



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**

**HABILIDADES BLANDAS Y EL DESEMPEÑO DOCENTE  
EN EL CENTRO POBLADO DE CHOCOBAMBA,  
DISTRITO HUACRACHUCO 2021.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD  
LENGUA, LITERATURA Y COMUNICACIÓN.**

**AUTOR:**

**VEGA ATERO, INOCENTA**

**ORCID: 0000-0003-1553-7938**

**ASESORA:**

**PÉREZ MORÁN, GRACIELA**

**ORCID: 0000-0002-8497-5686**

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2021**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

Apellidos, Nombres

VEGA ATERO, INOCENTA.

ORCID: 0000-0003-1553-7938

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,  
Chimbote, Perú

### **ASESORA**

Pérez Morán, Graciela

ORCID: 0000-0002-8497-5686

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Educación y  
Humanidades, Escuela Profesional de Educación, Chimbote, Perú

### **JURADO**

Zavaleta Rodríguez, Andrés Teodoro

ORCID ID: 0000-0002-3272-8560

Carhuanina Calahuala, Sofia Susana

ORCID ID: 0000-0003-1597-3422

Muñoz Pacheco, Luis Alberto

ORCID ID: 0000-0003-3897-0849

## Hoja y firma del jurado

.....

CARHUANINA CALAHUALA, Sofia Susana

Miembro

.....

MUÑOZ PACHECO, Luis Alberto

Miembro

.....

ZAVALETA RODRÍGUEZ, Andrés Teodoro

Presidente

.....

PÉREZ MORAN, Graciela

Asesora

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por haberme  
ayudado en estos cinco años de  
¡gracias Dios Mío! a  
mis familiares que me dieron el  
apoyo moral y a los Docentes  
de la Universidad de Católica los  
Angeles Chimbote.

## **DEDICATORIA**

Con cariño dedico este trabajo  
A mis seres queridos; mis hijos  
Que Dios los bendiga eternamente  
A mi adorado esposo con sacrificio  
Hizo posible para poder estudiar y ser  
Un profesional, a quienes les quite el pan  
Y que será recompensado en el  
futuro.

## Resumen

La investigación se desprende de la línea de investigación de la universidad: Didáctica de las áreas curriculares; es decir conocer las características del docente en su desarrollo profesional, se ha considerado como objetivo general: Determinar si las habilidades blandas se relacionan con el desempeño docente del centro poblado de Chocobamba, distrito Huacrachuco 2021. En cuanto a la metodología, se ha considerado tipo de investigación cuantitativa, nivel de investigación descriptiva – correlacional y diseño de investigación No- experimental. Con respecto a la técnica se ha considerado la encuesta y el instrumento el cuestionario. En cuanto a la elección de los docentes participaron 19 docentes de manera voluntaria. En cuanto a los procesamientos de los datos; se aplicó un instrumento por cada variable de estudio, luego se procedió a tabular en una matriz Excel y se procedió a comparar mediante el programa spss para determinar el nivel de correlación de Pearson. En cuanto los resultados: Se comprobó que las habilidades blandas se relacionan con la preparación de las actividades obteniendo un valor de correlación de ,728 es decir una correlación positiva moderada, la correlación entre las habilidades blandas y enseñanza para el aprendizaje se obtuvo una correlación de ,679 obteniendo un nivel de correlación positiva moderada. Se comprobó que las habilidades blandas se relacionan con la participación con la comunidad por parte de los docentes, donde el resultado fue de ,671 obteniendo un nivel de correlación positiva moderada. Finalmente, se comprobó que las habilidades blandas se relacionan con el desarrollo personal por parte de los docentes, obteniendo un valor de correlación de ,862 obteniendo un nivel de correlación positiva fuerte. Se concluye que el grado de correlación entre la variable y las dimensiones fueron favorables.

Palabras clave: Desempeño, docente, habilidades blandas

## **Abstract**

The research stems from the university's research line: Didactics of curricular areas; In other words, to know the characteristics of the teacher in their professional development, it has been considered as a general objective: To determine if soft skills are related to the teaching performance of the town of Chocobamba, Huacrachuco 2021 district. Regarding the methodology, it has been considered type quantitative research level, descriptive research level - correlational and no-experiment research design. Regarding the technique, the survey and the instrument the questionnaire have been considered. Regarding the choice of teachers, 19 teachers participated voluntarily. Regarding the data processing; An instrument was applied for each study variable, then it was tabulated in an Excel matrix and it was compared using the spss program to determine the Pearson correlation level. Regarding the results: It was found that soft skills are related to the preparation of activities, obtaining a correlation value of .728, that is, a moderate positive correlation, the correlation between soft skills and teaching for learning, a correlation of , 679 obtaining a moderate positive correlation level. It was found that soft skills are related to participation with the community by teachers, where the result was .671, obtaining a moderate positive correlation level. Finally, it was found that soft skills are related to personal development by teachers, obtaining a correlation value of .862, obtaining a strong positive correlation level. It is concluded that the degree of correlation between the variable and the dimensions were favorable.

Keywords: Performance, teacher, soft skills

## Índice de contenido

EQUIPO DE TRABAJO.....	ii
Hoja y firma del jurado .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DEDICATORIA.....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
Índice de contenido.....	viii
I. INTRODUCCION.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.1.1. Antecedentes Internacionales .....	5
2.2. Bases teóricas de la investigación .....	17
2.2.1. Teorías importantes de las habilidades blandas .....	17
2.2.1.1. Dimensiones de las habilidades blandas .....	25
2.2.2. Desempeño docente .....	28
III. Hipótesis .....	36
IV. Metodología .....	37
4.1. Diseño de la investigación .....	37
4.2. Población y muestra .....	38
4.2.1. Población .....	38
4.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores .....	40
4.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos .....	41

4.4.1. Técnica: .....	41
4.4.1. La encuesta .....	41
4.4.2. El cuestionario.....	41
4.4.3. Validación del cuestionario .....	42
4.5 Plan de análisis .....	42
4.6. Matriz de consistencia .....	44
4.7. Principios éticos .....	45
V. Resultados .....	47
5.1. Resultados .....	47
5.2. Análisis de resultados .....	51
VI. Conclusiones .....	55
Aspectos complementarios.....	56
Referencias bibliográficas.....	57
Anexos.....	60
Anexo 1: Instrumento con su respectiva validación .....	61
Anexo 3: Carta del consentimiento informado.....	64

## Índice de tablas

Tabla 1. Población de estudio muestral de los docentes del nivel secundaria de la I.E. Túpac Amarú II. ....	38
Tabla 2. Está determinado por la población muestra; es decir los mismos docentes de la institución educativa Túpac Amarú II. ....	39
Tabla 3. Resultados de la correlación entre las dos variables: Habilidades blandas y Preparación de las actividades de los docentes del nivel secundario de la Institución educativa Túpac Amarú II. ....	47
Tabla 4. Resultados de la correlación entre las dos variables: Habilidades blandas y la enseñanza aprendizaje de los docentes del nivel secundario de la Institución educativa Túpac Amarú II. ....	48
<i>Tabla 5. Resultados de la correlación entre las dos variables: Habilidades blandas y la participación con la comunidad en los docentes del nivel secundario de la Institución educativa Túpac Amarú II. ....</i>	<i>49</i>
Tabla 6. Resultados de la correlación entre las dos variables: Habilidades blandas y el desarrollo profesional en los docentes del nivel secundario de la Institución educativa Túpac Amarú II. ....	50

## Índice de figuras

Figura 1.Resultado de correlación lineal entre las dos variables Habilidades blandas y la dimensión preparación de actividades por los docentes de la institución educativa Túpac Amarú II. Fuente: Tabla 3.....	47
Figura 2.Resultado de correlación lineal entre las dos variables Habilidades blandas y la dimensión enseñanza–aprendizaje por los docentes. Fuente: Tabla 4 .....	48
Figura 3.Resultado de correlación lineal entre las dos variables Habilidades blandas y la dimensión participación con la comunidad por los docentes de la Institución Túpac Amarú II. Fuente: Tabla 5 .....	49
Figura 4.Resultado de correlación lineal entre las dos variables Habilidades blandas preparación de actividades y la dimensión desarrollo profesional por los docentes de la institución educativa.. Fuente: Tabla 6.....	50

## I. INTRODUCCION

En la actualidad a nivel internacional por motivo de la pandemia detectado en el país de China en Noviembre del 2019 y en el cual fue extendiéndose de manera progresiva por todo el mundo perjudicando los diferentes sistemas de los países como el sistema de salud, el sistema de educación, la economía, la productividad de las empresas entre otros, esto ha determinado cambio de conductas o comportamientos en las personas, en los sistemas de tal manera que se han adecuado nuevas conductas y comportamientos en las personas.

Con respecto a la educación, los países han reformulado políticas en el campo educativo de tal manera que se han orientado en brindar el mejor servicio a los estudiantes, de la misma manera con respecto a los docentes también han tenido que adecuarse de acuerdo a la situación o contexto con la finalidad brindar un mejor servicio.

Al respecto, se hace referencia el desarrollo de las habilidades blandas en las personas, esto se evidencia en las empresas en donde requiere de personas o trabajadores en donde demuestren proactividad, empatía, liderazgo en donde este conjunto de atributos se relaciona con las habilidades blandas en las personas.

De esta manera, se dice que “las habilidades blandas son aquellas que pueden permitir que una persona satisfaga los requerimientos laborales de un puesto de trabajo y del mismo modo ayudarlo en su profesión. (Cobo, 2013; Robles, 2012; Zhang, 2012).

De la misma manera, los docentes ante la situación han tenido que desarrollar estrategias interactivas y habilidades interpersonales para demostrarlo en el trabajo, este conjunto de habilidades se relaciona con las habilidades blandas.

La situación de la educación en nuestro país, de igual manera ha sufrido un proceso de cambio, en donde el Ministerio de educación como el ente rector ha tenido que tomar

decisiones drásticas con la finalidad de no contribuir a la propagación en este caso del virus implantando un modelo servicio educativo como es el aprendo en casa.

De la misma manera, los docentes han tenido que adecuarse a estos cambios afrontando los problemas mas palpables como el manejo de la tecnología en donde los docentes en su mayoría han presentado su dificultad, además de contactarse con sus estudiantes, también se ha evidenciado problemas en donde han tenido algunos docentes de salir a buscar e inserta al estudiante al sistema educativo, de esta manera este conjunto de habilidades o atributos de alguna otra manera se han relacionado con el desarrollo de las habilidades blandas.

Por otro lado, la formación de los docentes también implica en el trabajo o en el desarrollo de las actividades, es por ello que es necesario conocer el desempeño de los docentes ante esta situación, conocer su estado emocional, su formación profesional si se siente capaz de afrontar las necesidades que se les presenta, conocer el manejo de las estrategias durante el proceso de aprendizaje entre otras cualidades del docente.

Como manifiesta Báez (2017), en su investigación hace referencia la supervisó que se realiza al docente debe ser de manera contributiva; es decir que apoye a superar las falencias en el trabajo, que el desempeño de los docentes se evidencia en el desarrollo de sus actividades, en la investigación, en la innovación, en el campo pedagógico y didáctico en donde se desenvuelve.

Con respecto al contexto local, la realidad en que se evidencia el trabajo de los docentes ha tenido también que adecuarse al contexto o a la realidad, es por ello que se ha evidenciado docentes en donde el manejo de la tecnología como el manejo de algunos recursos han presentado dificultades, de esta manera urge también conocer como ellos se organizan, interactúan, se comunican con los demás de su entorno; es decir con sus demás

colegas o estudiantes, de la misma manera conocer su formación profesional, la actitud al trabajo, el manejo de sus estrategias dentro del campo pedagógico.

