidades para motivar e inspirar a los estudiantes y compañeros de trabajo.	X						
20	Usted percibe que sus colegas fomentan el respeto y la valoración de la diversidad entre los estudiantes y profesores.	X						
21	Durante las reuniones de trabajo, usted percibe que sus colegas son capaces de analizar diferentes puntos de vista antes de tomar una decisión.	X						
22	Usted percibe que sus colegas tienen la disposición de cuestionar sus creencias y prejuicios al evaluar la información.	X						
23	Durante las reuniones de trabajo, usted percibe que sus colegas se muestran abiertos a escuchar y considerar diferentes opiniones y perspectivas.	X						
24	Durante las reuniones de trabajo, ante puntos de vista discrepantes, usted percibe que sus colegas utilizan argumentos lógicos y evidencias sólidas para emitir sus opiniones.	X						
25	Durante las reuniones de trabajo, usted percibe que sus colegas muestran disposición a cambiar de opinión al identificar su error.	X						
Total:		23	2					

Evaluated by: (Last names and names): Lesly Yasmina Saavedra Rodríguez

D.N.I.: 70015635

Fecha: 30 de noviembre de 2023

Firma: 

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Lesly Yasmina Saavedra Rodríguez, con Documento Nacional de Identidad N° 70015635 de profesión Psicóloga, grado académico Magister con mención en Psicología Educativa, con código 1570015635 de colegiatura; labor que ejerzo actualmente como Psicóloga en la Institución Educativa Pedro Mercedes Ureña de Trujillo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento

denominado CUESTIONARIO PARA MEDIAR LAS HABILIDADES BLANDAS, cuyo propósito es medir habilidades blandas, a los efectos de su aplicación a docentes de la Institución Educativa "Túpac Amaru II" de Florencia de Mora - Trujillo.

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

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

Apreciación total:

MA= Muy adecuado ( X ) BA = Bastante adecuado ( )

A= Adecuado ( ) PA= Poco adecuado ( ) NA= No adecuado ( )

Trujillo, a los 30 días del mes de noviembre del 2023

Apellidos y nombres: Lesly Yasmina Saavedra Rodríguez

DNI: 70015635

Firma: 

## Validación del juicio de expertos.

### Validez y fiabilidad del instrumento

#### PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimada Validadora: Dr. MARIA LUZ PÉREZ GUEVARA

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

**CUESTIONARIO PARA MEDIAR DESEMPEÑO DOCENTE**, diseñado por las tesis; Ramos Reyes Nérida Yanet y Vargas Castañeda Rocío Elizabeth cuyo propósito es medir el desempeño docente, el cual será aplicado en la institución educativa "Túpac Amaru II" de Florencia de Mora 2023, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: **Habilidades blandas y desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023**

Tesis que será presentada a la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el Título profesional de: **Segunda especialidad en Gestión Educativa**

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



-----  
Ramos Reyes Nérida Yanet



-----  
Vargas Castañeda Rocío Elizabeth

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, 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	Valorar la capacidad del docente para planificar y organizar la enseñanza.	1-5	X	
	Enseñanza para el aprendizaje	Valorar la capacidad del docente para realizar estrategias para la enseñanza.	6-10	X	
	Participación para el aprendizaje	Valorar la capacidad del docente para realizar la incorporación activa para la enseñanza.	11-15	X	
	Desarrollo de profesionalidad e identidad	Valorar la capacidad del docente para mejorar y desarrollar la enseñanza.	16-20	X	