Ante esta situación, nos planteamos el siguiente enunciado:

¿De que manera las habilidades blandas se relacionan con el desempeño docente de la institución educativa Túpac Amarú II del centro poblado de Chocobamba, distrito Huacrachuco 2021?

De esta manera, para dar respuesta al enunciado se tuvo que aplicar el cuestionario a cada uno de las variables de estudio, obtener los resultados y verificar o comprobar.

Asimismo, se planteó el siguiente objetivo general:

Determinar si las habilidades blandas se relacionan con el desempeño docente de la institución educativa Túpac Amarú II del centro poblado de Chocobamba, distrito Huacrachuco 2021.

De la misma manera, se planteó los siguientes objetivos específicos como:

Demostrar si las habilidades blandas se relacionan con la preparación de actividades de los docentes del centro poblado de Chocobamba, distrito Huacrachuco 2021.

Demostrar si las habilidades blandas se relacionan con la enseñanza para el aprendizaje por los docentes de la institución educativa Túpac Amarú II del centro poblado de Chocobamba, distrito Huacrachuco 2021.

Demostrar si las habilidades blandas se relacionan con la participación con la comunidad por los docentes de la institución educativa Túpac Amarú II del centro poblado de Chocobamba, distrito Huacrachuco 2021.

Demostrar si las habilidades blandas se relacionan con el desarrollo profesional de los docentes de la institución educativa Túpac Amarú II del centro poblado de Chocobamba, distrito Huacrachuco 2021.

De esta manera, la investigación se justifica por las razones que se busca aportar o en dar parte de la solución aportando mediante los resultados a ser considerados en adelante, así decimos que se justifica en los siguientes campos:

Teórico: En brindar una teoría que fundamente la importancia de las habilidades blandas en el desempeño de los docentes; es decir esta relación de las variables permite su análisis y comprobar esta relación.

En el campo práctico, ayuda o contribuye mediante un diagnóstico a identificar las causas o consecuencias dentro de un contexto con respecto a la problemática y tomar decisiones en adelante.

En el campo metodológico; fundamentarse en un estudio ordenado, sistemático aplicando la rigurosidad científica en buscar demostrar mediante los resultados la situación real, de la misma forma se evidencia un proceso ordenado y sistemático.

La metodología de estudio, se ha considerado un diseño no-experimental, porque solamente se aplicó el instrumento una sola vez, de la misma manera se caracteriza por ser un estudio de nivel descriptivo-correlacional, es decir explica y describe la variable en su contexto natural, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, en cuanto a los resultados se comprobó que la correlación entre las habilidades blandas se relaciona de manera positiva con las dimensiones de la segunda variable, teniendo como ejemplo que con la dimensión del desarrollo personal se obtuvo un nivel de correlación de 0,862 demostrando tener una correlación positiva fuerte, siendo su nivel de significancia ,000; es decir menos que 0,005.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

Yturralde (2016) indicó que la educación ha evolucionado hacia el aprendizaje, que los docentes ya no son los actores principales de la educación, sino los estudiantes; la educación pasó de pasiva a activa; pasó de ser general a personal; dejó de ser abastecedora de soluciones para convertirse en gestadora de interrogantes, impulsando el raciocinio crítico; dejó de ser tediosa a entretenida. Como podemos darnos cuenta, en este mundo competitivo, las exigencias van más allá de recordar información como fechas personajes y acontecimientos, la actualidad nos pide ir pasos más adelante de los conocimientos que hemos adquirido, pasos más adelante de nuestros saberes. Así mismo el autor antes mencionado considera que para alcanzar ese mas allá es decir el éxito se necesita desarrollar habilidades sociales o competencias transversales bien trabajadas, como fue constatado por los investigadores de la universidad de Harvard conjuntamente con The Carnegie Foundation y Stanford Research Institute que llegaron a la conclusión de la importancia de las actitudes frente a las aptitudes. Solo el 15% del éxito profesional y laboral depende de los conocimientos mientras que el 85% depende de las habilidades blandas también.

Del mismo modo, Chigo & Holguin (2006), manifiesta que en Chile también se ha realizado estudios o investigaciones en donde tienen relación entre las competencias y habilidades blandas claves para ingenieros comerciales de la Universidad de Chile”, y afirman que este tipo de habilidades está directamente relacionado con la personalidad y atributos individuales de los profesionales, y en la actualidad es de vital importancia, tanto en el conocimiento como en el desarrollo de estas cualidades. En tal sentido, que son dos concepciones diferentes; tanto las

habilidades blandas como las competencias; es decir la competencia está determinado para la preparación y ser competente en el área en que se desarrolla y trabaja, mientras que las habilidades blandas refuerzan esa competencia mediante la interacción de la persona.

Silva (2016). En su investigación afirma: Las “competencias blandas en la formación de ingenieros” el grado de desarrollo de aspecto como resolución de Problemas, Liderazgo y formación de Equipos de Alto Desempeño, Gestión del Cambio entre otros, factores que normalmente son dejados para aprender en la vida profesional activa, generándose así brechas importantes entre lo que la empresa espera del nuevo profesional y lo que las universidades entregan. Los nuevos profesionales deberán saber equilibrar y desarrollar aspectos tanto cognitivos como emocionales, siendo la mezcla de estos lo único que les dará una mayor capacidad de supervivencia en el mundo competitivo de los negocios de hoy. Se trata así de identificar el grado de desarrollo de estas competencias blandas en los futuros profesionales. Se hace mención que, del artículo se desprende que el sistema educativo chileno aún está muy enfocado en las habilidades cognitivas, así mismo pone por ejemplo que para ingresar a la universidad aún persiste el sistema de admisión o selectiva en donde siempre es una prueba escrita de selección que mide contenidos y conocimientos, y le falta analizar cuán capaz es una persona de resolver problemáticas o de relacionarse con los demás.

Según el informe del diario el Mercurio (2014). Se encuentra que “En Estados Unidos, hay sistemas de entrevistas y ensayos, y las universidades se fijan bastante en las actividades extracurriculares que realizó un alumno” (p.12). Sin embargo, de a poco se están realizando avances en ese sentido. “En el nuevo currículum de Educación Básica, las habilidades blandas se enfocan en forma transversal, tanto en los Objetivos de Aprendizaje, como a través de las actividades sugeridas, según Claro (2015).

Del mismo modo, el Programa Educativo de Habilidades para la Vida en adolescentes, en una institución educativa del distrito de Huancavelica (2006): en donde la finalidad del programa fue desarrollar Habilidades para la vida como asertividad, comunicación, autoestima y toma de decisiones, que les permitan a los estudiantes afrontar adecuadamente las exigencias y demandas de la vida diaria. Estos aportes considero algo muy importante en donde recomienda que se debe estudiar desde la básica de la educación básica regular, no solamente como a manera de reforzamiento moral, sino más bien ahí es en donde debe nace y en el proceso de su desarrollo humano ir reforzándose en los diferentes contextos educativos y sociales.

Así mismo Puppo (2012). En su trabajo de investigación: Habilidades sociales en niños de 5 años del nivel inicial, Red N° 10 en el Callao. Realizo un estudio para conocer el grado de habilidades de los niños. Este estudio descriptivo tuvo como propósito determinar los niveles de habilidades sociales que presentan los niños de cinco años de las Instituciones Educativas de la Red N° 10 del Distrito del Callao. Los participantes fueron 120 niños de bajo nivel socioeconómico, los cuales fueron seleccionados aleatoriamente. El instrumento aplicado fue la Escala de Apreciación de las Habilidades Sociales en la Infancia, (Paula, 2000), por parte del profesorado propuesto. Los resultados mostraron que existen en los niños niveles medio de habilidades sociales básicas de interacción social, habilidades de iniciación de la interacción social y habilidades conversacionales, habilidades para cooperar y compartir, habilidades de autoafirmación y en las habilidades relacionadas con las emociones y los sentimientos el nivel es bajo equivalente con el nivel medio.

Vallejos (2019). Habilidades blandas y su influencia en el desempeño del personal post venta interamericana norte Sac. filial Chiclayo. Propósito: El presente trabajo

pretende identificar si el desempeño laboral de está influenciado por las habilidades blandas del personal. Objetivo: determinar la influencia que tienen las habilidades blandas sobre el desempeño del personal post venta de Interamericana norte SAC Filial Chiclayo. Material y método: El instrumento que se utilizó para el siguiente estudio, fue un cuestionario a través de la técnica de la encuesta. Los cuestionarios a utilizar se basaron en las dimensiones e indicadores de los conceptos utilizados (5 dimensiones para habilidades blandas y 6 dimensiones para desempeño laboral). La población lo componen los 39 colaboradores que trabajan a tiempo completo en la empresa, específicamente en el área denominada post-venta. Resultados: Se pudo determinar que de las dimensiones de las Habilidades blandas la única que mostró influencia en el desempeño laboral, fue la dimensión de habilidades sociales a pesar de que la percepción de los trabajadores fue menor en esta dimensión.

Quezada (2020). En su tesis: El licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020. El objetivo de la presente investigación fue establecer la incidencia que existe entre el licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de IESTP de la región La Libertad, 2020. Se desarrolló el estudio con enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional causal, sobre una población de 500 egresados de los institutos superiores tecnológicos de la región la libertad, en el año 2020, de los cuales se seleccionó una muestra aleatoria conformada por 218 estudiantes, quienes se les aplicó tres instrumentos debidamente validados para evaluar la variable licenciamiento como proceso, las habilidades blandas y la inserción laboral de los egresados de dichos institutos. Los resultados de la presente investigación permitieron concluir que existe una incidencia significativa estadísticamente entre las variables licenciamiento y habilidades blandas con la inserción laboral, es así que acuerdo al coeficiente de Nagelkerke, la variación en la variable Inserción laboral es explicada en un 93,2% por la variación de las variables licenciamiento y habilidades blandas.

Alpas (2018). Estrategia didáctica teatral: creación colectiva y desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de diseño gráfico/modas del Instituto Continental. El presente trabajo de investigación realiza un estudio sobre el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de diseño gráfico y modas del instituto Continental, siendo las habilidades de liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, relaciones interpersonales y empatía las que se buscan desarrollar y potenciar a partir de las estrategias didácticas del teatro: la creación colectiva, los juegos dramáticos, juegos de roles, improvisación; dichas competencias claves para el éxito profesional de los estudiantes que egresan del instituto. Investigación pre-experimental con un solo grupo, se utiliza la escala de Habilidades Sociales de Goldstein para medir sus efectos.

Balbin, Y, (2020). Niveles de desarrollo de las habilidades blandas en estudiantes universitarios de una universidad privada de Lima – 2020. El objetivo de la investigación fue identificar las diferencias entre los niveles de desarrollo de las habilidades blandas en los estudiantes universitarios de una universidad privada de Lima - 2020. La metodología de investigación empleada fue; de método hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y de diseño descriptivo comparativo. Se utilizó como variable dependiente a las habilidades blandas. La muestra seleccionada para realizar esta investigación la conformaron 185 estudiantes de las carreras de Ingeniería Industrial, Derecho y Administración de la Universidad Privada “Cesar vallejo”. Se utilizó la técnica de la entrevista y como instrumento de recolección de datos un cuestionario. Para la validez del instrumento se aplicó los niveles de contenido, constructo y de criterio. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Coeficiente de Alfa de Cronbach. Para el

análisis de datos se usó el estadístico descriptivo de la comparación de frecuencia y porcentajes, y para el estadístico inferencial fue por contrastación de hipótesis. Los resultados de la investigación demostraron que existen diferencias significativas entre los niveles de habilidades desarrolladas por los estudiantes según el estadístico Kruskal Wallis, siendo el más representativo en nivel bajo observado en la carrera de Ingeniería Industrial.