**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.

Pregunta		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Demuestra dominio en la elaboración de las programaciones curriculares anuales en base a los intereses y necesidades de los estudiantes.	X					
2	Demuestra dominio en la elaboración de las experiencias y/o unidades de aprendizaje en base a los intereses y necesidades de los estudiantes.	X					
3	Selecciona los contenidos en base a los estándares de aprendizaje; según el ciclo educativo que corresponde.	X					
4	Revisa una variedad de fuentes de información, como libros de texto, artículos académicos, videos educativos; cuyos materiales utilizará en el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	X					
5	Diseña los indicadores de evaluación en concordancia a las competencias del área y desempeños esperados.	X					
6	Demuestra conocimiento actualizado al momento de desarrollar aprendizajes significativos y utilizar recursos educativos como soporte para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	X					
7	Utiliza estrategias creativas que le permiten lograr aprendizajes significativos en los estudiantes.	X					
8	Utiliza diversos recursos tecnológicos accesibles en función a los objetivos de los aprendizajes, promoviendo la creatividad.	X					
9	Promueve retroalimentación inmediata al proporcionar comentarios reflexivos sobre las participaciones de los estudiantes.	X					
10	Resuelve conflictos a través del diálogo con los estudiantes; utilizando herramientas formativas y positivas que regulen su comportamiento de manera eficaz.	X					
11	Promueve la participación de los estudiantes en equipos; motivándolos a interactuar colaborativamente al intercambiar vivencias significativas.	X					
12	Participa en la elaboración del proyecto educativo	X					

	institucional, adaptando las actividades a las necesidades del aprendizaje.								
13	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen sus conocimientos y ellos mismos de forma reflexiva encuentren una estrategia de mejora.	X							
14	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias, integrándolas con cordialidad y empatía en el aprendizaje.	X							
15	Integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad, involucrando activamente a todos los estudiantes.	X							
16	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación e innovación pedagógica con el fin de promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	X							
17	Reflexiona en las reuniones colegiadas sobre su práctica pedagógica; buscando una solución o estrategia para mejorar.	X							
18	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional de acuerdo a sus interés, motivación y compromiso de identidad institucional.	X							
19	Actúa de acuerdo a principios de la ética profesional docente utilizando como soporte las habilidades comunicativas.	X							
20	Participa constantemente en talleres, conferencias o cursos de formación logrando nuevas habilidades, conocimientos y estrategias educativas; para mejorar las prácticas pedagógicas.	X							
Total:		20							

Evaluado por: (Apellidos y Nombres): Pérez Guevara María Luz

D.N.I.: 16715426 Fecha: 27/11/2923 Firma:



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo María Luz Pérez Guevara, con Documento Nacional de Identidad N° 16715426 de profesión Docente, grado académico de Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad, con código de colegiatura, 1616715426, labor que ejerzo actualmente como Especialista en Educación, en la UGEL Chiclayo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **CUESTIONARIO PARA MEDIAR EL DESEMPEÑO DOCENTE**, cuyo propósito es medir el desempeño, a los efectos de su aplicación a docentes de la Institución Educativa “Túpac Amaru II” de Florencia de Mora - Trujillo.

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

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

Apreciación total:  
MA= Muy adecuado ( X ) B A = Bastante adecuado ( )  
A= Adecuado ( ) PA= Poco adecuado ( ) ~~NA=~~ No adecuado ( )

Trujillo, a los 27 días del mes de noviembre del 2023

Apellidos y nombres: MARÍA LUZ PÉREZ GUEVARA                      DNI: 16715426

Firma: 

## Validación del juicio de expertos.

### Validez y fiabilidad del instrumento

#### PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Juan Antonio Yañez Diaz

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

**CUESTIONARIO PARA MEDIAR DESEMPEÑO DOCENTE**, diseñado por las tesis; Ramos Reyes Nérida Yanet y Vargas Castañeda Rocío Elizabeth cuyo propósito es medir el desempeño docente, el cual será aplicado en la institución educativa "Túpac Amaru II" de Florencia de Mora 2023, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: **Habilidades blandas y desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023**

Tesis que será presentada a la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el Título profesional de: **Segunda especialidad en Gestión Educativa**

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



-----  
Ramos Reyes Nérida Yanet



-----  
Vargas Castañeda Rocío Elizabeth

### JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, 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	Valorar la capacidad del docente para planificar y organizar la enseñanza.	1-5	X	
	Enseñanza para el aprendizaje	Valorar la capacidad del docente para realizar estrategias para la enseñanza.	6-10	X	
	Participación para el aprendizaje	Valorar la capacidad del docente para realizar la incorporación activa para la enseñanza.	11-15	X	
	Desarrollo de profesionalidad e identidad	Valorar la capacidad del docente para mejorar y desarrollar la enseñanza.	16-20	X	

**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.

Nº	Pregunta	Valoración					Observaciones
		MA	BA	A	PA	NA	
	Demuestra dominio en la elaboración de las programaciones curriculares anuales en base a los intereses y necesidades de los estudiantes.	x					
1	Demuestra dominio en la elaboración de las experiencias y/o unidades de aprendizaje en base a los intereses y necesidades de los estudiantes.	x					
2	Selecciona los contenidos en base a los estándares de aprendizaje; según el ciclo educativo que corresponde.	x					
3	Revisa una variedad de fuentes de información, como libros de texto, artículos académicos, videos educativos; cuyos materiales utilizará en el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	x					
4	Diseña los indicadores de evaluación en concordancia a las competencias del área y desempeños esperados.		x				
5	Demuestra conocimiento actualizado al momento de desarrollar aprendizajes significativos y utilizar recursos educativos como soporte para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.		x				
6	Utiliza estrategias creativas que le permiten lograr aprendizajes significativos en los estudiantes.	x					
7	Utiliza diversos recursos tecnológicos accesibles en función a los objetivos de los aprendizajes, promoviendo la creatividad.	x					
8	Promueve retroalimentación inmediata al proporcionar comentarios reflexivos sobre las participaciones de los estudiantes.	x					
9	Resuelve conflictos a través del diálogo con los estudiantes; utilizando herramientas formativas y positivas que regulen su comportamiento de manera eficaz.	x					
10	Promueve la participación de los estudiantes en equipos; motivándolos a interactuar colaborativamente al intercambiar vivencias significativas.		x				

11	Participa en la elaboración del proyecto educativo institucional, adaptando las actividades a las necesidades del aprendizaje.	x					
12	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen sus conocimientos y ellos mismos de forma reflexiva encuentren una estrategia de mejora.	x					
13	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias, integrándolas con cordialidad y empatía en el aprendizaje.	x					
14	Integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad, involucrando activamente a todos los estudiantes.	x					
15	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación e innovación pedagógica con el fin de promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	x					
16	Reflexiona en las reuniones colegiadas sobre su práctica pedagógica; buscando una solución o estrategia para mejorar.	x					
17	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional de acuerdo a sus interés, motivación y compromiso de identidad institucional.	x					
18	Actúa de acuerdo a principios de la ética profesional docente utilizando como soporte las habilidades comunicativas.	x					
19	Participa constantemente en talleres, conferencias o cursos de formación logrando nuevas habilidades, conocimientos y estrategias educativas; para mejorar las prácticas pedagógicas.	x					
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos de los demás utilizando como soporte habilidades de liderazgo	x					
Total:		17	03				

Evaluated by: (Last names and names): Yañez Diaz Juan Antonio

D.N.I.: 18105719

Fecha: 2023.12.01

Firma:



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Juan Antonio Yañez Díaz, con Documento Nacional de Identidad N° 18105719, de profesión, grado académico: Doctor en Administración de la Educación, con código de colegiatura N° 0298474, labor que ejerzo actualmente como Director de la Institución Educativa Antonio Torres Araujo en Trujillo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **CUESTIONARIO PARA MEDIAR EL DESEMPEÑO DOCENTE**, cuyo propósito es medir el desempeño, a los efectos de su aplicación a docentes de la Institución Educativa “Túpac Amaru II” de Florencia de Mora - Trujillo.