Otoya,C. (2020). Habilidades blandas para mejorar el liderazgo transformacional en subordinados de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad de Chiclayo. La presente investigación titulada “habilidades blandas para mejorar el liderazgo transformacional en subordinados de la gerencia de recursos humanos de la municipalidad de Chiclayo”, tuvo como objetivo general determinar como la aplicación de habilidades blandas mejora el liderazgo transformacional en los subordinados de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad de Chiclayo. Obteniendo como bases teóricas a la variable dependiente Liderazgo Transformacional, manifiesta Palomo (2015), el liderazgo transformacional es la habilidad de desarrollar y movilizar a los recursos humanos hacia los niveles altos de satisfacción, es decir que los colaboradores consigan más de lo que esperaban, antes de ser liderados. Por otro lado, la variable independiente Habilidades Blandas donde Rasmesh (2015), Las habilidades blandas son el conjunto de habilidades emocionales, comunicativas, empatía, trabajar en equipo, tomar las decisiones más acertadas, mejorando su compromiso. Se realizó una investigación de tipo aplicada, con un diseño experimental del tipo pre experimental. Teniendo una población de 83 subordinados de esta Gerencia, a los cuales se les fue aplico un cuestionario en escala de Likert para conocer la situación actual de la entidad, mostrando resultados negativos, en donde la organización carece de liderazgo

transformacional generando que los empleados no tengan buenas relaciones interpersonales impidiéndoles tener un adecuado ambiente de trabajo, luego se aplicó las estrategias de Habilidades Blandas, que ayudo a que los subordinados muestren más compromiso por su institución logrando que se sientan seguros y confiados de su capacidad de tomar decisiones y afrontar situaciones por sí mismos. Finalmente se concluyó que las habilidades blandas si logro mejorar el liderazgo transformacional en los subordinados de la Municipalidad, desarrollando trabajadores más comprometidos y seguros, permitiéndoles ser trabajadores capaces de trabajar en equipo logrando cumplir con el fin común que la organización ha establecido..

Coronado (2020). Habilidades blandas y práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019. El presente trabajo de investigación tuvo como variables de estudio Habilidades Blandas y Práctica Docente y como objetivo general determinar la relación entre Habilidades blandas y la Práctica docente en Instituciones Educativas de la RED N° 06 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima – 2019. Las teorías tomadas en cuenta para este estudio fueron, las del aprendizaje social de Bandura y el modelo psicosocial básico de las habilidades sociales de Argyle y Kemdom y los dos modelos teóricos que subyacen en la práctica docente como es: el modelo educativo tradicional y el modelo educativo de la nueva escuela. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo tipo básico de nivel descriptivo, diseño no experimental y correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 306 docentes a quienes se le aplico la técnica de encuesta y el instrumento fue un cuestionario, se levantó información sobre las variables Habilidades blandas y práctica docente a través de los instrumentos de recolección de datos que fueron validados por juicio de expertos la aplicabilidad y confiabilidad se determinó mediante el

coeficiente Alfa Cronbach cuyo valor fue de 0,868 para la variable Habilidades blandas y 0,951 para la variable Práctica docente. esta investigación, demuestra que las habilidades blandas se relacionan de manera significativa con la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019; siendo que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.740, demostró una alta asociación entre las variables; además de ser la correlación positiva.

Rodríguez (2019) en su tesis de licenciatura de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá titulada **“Las habilidades y competencias para la vida como ingrediente esencial de la educación emocional”**, tuvo como **objetivo** identificar de qué manera las habilidades para la vida fortalecen la educación emocional. **La metodología** utilizada fue cualitativa y descriptiva, basados en una muestra (todos los estudiantes del cuarto grado del Colegio Distrital República Bolivariana de Venezuela). **Concluye** que el docente debe ser un guía que lleve a sus estudiantes mediante el proceso del desarrollo de las habilidades y capacidades para la vida, en aras de fomentarlas y reforzarlas a través de la inteligencia emocional.

Tenorio (2019). Marco del Buen Desempeño Docente y desarrollo profesional docente en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” de Víctor Larco -Trujillo- 2019. El presente trabajo tuvo por objetivo poder determinar la correlación que existe entre el Marco del Buen Desempeño Docente y el Desarrollo Profesional Docente de los docentes de la IE “José Antonio Encinas” del distrito de Víctor Larco Herrera-Trujillo 2019, La teoría sobre la cual se sustenta mayoritariamente el presente trabajo de investigación es la teoría de la autorrealización de Maslow (1991). La investigación es de tipo no experimental- de diseño correlacional; la muestra está formada por 30 docentes de la IE “José Antonio Encinas” a quienes se les aplicó instrumentos como cuestionarios

para recoger información del conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente y del desarrollo profesional docente. Existe una alta relación directa entre el Marco del Buen Desempeño Docente y el desarrollo profesional docente según los docentes de la institución educativa “José Antonio Encinas” de Víctor Larco Herrera-Trujillo en el año 2019; así lo demuestran los resultados de correlación de Pearson  $R=0.847$  con un nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esta menor al 5% ( $p < 0.05$ ) Se concluyó que; existe una alta relación directa entre las dos variables: nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente y el Desarrollo Profesional Docente en los docentes de la institución Educativa “José Antonio Encinas de Víctor Larco Herrera Trujillo en el año 2019.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Aybar (2016). El objetivo principal de la investigación fue establecer la manera como las habilidades blandas se relacionan con la gestión directiva en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Ayacucho, 2016. El estudio se realizó con el diseño transversal correlacional, basándose en la investigación no experimental. La muestra de estudio estuvo constituida por 40 directores y subdirectores; la información se recogió aplicando el cuestionario sobre habilidades blandas y el cuestionario sobre gestión educativa; en el análisis estadístico de los datos se empleó el Coeficiente de Correlación de Spearman, lo que permitió determinar los resultados esperados, las cuales se organizaron en tablas de doble entrada, para su representación y análisis cuantitativo. En consecuencia, los resultados consignan que las habilidades blandas se relaciona con el aprendizaje la gestión educativa de los directivos; considerando que cuando las habilidades blandas son deficientes la gestión directiva es inadecuada y viceversa ( $r_s = 0,959$ ;  $p < 0,05$ ).

Miranda, Corre & Huaman (2019). Clima institucional y desempeño docente en educación superior no universitaria, Trujillo 2018. La presente investigación Clima

Institucional y Desempeño Docente en Educación Superior no Universitaria, Trujillo 2018; se realizó con el objetivo de determinar la relación entre el clima institucional y desempeño docente en profesores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Indoamérica de Trujillo - 2018. Se tuvo como población 40 docentes y se tomó como muestra a la misma cantidad, los cuales se aplicó el cuestionario clima institucional que constó de 30 ítems relacionados a las dimensiones: Comunicación, motivación, confianza y participación, para la segunda variable se aplicó el cuestionario desempeño docente que constó de 24 ítems relacionados a las dimensiones: Capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones docentes y relaciones interpersonales. Asimismo el tipo de investigación es correlacional, diseño no experimental y el método inductivo - deductivo. Los resultados de esta investigación nos muestran que existe una correlación alta directa o positiva entre el clima institucional y desempeño docente, al encontrar el coeficiente de correlación de spearman  $r_s=0.798$  con un nivel de significancia  $p<0.05$  comprobándose así la hipótesis. Existe relación entre el clima institucional y desempeño docente del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Indoamérica de Trujillo, 2018.

Flores (2018). En su investigación: Desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima- 2018. Considero como objetivo general determinar la relación entre el desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima - 2018. La metodología de investigación es sustantiva descriptiva y el nivel de investigación es correlacional. La muestra de investigación usada es de 80 docentes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen” empleando dos instrumentos con escala Likert: encuesta sobre el desempeño directivo y desempeño docente. Las conclusiones del presente estudio presentan una correlación positiva y significativa entre el desempeño

directivo y el desempeño docente ( $Rho=0,553$ ,  $p=0,000$ ) es decir, que a mayor desempeño directivo habrá un mayor desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima - 2018. De esta manera se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Suarez, Carbajal & Polo. (2020). Gestión educativa y el desempeño docente en una Institución educativa en la Región La Libertad. La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la Gestión Educativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa 80144, Sánchez Carrión, Región La Libertad-2019, mediante un tipo de investigación sustantiva, con un método de investigación cuantitativo y un diseño correlacional, contando así con una muestra de 30 docentes. Respecto a las herramientas utilizadas para la recolección de datos se consideraron el Cuestionario de Gestión Educativa y el Cuestionario de Desempeño Docente. Los resultados obtenidos indican que en Desempeño Docente y Gestión Educativa el 100% de los docentes se ubicaban en un nivel muy alto, denotando así una adecuada percepción por parte del docente hacia las gestiones por parte de la institución y su relación con el compromiso en el desarrollo de sus actividades. Así mismo, se obtuvo un Coeficiente de Correlación de Pearson  $r=.44$  positivo moderado, a partir del cual se evidencia la existencia de la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente. A partir de ello, se llegó a la conclusión de que las buenas prácticas por parte de la institución educativa, asociadas a la gestión e involucramiento de docentes, autoridades y padres de familia, se encuentran relacionados al desempeño docente y el compromiso por mejorar la calidad educativa.

Suarez (2019). Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido – Yanacancha - Pasco 2018. La tesis titulada Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido

– Yanacancha - Pasco 2018, centró su atención en establecer el grado de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución en mención. Para ello, se planteó un tipo de investigación cuantitativa, del tipo sustantiva o de base, con un diseño descriptivo correlaciona; se contó con una población de 73 docentes, conformando finalmente la muestra con 73 docentes. La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta y los instrumentos fueron el cuestionario sobre clima organizacional y el cuestionario sobre desempeño docente. Los datos obtenidos fueron analizados con las pruebas paramétricas de análisis inferencial (Coeficiente de Correlación Rho de Spearman). Los resultados de la investigación determinaron que existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente; a nivel total y por dimensiones, en la Institución Educativa María Parado de Bellido – Yanacancha - Pasco 2018.

Meregildo, Gonzáles & Rodriguez (2019). Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas rurales de primaria Laredo - Trujillo –2018. La investigación tuvo por propósito determinar la relación entre acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas rurales de primaria Laredo – Trujillo – 2018. La investigación es descriptiva correlacional, se utilizó el sistema hipotético razonable, diseño descriptivo correlacional, se usó a 30 docentes como muestra, se aplicó una encuesta organizada para medir el acompañamiento pedagógico y otra para la variable desempeño docente, como técnica para procesar los datos se utilizó Rho Sperman. Se concluyó que existe la relación alta y significativa entre las variables en las II EE rurales de primaria Laredo – Trujillo – 2018, reflejado una prudente relación entre las variables, con un Rho de Spearman de (0.850) con un p- valor =0.0000000027279<0.05.

## **2.2. Bases teóricas de la investigación**

### **2.2.1. Teorías importantes de las habilidades blandas**

Se conoce como habilidades blandas “a un conjunto de habilidades no-cognitivas esenciales para aprender y desempeñarse exitosamente en el trabajo” (Singer, Guzman & Donoso;2009).

Estas habilidades son llamadas también del “saber ser”, es decir cómo debe ser una persona, qué habilidades debe poseer para desarrollar actividades y para relacionarse con los demás. (Singer, Guzmán, & Donoso, 2009).

Hoy en día, se necesita que las personas sean mas interactivas, esto se demuestra mediante diversas maneras; es decir se desarrolla una comunicación digital y una comunicación convencional; es decir hablando de manera frontal, de tal manera que la comunicación es importante en las personas por lo que desarrolla una capacidad que es la interacción comunicativa; la manera de como socializarse, de convencer o de generar amistad con las demás personas del entorno social.