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

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

Apreciación total:

MA= Muy adecuado ( X ) BA = Bastante adecuado ( )

A= Adecuado ( ) PA= Poco adecuado ( ) NA= No adecuado ( )

Trujillo, a los 01 días del mes de diciembre del 2023

Apellidos y nombres: Yañez Díaz Juan Antonio

DNI: 18105719

Firma:



## Validación del juicio de expertos.

### Validez y fiabilidad del instrumento

#### PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Dr. Luis Ángel Alfaro Marín

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

**CUESTIONARIO PARA MEDIAR DESEMPEÑO DOCENTE**, diseñado por las tesisistas; Ramos Reyes Nérida Yanet y Vargas Castañeda Rocío Elizabeth cuyo propósito es medir el desempeño docente, el cual será aplicado en la institución educativa "Túpac Amaru II" de Florencia de Mora 2023, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: **Habilidades blandas y desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023**

Tesis que será presentada a la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el Título profesional de: **Segunda especialidad en Gestión Educativa**

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



-----  
Ramos Reyes Nérida Yanet



-----  
Vargas Castañeda Rocío Elizabeth

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, 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	Valorar la capacidad del docente para planificar y organizar la enseñanza.	1-5	X	
	Enseñanza para el aprendizaje	Valorar la capacidad del docente para realizar estrategias para la enseñanza.	6-10	X	
	Participación para el aprendizaje	Valorar la capacidad del docente para realizar la incorporación activa para la enseñanza.	11-15	X	
	Desarrollo de profesionalidad e identidad	Valorar la capacidad del docente para mejorar y desarrollar la enseñanza.	16-20	X	

**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.

Pregunta		Valoración					Observaciones
Nº		MA	BA	A	PA	NA	
	Demuestra dominio en la elaboración de las programaciones curriculares anuales en base a los intereses y necesidades de los estudiantes.	X					
1	Demuestra dominio en la elaboración de las experiencias y/o unidades de aprendizaje en base a los intereses y necesidades de los estudiantes.	X					
2	Selecciona los contenidos en base a los estándares de aprendizaje; según el ciclo educativo que corresponde.	X					
3	Revisa una variedad de fuentes de información, como libros de texto, artículos académicos, videos educativos; cuyos materiales utilizará en el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	X					
4	Diseña los indicadores de evaluación en concordancia a las competencias del área y desempeños esperados.	X					
5	Demuestra conocimiento actualizado al momento de desarrollar aprendizajes significativos y utilizar recursos educativos como soporte para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	X					
6	Utiliza estrategias creativas que le permiten lograr aprendizajes significativos en los estudiantes.	X					
7	Utiliza diversos recursos tecnológicos accesibles en función a los objetivos de los aprendizajes, promoviendo la creatividad.	X					
8	Promueve retroalimentación inmediata al proporcionar comentarios reflexivos sobre las participaciones de los estudiantes.	X					
9	Resuelve conflictos a través del diálogo con los estudiantes; utilizando herramientas formativas y positivas que regulen su comportamiento de manera eficaz.	X					
10	Promueve la participación de los estudiantes en equipos; motivándolos a interactuar colaborativamente al intercambiar vivencias significativas.	X					

11	Participa en la elaboración del proyecto educativo institucional, adaptando las actividades a las necesidades del aprendizaje.	X							
12	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen sus conocimientos y ellos mismos de forma reflexiva encuentren una estrategia de mejora.	X							
13	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias, integrándolas con cordialidad y empatía en el aprendizaje.	X							
14	Integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad, involucrando activamente a todos los estudiantes.	X							
15	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación e innovación pedagógica con el fin de promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	X							
16	Reflexiona en las reuniones colegiadas sobre su práctica pedagógica; buscando una solución o estrategia para mejorar.	X							
17	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional de acuerdo a sus interés, motivación y compromiso de identidad institucional.	X							
18	Actúa de acuerdo a principios de la ética profesional docente utilizando como soporte las habilidades comunicativas.	X							
19	Participa constantemente en talleres, conferencias o cursos de formación logrando nuevas habilidades, conocimientos y estrategias educativas; para mejorar las prácticas pedagógicas.	X							
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos de los demás utilizando como soporte habilidades de liderazgo	X							
<b>Total:</b>		<b>20</b>							

Evaluado por: (Apellidos y Nombres): Alfaro Marín Luis Ángel

D.N.I.: 17917118

Fecha: 30/11/23

Firma:



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Luis Ángel Alfaro Marín, con Documento Nacional de Identidad N° 17917118 de profesión Profesor, grado académico, Doctor en Educación, con código de colegiatura 16 17917118, labor que ejerzo actualmente como Subdirector, en la Institución Educativa N° 80010 "Ricardo Palma".

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **CUESTIONARIO PARA MEDIAR EL DESEMPEÑO DOCENTE**, cuyo propósito es medir el desempeño, a los efectos de su aplicación a docentes de la Institución Educativa "Túpac Amaru II" de Florencia de Mora - Trujillo.

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

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

Apreciación total:

MA= Muy adecuado ( X ) BA = Bastante adecuado ( )

A= Adecuado ( ) PA= Poco adecuado ( ) NA= No adecuado ( )

Trujillo, a los 01 días del mes de diciembre del 2023

Apellidos y nombres: Luis Ángel Alfaro Marín

DNI: 17917118

Firma:



Anexo 10: Captura de similitud Turnitin

# Ramos y Vargas-Tesis-Final

## INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1

[repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

5%

2

[repositorio.uct.edu.pe](http://repositorio.uct.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

3

[repositorio.une.edu.pe](http://repositorio.une.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

4

[repositorio.unap.edu.pe](http://repositorio.unap.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

# Ramos y Vargas-Tesis-Final

---

PÁGINA 1

---

PÁGINA 2

---

PÁGINA 3

---

PÁGINA 4

---

PÁGINA 5

---

PÁGINA 6

---

PÁGINA 7

---

PÁGINA 8

---

PÁGINA 9

---

PÁGINA 10

---

PÁGINA 11

---

PÁGINA 12

---

PÁGINA 13

---

PÁGINA 14

---

PÁGINA 15

---

PÁGINA 16

---

PÁGINA 17

---

PÁGINA 18

---

PÁGINA 19

---

PÁGINA 20

---

PÁGINA 21

---

PÁGINA 22

---

PÁGINA 23

---

PÁGINA 24

---

PÁGINA 25

---

PÁGINA 26

---

PÁGINA 27

---

PÁGINA 28

---

PÁGINA 29

---

PÁGINA 30

---

PÁGINA 31

---

PÁGINA 32

---

PÁGINA 33

---

PÁGINA 34

---

PÁGINA 35

---

PÁGINA 36

---

PÁGINA 37

---

PÁGINA 38

---

PÁGINA 39

---

PÁGINA 40

---

PÁGINA 41

---

PÁGINA 42

---

PÁGINA 43

---

PÁGINA 44

---

PÁGINA 45

---

PÁGINA 46

---

PÁGINA 47

---

PÁGINA 48

---

PÁGINA 49

---

PÁGINA 50

---

PÁGINA 51

---

PÁGINA 52

---

PÁGINA 53

---

PÁGINA 54

---

PÁGINA 55

---

PÁGINA 56

---

PÁGINA 57

---

PÁGINA 58

---

PÁGINA 59

---

PÁGINA 60

---

PÁGINA 61

---

PÁGINA 62

---

PÁGINA 63

---

PÁGINA 64

---

PÁGINA 65

---

PÁGINA 66

---

PÁGINA 67

---

PÁGINA 68

---

PÁGINA 69

---

PÁGINA 70

---

PÁGINA 71

---

PÁGINA 72

---

PÁGINA 73

---

PÁGINA 74

---

PÁGINA 75

---

PÁGINA 76

---

PÁGINA 77

---

PÁGINA 78

---

PÁGINA 79

---

PÁGINA 80

---

PÁGINA 81

---

PÁGINA 82

---

PÁGINA 83

---

PÁGINA 84

---

PÁGINA 85

---

PÁGINA 86

---

PÁGINA 87

---

PÁGINA 88

---

PÁGINA 89

---

PÁGINA 90

---

PÁGINA 91

---

PÁGINA 92

---

PÁGINA 93

---

PÁGINA 94

---

PÁGINA 95

---

PÁGINA 96

---

PÁGINA 97

---

PÁGINA 98

---

PÁGINA 99

---

PÁGINA 100

---

PÁGINA 101

---

PÁGINA 102

---

PÁGINA 103

---