Como afirma Russell & Carol (2000) con respecto al tema de las habilidades blandas “conjunto de habilidades no-cognitivas esenciales para aprender y desempeñarse exitosamente en el trabajo a su vez estas habilidades son llamadas también del “saber ser”, es decir, como debe ser una persona, qué habilidad debe poseer para desarrollar actividades y para relacionarse con los demás” (p.32).

Estas habilidades no cognitivas como lo llama el autor, esta referido a la capacidad de comunicarse, de hacer, de participar, de involucrarse en las actividades, de tal manera que las personas se caracterizan por ser influyentes o por ser carismático y esto se demuestra las actitudes en el trabajo, en el juego, en el aula, de tal manera que las personas son mas sociables dentro de su entorno social.

Como manifiesta Button (2014) que “Las habilidades blandas son la inteligencia ética, moral y espiritual, no solo la emocional” (pag.23).

Estas habilidades analizando desde el punto fisiológico está relacionado con el lado sutil y se sustentan en los fundamentos del ser humano, en donde interviene un conjunto de emociones y fisiológico en donde repercute a las personas.

Al decir de Button (2014) el manifiesta desde un punto de vista actitudinal o emocional en donde manifiesta que es algo fisiológico y además se relaciona con un conjunto de emociones en donde esta emoción se expresa de manera positiva; es decir desarrollar la parte actitudinal y las relaciones intrapersonales en las personas, el ser humano desde la faz de la aparición en la tierra ha sentido la necesidad de comunicarse, de expresar su lado emocional y de tal manera que ha tenido que someterse a la cultura, la ética y lo actitudinal para convivir.

A partir de esta definición de qué es el “Ser humano”, que es la humanidad del hombre, cuál es mi visión de hombre, puedo establecer un proyecto educativo donde todo esto se plasma (Chigo & Holguin; 2006, p.32).

El motor del dinamismo, de la motivación es la actitud positiva; es decir un conjunto de emociones positivas que hace que la persona sea motivadora, empática, líder en donde se refleje y se demuestre esa capacidad de caer bien a los demás.

Las habilidades blandas siempre se ha percibido en las personas pero de acuerdo a un modo social o vulgar; es decir siempre ha estado presente la ética, la conducta, la socialización de las personas, la comunicación, etc. Pero de manera social, las habilidades blandas se toma importancia en el mundo empresarial, en donde dan importancia en las cualidades, capacidades y competencias de las personas para lograr la competitividad en el trabajo.

Es por ello que, las organizaciones quieren personas que se involucren con las actividades, con los objetivos de la empresa, objetivos de la organización de tal manera que las persona demuestren sus características o habilidades sociales y de esa manera generar confianza, seguridad y comunicación en los participantes.

EL líder moral es el que es capaz de sentir, conmoverse con el otro, mirar le bien común y actuar desde ahí. Todo esto es del mundo sensible, del que no se puede medir, es cualitativo y se educa, se enseña.

### **Las habilidades blandas aplicado en el sistema educativo**

La importancia de las habilidades blandas en el sistema educativo, es importante en los docentes, estudiantes, padres de familia y la comunidad educativa en general que las habilidades blandas se desarrolló en el campo educativo, esto con la finalidad de desarrollar la empatía, el respeto; es decir este conjunto de atributos está relacionado con los valores que se inculca a los estudiantes desde la casa, colegio y se refuerza en la sociedad.

Es necesario reflexionar las habilidades blandas cultivar desde el hogar, desde las instituciones educativas, ponerse a reflexionar ante la situación o contexto en que se vive, se necesita personas que sean tolerantes, asertivos que tomen decisiones, ante ello es necesario en los estudiantes a desarrollar o mantener o manejar las emociones desde los pequeños.

Al respecto, las habilidades blandas en la educación se acentúan con las diversos estudios y teorías que psicólogos y profesionales han aportado al estudio; es decir en Goleman mediante su investigación de “la Inteligencia emocional”, hace referencia en donde las personas deben de desarrollar un conjunto de habilidades emocionales, reforzar su autoestima, el sentirse valorado, o desarrollar la empatía entre otros aspectos en donde esto se relaciona con el aspecto actitudinal de la persona.

Por otro sentido, también tenemos el docente quien es el agente que ayuda transformar o a formar a los estudiantes y para ello es necesario el aspecto actitudinal o la salud mental en los docentes, de esta manera poder compartir sus conocimientos, su experiencia con los demás y para ello debe tener la capacidad de convencimiento, la capacidad de tolerar, de ser asequible ante los demás, en conclusión el docente se debe reflejar el conjunto de atributos de las habilidades blandas o habilidades sociales.

Ante ese reto el docente, se hace la pregunta: ¿para qué educó yo? ¿Debe haber clases de habilidades blandas?

Son interrogantes que se debe contestar o reflexionar el docente con relación al desarrollo de las habilidades blandas, los problemas tanto personales, sociales, familiares o cualquier otra índole influye en las personas, de tal manera que esto afecta el aspecto emocional de las personas, y si hablamos de los niños o niñas, de un profesional o de cualquier otra persona que participa en el proceso de enseñanza- aprendizaje, influye en los demás su estado de ánimo, su influencia mediante su actitud o trato con los demás.

En tal sentido que afecta a los demás y aun mas puede perjudicar a los demás y esto perjudica en el rendimiento académico o en la productividad en una empresa.

### **Autorregulación o autocontrol**

Es importante tener en cuenta que la autorregulación o autocontrol es uno de los componentes de la Inteligencia Emocional más importantes.

“La autorregulación, es una capacidad de poder esperar o soportar ciertas actitudes que no nos favorece, es necesario saber pensar antes de hablar o de actuar, la capacidad de reflexión, así como la habilidad de controlar nuestros impulsos son clave para ser más hábiles emocionalmente” (Ppupo; 2012,pag.12).

Se establecieron dos habilidades que tienen que ver con la forma en que el sujeto analiza su comportamiento.

Planificación: es la capacidad de establecer metas y objetivos a la hora de realizar una tarea o proyecto, teniendo en consideración la acción, los plazos y los recursos que se deben utilizar.

Esta habilidad es directamente afín al compromiso de cada integrante.

Innovación: Es la capacidad de generar nuevas ideas que agregan valor al trabajo del área, ser creativo.

“Un elemento fundamental es el que todos los involucrados en el trabajo en equipo deben participar constantemente en todas las etapas pues la efectividad aumenta cuando la participación está presente en todo el proceso”. (Kliksberg, B. 1998)

### **Elementos que fortalecen las habilidades blandas**

#### **Habilidad de Autoestima**

La auto estima, está relacionado a reconocerse o valorarse a si mismo o uno mismo; es decir la persona debe de demostrar una actitud positiva en el desarrollo de su vida, muchas de las personas ante los problemas demuestran apatía o rechazo, demostrando de esta manera acciones negativas.

La autoestima se refleja o se trabaja de acuerdo a los estados emocionales de las personas y de acuerdo a su edad cronológica, es decir el problema emocional de un niño o niña es diferente a un joven y este diferente a un adulto; es decir que son estados emocionales en donde se debe de tener cuenta.

Al respecto, “Es muy fuerte en la escuela porque el niño se encuentra con otros iguales, mejores, distintos, se pone en jaque la autoestima, luego en la adolescencia se vuelve a poner en jaque, es otro salto cerebral, se vuelve a modificar todo, la realidad” (Button; 2014).

Lo central es el triángulo del amor: quererse, querer y ser querido. “Me quiero, yo quiero y me quieren”. Sobre esto se construye toda la identidad. Y esto comienza armándose en la familia y en el colegio.

El trabajo del auto estima es importante en los niños, para ello se debe de realizar una autoevaluación en aspecto emocional por cada niños, conocer su contexto con quienes viven, la situación familiar, situación personal, no todos los niños y niñas proviene de hogares totalmente bien constituidos, o en el caso de las personas o infantes que sufren agresiones o maltratos físicos o psicológicos también se siente disminuidos emocionalmente, para ello es necesario el docente realice talleres de fortalecimiento de autoestima en los estudiantes.

### **La autoestima en los estudiantes**

Hoy en día, ante la situación en que se esta pasando los estudiantes y docentes tambien han pasado momentos desagradables de tal manera que hay personas que han pasado situaciones muy difíciles y esto perjudica a los estudiantes; por citar situaciones o problemas como el abuso sexual en menores, la violación a menores de edad, el maltrato infantil entre otros problemas, esto influye en su desarrollo emocional en donde dificulta o lesiona su autoestima.

El desarrollo del autoestima en los educandos es importante, los niños y niñas que tiene desarrollado su autoestima son más seguros, son más asertivos, no siente miedo ante los demás, es probable que realicen acciones que demuestre su participación y trabajo con los demás.

## **Atribucionalidad**

Reflexión, análisis, aprendizaje, anticipación. Es hacerse cargo de las consecuencias de acciones.

## **Locus de control**

¿Yo controlo la realidad o me la controlan? El niño mientras más chico está más centrado en sí mismo y en la medida que crece se descentra.

El adolescente vuelve a centrarse, es narciso y solo piensa en él, y después vuelve a descentrarse definitivamente y comienza a importarle la sociedad, el otro. Se debe formar una mirada externa junto con una interna, donde tenga claro qué es bueno y qué es malo.

Cuando controla la moral externa es cuando lo “malo” es si me pilla, sino puedo hacerlo. El concepto de lo que es bueno y malo sobre el daño mismo del otro no está construido. Esta es una moral que es heterónoma, que no es autónoma.

Entre los 7 y 10 años el colegio entrega normas, valores y principios como: veracidad, rectitud, honestidad, y solidaridad. Luego, el joven debe aprender a actuar sin normas externas, sino que actuar según lo que es bueno.

La agresividad surge del miedo y la rabia y la ansiedad impide discernir. En la educación, lo que queda del aprendizaje es la cercanía con el alumno más que el gran profesor “capo”.

Los alumnos aprenden cuando se enseña con pasión y la pasión por lo que se hace, es lo más significativo del aprendizaje. Lo que educa y hace que aprenda, la motivación para el aprendizaje es la pasión.

## **Motivación**

La palabra “motivación” hace referencia a todas las razones o incentivos que mueven a actuar para conseguir un objetivo” Intervienen factores internos y externos. Es un estímulo o impulso por hacer algo.

“Cuando existe mayor motivación es posible conseguir un mayor compromiso con un reto u objetivo”.(Gallego et al., 2000)

En este sentido la motivación siempre genera dinamismo, participación en las personas, se caracterizan por ser participativos, líderes y desarrolla sus habilidades de socialización con las demás personas.

### **Empatía**

“La empatía es la capacidad de contemplar la situación desde el punto de la otra persona y así ayudarle a alcanzar sus objetivos, un tipo de sensibilidad que permite finalmente entender las políticas de una organización ajena a la nuestra” (Jahuin, 2020).

La presencia de la empatía también puede percibirse en la empresa que tiene una visión realista y justa de su personal.

La empatía se percibe cuando la persona siente por el otro que tiene dificultades y comprende o entiende sus necesidades o dificultades, la empatía contribuye al desarrollo de la confianza entre las personas, conoce la realidad o sus situaciones del otro, en tal sentido la empatía es importante enseñar a cultivar desde pequeños y practicar con los demás.

De este modo, la capacidad de ver la realidad desde el punto de vista de los demás y de comprender cuáles son sus respuestas ante las acciones de la empresa proporciona una serie de datos que son esenciales para toda gestión eficaz.(Goleman, 1998)

### **Habilidades sociales**

Finalmente, las habilidades sociales “son comportamientos emocionales o conductuales que se manifiestan en las relaciones interpersonales y que tienen la característica socialmente bien aceptada” (Gallego et al., 2000)

### **Concepto de la primera variable Habilidades blandas**

Las habilidades blandas se considerada como el conjunto de destrezas, y rasgos personales, los cuales son importantes para poder interrelacionarse, comportarse y poder comunicarse con las demás personas, que forman parte del entorno social, todas ellas, se adquieren con el aprendizaje.

Por otra parte, nos enfocamos en las habilidades blandas que deberían ser importantes para la formación de los estudiantes, tales como la autoestima, la resiliencia, el trabajo en equipo y la comunicación asertiva, ya que no solo es necesario obtener conocimientos teóricos de los cursos, el estudiante debe ser consciente de sus propias habilidades interpersonales y competencias para que puedan desarrollarlas tanto dentro como fuera del aula. Por tal motivo, debe haber una iniciativa por la comunidad educativa en donde los docentes busquen estrategias y metodologías para ayudar a los estudiantes a potenciar esas habilidades, ya sea con el uso de las tecnologías o no.

En resumen, el proceso de enseñanza-aprendizaje de habilidades blandas en estudiantes debe ser un desafío importante en el sector educativo, para ello los docentes deberían estar capacitados en diversos enfoques o teorías que fundamenten el desarrollo de las habilidades blandas en los estudiantes.

#### ***2.2.1.1. Dimensiones de las habilidades blandas***

Destacan las siguientes

##### **a) Primera dimensión: Habilidad de Autoestima**

La auto estima, está relacionado a reconocerse o valorarse a si mismo o uno mismo; es decir la persona debe de demostrar una actitud positiva en el desarrollo de su vida, muchas de las personas ante los problemas demuestran apatía o rechazo, demostrando de esta manera acciones negativas.

La autoestima se refleja o se trabaja de acuerdo a los estados emocionales de las personas y de acuerdo a su edad cronológica, es decir el problema emocional de un niño o niña es diferente a un joven y este diferente a un adulto; es decir que son estados emocionales en donde se debe de tener cuenta.

**b) La segunda dimensión el trabajo en equipo**

Al respecto indica Balbín (2020) Es un proceso en las que las personas asumen responsabilidades de trabajar en equipo, el trabajar en equipo implica organización y compromiso compartida para promover la coordinación en el trabajo, teniendo como principio deferencia a los individuos y a las ideas, a través de la confianza como participantes del equipo de trabajo.”(p. 35).

También Olivas (2016) considera que el trabajo en equipo “es el grupo de habilidades, técnicas, que son utilizada por un conjunto de hombres con la finalidad de ejecutar una tarea específica, se realiza asumiendo de manera armónica compromisos con responsabilidad compartida, en relación, respeto y confianza” (p. 23)

Según lo indicado por los demás autores, las personas dispuestas a trabajar en equipo, dejan a un lado sus haberes personales, se someten a los beneficios de las integrantes, valoran el trabajo de los otros, inician la comunicación asertiva, además buscan las mejoras que beneficien a todo el conjunto de involucrados.

**c) La tercera dimensión de las habilidades blandas y la empatía**

Yturalde, E. (2019). menciona que: La empatía consiste en tener la potestad de admitir nuevos sucesos, los cuales es necesario asumir el rol o en ponerse en la situación de los demás, aprovechando las oportunidades para crecer como persona y profesional. (p. 8)

A lo manifestado por el autor, relacionamos con la empatía de las personas es el grado de entender, comprender, de asumir, de tolerar o en todo caso es la potestad de asumir

o ponerse en el lugar de la otra persona; es decir; lo que no nos gusta que hagan con nosotros, también no hay que hacer daño a los demás.

Olivas (2016) nos dice: “Que hay demostrar flexibilidad a las diversificaciones que se generan en el entorno social, no es bueno cerrarse en las ideas propias, los beneficios se consiguen con una mentalidad abierta” (p.18)

La flexibilidad frente a los cambios, consiste en que las personas como docentes no pueden aferrarse a sus propias ideas y a veces antiguas que no van con los conocimientos actuales, por lo tanto, los maestros tienen que ser accesibles a los cambios desafiantes que exige la educación, para esto, tienen que estar preparados tanto de manera científica como tecnológica porque educación avanza como cualquier otra ciencia.

d) **La cuarta dimensión: Habilidades de liderazgo.**

El liderazgo en el docente es fundamental, son cualidades en donde se refleja la voluntad de convencimiento, de confianza, de manejo de masas, el líder es la persona que actúa oportunamente, es dinámico y participativo, esas cualidades debe de cumplir un docente en el aula y desarrollar sus actividades integrando la participación de todos.

Cáceres (2016) “Consiste en conducir las fortalezas, virtudes y recursos, con ideas e ideologías positivas a las diferentes situaciones del acontecer diario, con mentalidad proactiva de estar siempre dispuesto a la apertura de nuevas ideas, nuevos escenarios, nuevos retos” (p.36).

Zafrilla y La encina (2012) considerando que: “el permutación comienza, redefiniendo el motivo del ser, que implica realizar una controversia a las necesidades de la organización laboral, además debe existir carácter propio para transformar ciertas circunstancias que se creen que no se alcanzan cambiar”.(p.73) .

Deduciendo a los autores, se concluye, que ningún cambio dentro de una organización se genera fácilmente y en cortos plazos, esto toma su formal tiempo, a veces las personas no están ubicadas a los cambios, porque no son propositivos, no afrontan los retos. Se requiere asumir responsabilidades con voluntad para reformar ideas viejas, proponiendo ideas creativas e innovadoras que fomenten el cambio y que las personas están dispuestas a generar nuevos retos.

### **2.2.2. Desempeño docente**

En Montenegro (2007) hace una definición con respecto al desempeño docente, en donde define como: “el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación infantil y juvenil a su cargo determinado la complejidad de relaciones e interrelaciones” (pag,18).

A base de lo manifestado por el autor, el desempeño docente se refleja en su formación, en sus actividades; es decir en el desarrollo de sus habilidades y competencia a enfrentarse a este mundo laboral, de tal manera que el ser competente define o demuestra el desempeño, ya sea en el aula, en el ámbito laboral; es decir en el desarrollo de las actividades y en el conocimiento de su temática.

Para Ponce (2005) “el desempeño docente es la puesta en marcha de capacidades y competencias del docente en la guía y medición de aprendizajes de estudiantes y que para ello debe contar con solidez profesional” (pag.34).

Así es, el puesto en marcha en la adquisición de las competencias y capacidades estas son las que determinan el desempeño y hacen que el profesional sea competente ante los demás.

Finalmente, otro aporte de Montenegro (2003) en su texto sobre evaluación y desempeño docente, señala que: “el desempeño son acciones concretas entendiéndose este como el cabal cumplimiento de responsabilidades frente a si mismo, estudiantes y el

contexto con sus respectivos aspectos del entorno ajeno y dentro del aula y las correspondientes implicancias “(pag.21).

En consecuencia, haciendo la comparación de las definiciones entre los dos autores, podemos concluir que es necesario el desarrollo de las competencias , habilidades y capacidades, esto debe ser constante, el docente no debe ser formado para trabajar, sino que debe demostrar actitud al cambio, a la innovación++on, la investigación e involucrarse en las actividades de la institución y en el desarrollo personal y profesional.

### **Dominios del desempeño docente.**

MINEDU (2013), “indica que el desempeño se refiere a las actividades en el campo de la docencia tienen que ejecutar un profesional de esta rama que graviten a favor de los aprendizajes estudiantiles y que está conformada por 4 factores que se ha creído conveniente en nombrarlos como dominios” (pag.56).

El desempeño docente, según el ministerio de educación ha determinado los factores y dominios a considerar, esto está relacionado a criterios que se debe de cumplir de acuerdo a lo que se establece, además el desempeño docente se evidencia en las actividades y compromisos que asume el docente en sus actividades diarias.

Al respecto se presenta los dominios a considerar para el desempeño del docente, estos son:

**Primer dominio.** “Está relacionado con la actividad de que el docente debe prepararse haciendo uso de los recursos metodológicos usando los instrumentos curriculares, las unidades, así como las sesiones del aprendizaje considerando siempre las particularidades contextuales” (minedu; 2012).

En este dominio está relacionado con la planificación de las actividades, con el desarrollo o con la planificación curricular, en la elaboración y presentación de su carpeta pedagógica, en la participación de las actividades curriculares entre otras cosas.

## **Segundo dominio**

Se refiere a la puesta en práctica de la actividad docente planificada y que está referida en el primer dominio, es según Vigotsky el proceso de mediación considerando un clima que propicie los aprendizajes e interaprendizajes estudiantiles y que debe tener en cuenta los efectos motivacionales externos e impulsar los internos usando la metodología específica y teniendo en cuenta la diversidad cultural, de aprendizajes entre otras factores que establecen al diferencia entre los estudiantes.

Este dominio está relacionado con el aspecto didáctico y pedagógico; es decir como el docente desarrolla las estrategias pedagógicas, como demuestra la enseñanza, las estrategias que aplica, los recursos entre otros.

De igual manera, tiene en cuenta la diversificación o contextualización de las actividades curriculares, además teniendo en cuenta su necesidades de cada uno de los estudiantes.

## **Tercer dominio:**

está “contemplado en este aspecto la contribución en las decisiones de la IE, de red de aprendizajes de docentes mediante la participación democrática en los instrumentos de gestión tanto institucionales como del área de influencia de la organización educativa” (minedu; 2012).

Está relacionado también con la contribución al clima laboral armonioso en la escuela y la comunidad para propiciar un entorno social que propicie aprendizajes estudiantiles.

## **Cuarto dominio:**

“Se vincula con el crecimiento en el aspecto profesional generando una plena identificación con la docencia en lo personal y lo relacionado con los educadores de la

organización educativa, debe generar asimismo espacios que propendan a crear hábitos de reflexión” (Minedu; 2012; pag 14).

Además, el desarrollo del ejercicio docente realizado y las posibilidades de una mejora sistemática en forma ascendente considerando para ello como insumos el aprendizaje, los resultados y lo relacionado a las mejoras que tiendan a generar insumos para mejorar a nivel de institución y hacia donde se pueda contribuir con mejoras locales, regionales y nacionales.

En este dominio tiene que ver con la profesionalización de seguir creciendo, estudiando otras especialidades o reforzando la profesión, estudiando en el área de su especialidad ; es decir en afianzar mas sus conocimientos profesionales.

#### **Nuevo enfoque de la docencia.**

“Al docente dentro del sistema educativo nacional se le ha asignado un nuevo rol en relación a los avances y transformaciones del mundo moderno con la finalidad de fortalecer el desempeño eficiente que se trasluzca en aprendizajes de calidad de los estudiantes a su cargo” (Otoya,2020).

MINEDU (2013) Señala el panorama docente que toma como base al MBDD que reconoce la complejidad del trabajo del docente pero que la práctica exige un pensamiento altamente reflexivo y crítico, en un marco de madurez profesional con autonomía, pero también en forma socializada con los demás docentes.

“Se reconoce que esta acción conlleva procesos sociológicos que tiene que vincular los estamentos que intervienen en el proceso de aprendizaje y que con el manejo adecuado se debe contribuir a mejorar en los aspectos ya indicados” (Otoya; 2020).

## **Modelos de Evaluación de la función docente**

Con la intencionalidad de admitir un ámbito referencial en la comprensión de la práctica de mediciones de la funcionalidad docente se han iniciado procesos de reforma en algunos países, la evaluación está centrada la eficacia según Váldez, (2004).

### **a. Modelo focalizado en el perfil del docente:**

Nos ayuda a evaluar al docente y su desempeño en función de su nivel de concordancia con las características y rasgos según un perfil con tendencias al profesional ideal dando pinceladas de las características más saltantes.

Las características docentes se pueden elaborar de acuerdo a la percepción de cada grupo de los actores educativos conceptuando la buena función docente.

Después de haberse delineado el perfil, se diseñan los instrumentos que permitan medir el desempeño. La conformación del perfil del profesor con la participación de diversos grupos actores educativos es sin duda en este un rasgo positivo.

### **b. Direcccionado a resultados.**

“Este modelo permite de acuerdo al grado de aprendizaje logrado por los estudiantes y en función de ello es evaluado el docente”.

“Se propone en este modelo que no debe observarse al docente sino en los resultados que alcancen los estudiantes, resultados que deben abarcar diversas aristas que van desde aspectos puramente teóricos hacia habilidades de alta complejidad y dependiendo de lo que sean capaces de demostrar los estudiantes esto es lo que el profesor tiene por desempeño”. Desde luego con este enfoque se pierde rasgos que no podrían ser evaluados a través de los resultados en los estudiantes como son el desarrollo de secuencias metodológicas, las acciones de planificación entre otros.

**c. Modelo centrado en el aula**

El propone que el desempeño se mida en la forma como se ejecuta la acción del profesor en el aula que guardan relación con lo alcanzado por los estudiantes y vinculados con el hecho de la generación de un ambiente propicio para los aprendizajes estudiantiles, dicho modelo tuvo éxito en el año 1970 haciendo uso de una serie de instrumentos generalmente de tinte psicológico que el docente no conoce a plenitud y por tanto no es propicio que se aplique criterios que corresponden a otra óptica profesional. El modelo se centra pues en el accionar de lo que sucede en el aula misma.

**d. Modelo de la práctica reflexiva**

El modelo considera a la enseñanza producto de secuencias para detectar y resolver problemas de índole pragmático tal como dice Schon (1987) y que el denomina reflexión dentro de la misma acción que se produce en el mismo acto pedagógico o sobre la acción que se realiza después de la misma, se considera tres etapas en este modelo.

Ejecución de una sesión de observación. En él se realizan los registros anecdóticos de la actividad.

La conversación de reflexión. Conlleva al análisis entre mentor y observado para solicitar aclaraciones y registrar la significancia de las acciones realizadas para no caer en interpretaciones subjetivistas.

Diálogo de seguimiento. Consiste en hacer conversaciones sucesivas en una o varias etapas más para retoman conversaciones ya realizadas tendientes a mejorar los propósitos ya establecidos.

## **Desempeño docente**

Para Ponce (2005) “Es el ejercicio profesional de un docente en esto el desarrollo de una serie de actividades en los aspectos metodológicos y didácticos de la enseñanza de los estudiantes lo cual conlleva también a otros procesos inmersos como son la evaluación, las formas de enseñanza”(pag.43).

Docencia La ley 28044 y la ley 29944 la primera denominada ley General y la segunda con la reforma magisterial, tiene un carácter exclusivamente profesional y ético y contando con la autonomía, se realiza funciones siguiendo una serie de pautas metodológicas didácticas en el desempeño de la función docente en una hora determinado Minedu (2013).

**Los desempeños El Minedu (2013)**, lo define como “la actuación secuencial y válidamente observable del maestro con la finalidad de lograr competencias en los estudiantes”(pag.31).

Partiendo de situaciones de un nivel bajo de aprendizaje hacia un nivel más alto, debe hacerlo con un conocimiento pleno de la labor que está efectuando y que una vez más se reafirma el hecho de que lo fundamental es mejorar el aprendizaje.

Docencia La ley 28044 y la ley 29944 la primera denominada ley General y la segunda con la reforma magisterial, tiene un carácter exclusivamente profesional y ético y contando con la autonomía, se realiza funciones siguiendo una serie de pautas metodológicas didácticas en el desempeño de la función docente en una hora determinado Minedu (2013).

Los desempeños El Minedu (2013), lo define como la actuación secuencial y válidamente “observable del maestro con la finalidad de lograr competencias en los estudiantes, partiendo de situaciones de un nivel bajo de aprendizaje hacia un nivel más alto, debe hacerlo con un conocimiento pleno de la labor que está efectuando y que una vez más se reafirma el hecho de que lo fundamental es mejorar el aprendizaje”(pag.32).

**Acompañamiento pedagógico**, expresa aquellas dimensiones necesarias para el ejercicio del desempeño docente, tenemos:

Planificación colegiada

#### **Clima de acompañamiento**

Esto se determina mediante un acompañamiento de un asesor o profesional que va orientando y guiando las observaciones o falencias que presente en este caso el docente.

#### **Conducción del proceso de enseñanza**

Es necesario que el docente maneje este proceso de enseñanza-aprendizaje, es una actividad o acción inherente a todo profesional de la educación.

#### **Evaluación del proceso de enseñanza**

Del mismo modo, es importante que los docentes manejes formas o métodos de evaluación; es decir conocer los tipos como la evaluación diagnóstica, formativa o la evaluación afirmativa o de consolidado.

#### **Formas de intervención**

La intervención en todo proceso puede ser de manera grupal o individual al momento de realizar las actividades en el aula, el docente es quien maneja las estrategias de trabajo de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.

**La variable de desempeño docente**, tiene que ver en relación con la formación académica de los docentes, tenemos:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

### **III. Hipótesis**

H1: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con el desempeño docente de la institución educativa Túpac Amará II del centro poblado de Chocobamba, distrito Huacrachuco 2021.

H0: Las habilidades blandas No se relacionan significativamente con el desempeño docente de la institución educativa Túpac Amará II del centro poblado de Chocobamba, distrito Huacrachuco 2021.

## IV. Metodología

En relación al estudio, se determinó por una **investigación de tipo cuantitativo**, porque se recogen y analizan datos cuantitativos o numéricos sobre variables y estudia el estado, y el comportamiento de la variable.

Según Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio (2010) nos explica que señalan que “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

Con respecto al **nivel de la investigación**, se determinó por un **nivel descriptivo- correlacional** por comparar las características entre las dos variables de estudio y de esta manera conocer y explicar la profundidad de la investigación.

### 4.1. Diseño de la investigación

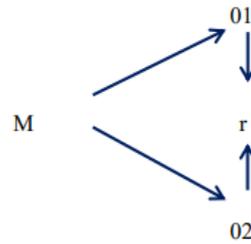
Al respecto, Gomez (2019) describe que el diseño de la investigación es un planteamiento en el cual se plasman una serie de actividades bien estructuradas, sucesivas y organizadas, para abordar de forma adecuada el problema de la investigación.

En tal sentido, el diseño de investigación es un plan, dado que esta especifica lo que investiga hará al plantearse su o sus hipótesis y las manipulaciones necesarias o para la recolección de datos.

Asimismo, es la estructura de la investigación, porque organiza, configura todos elementos del estudio relacionándolos de manera específica, es decir, entre sí.

En este caso, el diseño que se ha optado está basado en un **diseño no experimental**; es decir se aplicó el cuestionario una sola vez por cada variable de estudio.

En tal sentido, el diseño de la presente investigación queda determinado de la siguiente manera:



Dónde:

M: Muestra

O1: Observación de la variable 1 (Habilidades Blandas)

O2: Observación de la variable 2 (Desempeño docente)

r: Correlación entre ambas variables.

## 4.2. Población y muestra

### 4.4.1. Población

La población, es el conjunto de elementos que tiene las características en común".(Neftali, & Díaz De León, s. f.;p.34).Ademas, se dice que las características de la población se estudia, se mide y se cuantifica.

Tabla 1.  
Población de estudio muestral de los docentes del nivel secundaria de la I.E. Túpac Amarú II.

Ugel	N° docente	Total
Marañón	19	19

Fuente: Nómima de docentes de secundaria

### 4.4.2. Muestra

Una muestra debe ser adecuada en cantidad y en calidad. En relación con el primer aspecto, existen procedimientos estadísticos para saber cuál es el número mínimo de elementos que debemos incluir en el estudio para obtener resultados válidos(González & Salazar, 2008).

Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (1997). Al respecto de las muestras no probabilísticas o muestras dirigidas, se utilizan frecuentemente en estudios cualitativos y suponen un procedimiento de selección de casos orientado por razones o propósitos de la investigación, no por una estimación del tamaño que sea representativo de la población ni por cuestiones de probabilidad.

Se eligen casos que son de interés para el estudio y que cumplen con ciertos criterios, desde luego, no se pretende generalizar los resultados de la muestra a la población.

En este caso, la investigación por ser de nivel descriptivo se ha elegido 19 docentes del nivel inicial para conocer las habilidades blandas y el liderazgo.

*Tabla 2.*

*Está determinado por la población muestra; es decir los mismos docentes de la institución educativa Túpac Amarú II*

<b>Ugel</b>	<b>N° docente</b>	<b>Total</b>
<b>Marañón</b>	<b>19</b>	<b>19</b>

Fuente: Nómina de docentes.

Colegio nacional Túpac Amarú II, distrito de Huacrachuco, provincia de Marañón-  
Región Huánuco

### 4.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Variable dependiente	Conceptualización de la variable.	Dimensiones	Indicadores
Habilidades blandas	Permite a las personas en avanzar, ascender y tener una carrera exitosa; además, enfatiza que las habilidades blandas enfatiza permite desarrollar mayor inteligencia emocional, y estas son las habilidades que podrían allanar el camino para el éxito final (Wheeler;2016)	Habilidad en Autoestima	Seguridad en actividades Respeto Acata órdenes Demuestra amabilidad
		Habilidad de Trabajo en equipo	Es sociable con sus amigos. Demuestra productividad. Coopera con las actividades.
		Habilidad de empatía	Sabe escuchar a los demás. Es tolerante ante situaciones difíciles
		Habilidad de liderazgo	Resuelve problemas en equipo. Demuestra competencia y habilidades. Demuestra poder de convencimiento. Supera momentos de dificultad. Busca soluciones

VARIABLES	CONCEPTUALIZACIÓN DE LA VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Desempeño docente	Ponce (2005) el desempeño docente es la puesta en marcha de capacidades y competencias del docente en la guía y medición de aprendizajes de estudiantes y que para ello debe contar con solidez profesional.	Dominio1: Preparación de las actividades	Conoce las particularidades de los estudiantes. Conoce los aspectos de las áreas curriculares. Conoce la metodología de trabajo.
		Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje	Propicio condiciones favorables para los aprendizajes. Genero condiciones sociales y ambientales para los aprendizajes. Promuevo respeto y los buenos hábitos entre los estudiantes.
		Dominio 03. Participación con la comunidad	Contribuyo de manera eficaz y constructiva para desarrollar los proyectos de la IE. Contribuyo de manera crítica al uso de los recursos comunales en bien de la educación de nuestros estudiantes.
		Dominio 04: Desarrollo profesional e interacción	Emite criterios de reflexión e su práctica. Concuerta con los principios de ética. Propone lineamiento de política. Asume decisiones asertivas.

#### **4.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

##### **4.4.1. Técnica:**

Las técnicas más comunes que se utilizan en la investigación social son la observación y la encuesta y como instrumentos tenemos la recopilación mediante instrumentos de recopilación de datos a través de cuestionarios que asumen el nombre de encuestas o entrevistas y el análisis estadístico de los datos.

Luego de haber seleccionado el diseño de investigación y la muestra en función de los objetivos que pretende alcanzar la investigación, se procedió a escoger la técnica de recolección de datos.

##### **4.4.1. La encuesta**

La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz.

Se puede definir la encuesta, siguiendo a García (2016), como «una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características».

La técnica fue la encuesta y permite recolectar información, asimismo para el proceso del trabajo de investigación, el cuestionario referido a las enseñanza remota para la primera variable y a la vez para la segunda variable relacionado a las competencias digitales todo esto distribuidos en dimensiones, ellos responden a una escala.

##### **4.4.2. El cuestionario**

El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en

una investigación o evaluación, y que puede ser aplicado en formas variadas, entre las que destacan su administración a grupos o su envío por correo.

La principal **diferencia con la entrevista** reside en la poca relación directa de los sujetos con la persona que los aplica, puesto que la persona encargada de su aplicación se limita a presentarlo al grupo, a dar ciertas normas generales y a crear un nivel de disposición favorable a la contestación sincera; cuando se envía por correo, la relación se limita a una carta de presentación solicitando su completamiento, e indicando la posible utilidad de los datos recogidos.

El cuestionario es un **instrumento muy útil para la recogida de datos**, especialmente de aquellos difícilmente accesibles por la distancia o dispersión de los sujetos a los que interesa considerar, o por la dificultad para reunirlos. Permite, además, en paralelismo con la entrevista, identificar y sugerir hipótesis y validar otros métodos (García, 2017).

#### **4.4.3. Validación del cuestionario**

Para el presente estudio, se ha considerado los cuestionarios ya validados por Alpas (2017), quien aborda y enfoca las características de las habilidades blandas en los docentes, de la misma manera, para la variable de desempeño docente, se ha considerado el cuestionario de Gonzales & Rodríguez (2019). acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas rurales de primaria Laredo – Trujillo – 2018.

#### **4.5 Plan de análisis**

Para el análisis e interpretación de los resultados fueron codificados e ingresados en una hoja de cálculo del programa Office Excel 2010, y el análisis de los datos se realizará haciendo uso del programa spss mediante la correlación de Pearson.

El instrumento en el caso para medir las habilidades blandas, el cuestionario se conformó por 21 preguntas o ítems, mientras para el desempeño docente el cuestionario fueron 24 ítems o preguntas que se consideraron.

### **Para la Lectura de los gráficos de la correlación**

Para definir el nivel correlacional entre las variables y dimensiones debidamente operacionalizadas se recurrió al análisis de correlación aplicando la correlación de Pearson, en donde se tomó como medio de interpretación la tabla siguiente:

<b>Significancia de la correlación de pearson</b>		
Margen Interpretación		Margen Interpretación
± 0,96	± 1,0	PERFECTA
± 0,85	± 0,95	FUERTE
± 0,70	± 0,84	FUERTE MODERADA
± 0,50	± 0,69	MODERADA
± 0,20	± 0,49	DEBIL
± 0,10	± 0,0,19	MUY DEBIL
± 0,09	± 0,0	NULA

#### 4.6. Matriz de consistencia

Las habilidades blandas y desempeño docente de la institución educativa Túpac Amarú II del centro poblado de Chocobamba, distrito Huacrachuco 2021.

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>¿De que manera las habilidades blandas se relacionan con el desempeño docente de la institución educativa Túpac Amarú II del centro poblado de Chocobamba, distrito Huacrachuco 2021?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar si las habilidades blandas se relacionan con el desempeño docente de la institución educativa Túpac Amarú II del centro poblado de Chocobamba, distrito Huacrachuco 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Demostrar si las habilidades blandas se relacionan con la preparación de actividades de los docentes de la institución educativa Túpac Amarú II del centro poblado de Chocobamba, distrito Huacrachuco 2021.</p> <p>Demostrar si las habilidades blandas se relacionan con la enseñanza para el aprendizaje por los docentes de la institución educativa Túpac Amarú II del centro poblado de Chocobamba, distrito Huacrachuco 2021.</p> <p>Demostrar si las habilidades blandas se relacionan con la participación con la comunidad por los docentes de la institución educativa Túpac Amarú II del centro poblado de Chocobamba, distrito Huacrachuco 2021.</p> <p>Demostrar si las habilidades blandas se relacionan con el desarrollo profesional de los docentes de la institución educativa Túpac Amarú II del centro poblado de Chocobamba, distrito Huacrachuco 2021.</p>	<p>H1: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con el desempeño docente de la institución educativa Túpac Amarú II del centro poblado de Chocobamba, distrito Huacrachuco 2021.</p> <p>H0: Las habilidades blandas No se relacionan significativamente con el desempeño docente de la institución educativa Túpac Amarú II del centro poblado de Chocobamba, distrito Huacrachuco 2021.</p>	<p>Tipo: Cuantitativo Nivel: Descriptivo-correlacional Diseño: No-experimental Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario. Población muestral: 20 docentes del nivel secundario. Procesamiento de los datos: Aplicación del programa Excel y la prueba de correlación.</p>

#### **4.7. Principios éticos**

Los principios éticos durante el proceso de la investigación, se ha considerado con la finalidad de brindar la credibilidad, la confiabilidad en el estudio realizado, sustentándose en los siguientes principios:

##### **Protección a las personas**

La persona en toda investigación es el fin y no el medio, por ello necesita cierto grado de protección, el cual se determinará de acuerdo al riesgo en que incurran y la probabilidad de que obtengan un beneficio.

En las investigaciones en las que se trabaja con personas, se debe respetar la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad. Este principio no sólo implica que las personas que son sujetos de investigación participen voluntariamente y dispongan de información adecuada, sino también involucra el pleno respeto de sus derechos fundamentales, en particular, si se encuentran en situación de vulnerabilidad.

##### **Cuidado del medio ambiente y la biodiversidad**

Las investigaciones que involucran el medio ambiente, plantas y animales, deben tomar medidas para evitar daños.

Las investigaciones deben respetar la dignidad de los animales y el cuidado del medio ambiente incluido las plantas, por encima de los fines científicos; para ello, deben tomar medidas para evitar daños y planificar acciones para disminuir los efectos adversos y maximizar los beneficios.

##### **Libre participación y derecho a estar informado**

Informar a los participantes de la investigación con respecto a los resultados de la investigación, esto tienen el derecho a estar bien informados sobre los

propósitos y finalidades de la investigación que desarrollan, o en la que participan; así como tienen la libertad de participar en ella, por voluntad propia. En toda investigación se debe contar con la manifestación de voluntad, informada, libre, inequívoca y específica; mediante la cual las personas como sujetos investigados o titular de los datos consiente el uso de la información para los fines específicos establecidos en el proyecto.

**Beneficencia no maleficencia.**

Orientado a tomar la responsabilidad de las conductas del investigador y de los participantes dentro del proceso de la investigación. En ese sentido, la conducta del investigador debe responder a las siguientes reglas generales: no causar daño, disminuir los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios.

El investigador está también obligado a tratar equitativamente a quienes participan en los procesos, procedimientos y servicios asociados a la investigación.

## V. Resultados

### 5.1. Resultados

#### 5.1.1. Demostrar si las habilidades blandas se relacionan con la preparación de actividades de los docentes del nivel secundario de la institución educativa Túpac Amará II del centro poblado de Chocobamba, distrito Huacrachuco 2021

Tabla 3.

Resultados de la correlación entre las dos variables: Habilidades blandas y Preparación de las actividades de los docentes del nivel secundario de la Institución educativa Túpac Amará II.

Correlaciones		Habilidades blandas	Preparación de las actividades
Habilidades blandas	Correlación de Pearson	1	,728**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Preparación de las actividades	Correlación de Pearson	,728**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

\*\* .La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la institución educativa Túpac Amará II

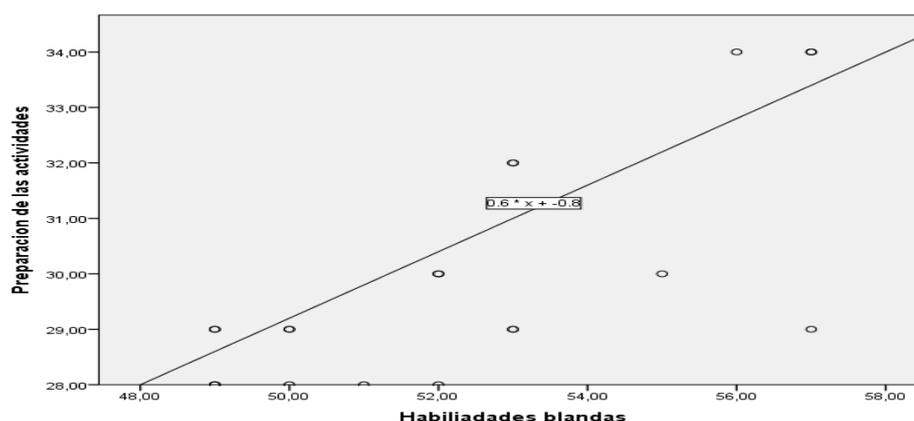


Figura 1. Resultado de correlación lineal entre las dos variables Habilidades blandas y la dimensión preparación de actividades por los docentes de la institución educativa Túpac Amará II.

Fuente: Tabla 3

En la tabla 3 y figura 1, los resultados obtenidos mediante la correlación de Pearson entre las dos variables fue de ,728 obteniendo de esta manera una correlación positiva moderada, mientras el nivel de significancia fue de ,000, esto nos demuestra que el valor de p es menor que 0,005, esto significa que la comparación de las dos variables es muy significancia y de confianza.

**5.1.2. Demostrar si las habilidades blandas se relacionan con la enseñanza para el aprendizaje por los docentes de la institución educativa Túpac Amará II del centro poblado de Chocobamba, distrito Huacrachuco 2021**

*Tabla 4. Resultados de la correlación entre las dos variables: Habilidades blandas y la enseñanza aprendizaje de los docentes del nivel secundario de la Institución educativa Túpac Amará II.*

Correlaciones		Habilidades blandas	Enseñanza aprendizaje
Habilidades blandas	Correlación de Pearson	1	,679**
	Sig. (bilateral)		,001
Enseñanza aprendizaje	N	20	20
	Correlación de Pearson	,671**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	20	20

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la institución educativa Túpac Amará II

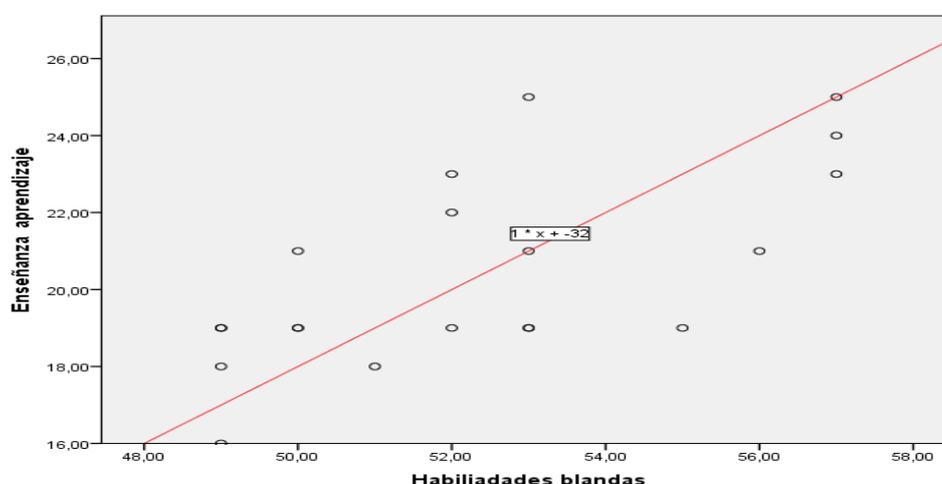


Figura 2. Resultado de correlación lineal entre las dos variables Habilidades blandas y la dimensión enseñanza–aprendizaje por los docentes.

Fuente: Tabla 4

En la tabla 4 y figura 2, los resultados obtenidos mediante la correlación de Pearson entre las dos variables fueron de, 0,679 obteniendo de esta manera una correlación positiva modera fuerte, mientras el nivel de significancia fue de ,000, esto nos demuestra que el valor de p es menor que 0,005, esto significa que la comparación de las dos variables es muy significancia y de confianza.

**5.1.3. Demostrar si las habilidades blandas se relacionan con la participación con la comunidad por los docentes de la institución educativa Túpac Amarú II del centro poblado de Chocobamba, distrito Huacrachuco 2021**

Tabla 5.

Resultados de la correlación entre las dos variables: Habilidades blandas y la participación con la comunidad en los docentes del nivel secundario de la Institución educativa Túpac Amarú II.

Correlaciones		Habilidades blandas	Participación con la comunidad
Habilidades blandas	Correlación de Pearson	1	,671**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	20	20
Participación con la comunidad	Correlación de Pearson	,671**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	20	20

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la institución educativa Túpac Amarú II

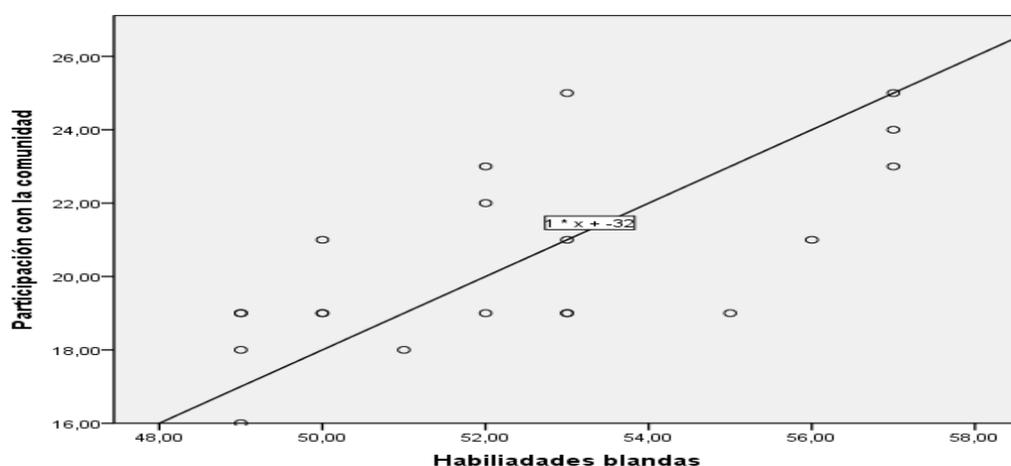


Figura 3. Resultado de correlación lineal entre las dos variables Habilidades blandas y la dimensión participación con la comunidad por los docentes de la Institución Túpac Amarú II.

Fuente: Tabla 5

En la tabla 3 y figura 1, los resultados obtenidos mediante la correlación de Pearson entre las dos variables fueron de, 0,671 obteniendo de esta manera una correlación positiva moderada, mientras el nivel de significancia fue de ,000, esto nos demuestra que el valor de p es menor que 0,005, esto significa que la comparación de las dos variables es muy significativa y de confianza.

**5.1.4. Demostrar si las habilidades blandas se relacionan con el desarrollo profesional de los docentes de la institución educativa Túpac Amarú II del centro poblado de Chocobamba, distrito Huacrachuco 2021**

Tabla 6. Resultados de la correlación entre las dos variables: Habilidades blandas y el desarrollo profesional en los docentes del nivel secundario de la Institución educativa Túpac Amarú II.

Correlaciones			
		Habilidades blandas	Desarrollo profesional
Habilidades blandas	Correlación de Pearson	1	,862**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Desarrollo profesional	Correlación de Pearson	,862**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la institución educativa Túpac Amarú II

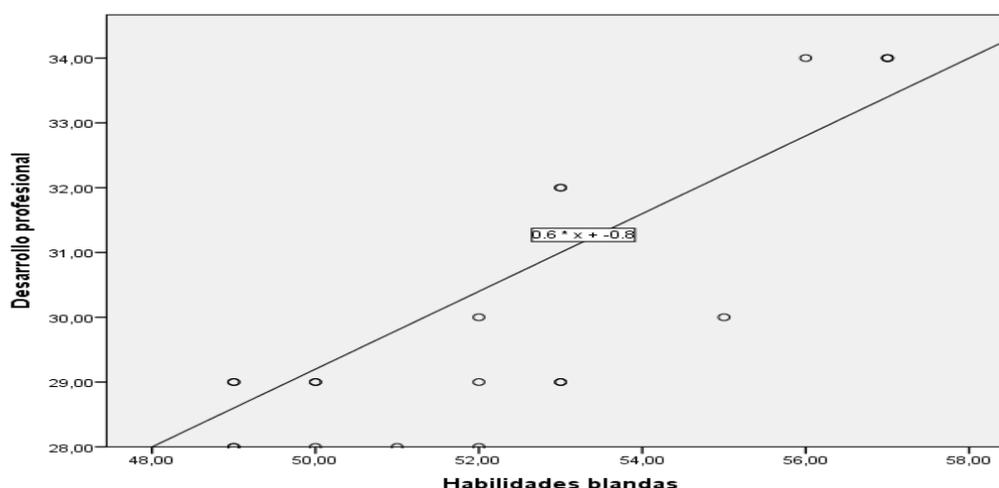


Figura 4. Resultado de correlación lineal entre las dos variables Habilidades blandas preparación de actividades y la dimensión desarrollo profesional por los docentes de la institución educativa.. Fuente: Tabla 6

En la tabla 6 y figura 4, los resultados obtenidos mediante la correlación de Pearson entre las dos variables fueron de, 0,862 obteniendo de esta manera una correlación positiva fuerte, mientras el nivel de significancia fue de ,000, esto nos demuestra que el valor de p es menor que 0,005, esto significa que la comparación de las dos variables es muy significancia y de confianza.

## **5.2. Análisis de resultados**

### **5.2.1. Demostrar si las habilidades blandas se relacionan con la preparación de actividades de los docentes de la institución educativa Túpac Amarú II del centro poblado de Chocobamba, distrito Huacrachuco 2021**

Los resultados obtenidos con respecto al primer objetivo planteado en la investigación, se determinó que la correlación de Pearson entre las dos variables fueron de, 728 obteniendo de esta manera una correlación positiva moderada. Esto significa que las características o la relación entre las dos variables es positiva y favorable en el desarrollo de sus actividades que realizan los docentes.

Estos resultados relacionamos con los de Quezada (2020). En su tesis: El licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020. En donde considero como objetivo de la presente investigación fue establecer la incidencia que existe entre el licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de IESTP de la región La Libertad, 2020. En sus resultados obtenidos menciona que las actividades realizadas por los egresados se demostró la organización, la planificación y la ejecución en el desarrollo de sus actividades, finalmente concluye las habilidades blandas si influye en la inserción laboral, en el trabajo, en las actividades de las personas, en donde comprueba que el 93,2% de las personas demostraron eficiencia y participación en las actividades.

Finalmente, Russell & Carol (2000) con respecto al tema de las habilidades blandas nos refiere que es “conjunto de habilidades no-cognitivas esenciales para aprender y desempeñarse exitosamente en el trabajo” (p.32).

Es necesario describir que las habilidades blandas se desarrollan y se fortalecen en la práctica, en las actividades que realizan las personas y lo demuestran mediante los trabajos en equipo.

### **5.2.2. Demostrar si las habilidades blandas se relacionan con la enseñanza para el aprendizaje por los docentes de la institución educativa Túpac Amará II del centro poblado de Chocobamba, distrito Huacrachuco 2021.**

En los resultados en relación al segundo objetivo, se comprobó de acuerdo a los resultados obtenidos mediante la correlación de Pearson fue de 0,679 obteniendo de esta manera una correlación positiva moderada fuerte. De la misma manera se aprecia que hay una relación positiva entre las dos variables y esto es importante el trabajo que realizan evidenciándose en la práctica pedagógica.

En los aportes de Alpas (2018). En su trabajo de investigación realiza un estudio sobre el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de diseño gráfico y modas del instituto Continental, siendo las habilidades de liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, relaciones interpersonales y empatía las que se buscan desarrollar y potenciar a partir de las estrategias didácticas del teatro: la creación colectiva, los juegos dramáticos, juegos de roles, improvisación; dichas competencias claves para el éxito profesional de los estudiantes.

En sus aportes nos demuestra que no solamente es un atributo o aspecto, sino que es un conjunto de atributos en el cual ayudan a lograr o desarrollar estas cualidades, siendo importante en los docentes evidenciar o poner en práctica en el proceso de enseñanza- aprendizaje y esto se refleja en los estudiantes mediante sus actividades pedagógicas.

### **5.2.3. Demostrar si las habilidades blandas se relacionan con la participación con la comunidad por los docentes de la institución educativa Túpac Amará II del centro poblado de Chocobamba, distrito Huacrachuco 2021.**

En los resultados obtenidos, relacionado con el tercer objetivo, se determinó los resultados entre las dos variables fue de 0,671 obteniendo de esta manera una correlación positiva moderada, mientras el nivel de significancia fue de ,000, esto nos demuestra que el valor de p es menor que 0,005, esto significa que la comparación de las dos variables es muy significativa y de confianza.

En los resultados obtenidos, se evidencia que la correlación es positiva y esto demuestra en los docentes en participar o tener ese vínculo con la comunidad, en tiempo de confinamiento es necesario conocer o mantener ese vínculo con los padres de familia, con la comunidad en poder contribuir a la mejora de la calidad educativa.

Los resultados los comparamos con los de Balbin, Y, (2020). Niveles de desarrollo de las habilidades blandas en estudiantes universitarios de una universidad privada de Lima – 2020. El objetivo de la investigación fue identificar los niveles de desarrollo de las habilidades blandas y su relación con la carrera profesional en los estudiantes universitarios de una universidad privada de Lima - 2020. En sus resultados obtenidos demuestra el nivel de relación o de compromiso de los estudiantes universitarios con sus actividades, en el trabajo en equipo siendo necesario también de generar vínculos de interés por el estudio, por el trabajo, por la investigación, así lo demuestra los resultados en un 93% participaron y demostraron interés en las actividades.

Al respecto, la habilidad se expresa en “saber ser”, “es decir cómo debe ser una persona, qué habilidades debe poseer para desarrollar actividades y para relacionarse con los demás”. (Singer, Guzmán, & Donoso, 2009).

#### **5.2.4. Demostrar si las habilidades blandas se relacionan con el desarrollo profesional de los docentes de la institución educativa Túpac Amarú II del centro poblado de Chocobamba, distrito Huacrachuco 2021.**

En relación a este objetivo, los resultados obtenidos mediante la correlación de Pearson entre las dos variables fueron de, 0,862 obteniendo de esta manera una correlación positiva fuerte. Esto se evidencia que los docentes demuestran sus habilidades en el aspecto profesional, se comprometen o demuestran actitudes positivas e interactivas con la finalidad de fortalecer su profesión.

De esta manera, el estudio comparamos con los de Otoyá (2020). En su investigación: Habilidades blandas para mejorar el liderazgo transformacional en subordinados de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad de Chiclayo. Su estudio se fundamenta en bases teóricas muy importante basado en el liderazgo Transformacional, en manifiesta Palomo (2015), el liderazgo transformacional es la habilidad de desarrollar y movilizar a los recursos humanos hacia los niveles altos de satisfacción, es decir que los colaboradores consigan más de lo que esperaban, antes de ser liderados.

Por otro lado, la variable independiente Habilidades Blandas donde Rasmesh (2015), Las habilidades blandas son el conjunto de habilidades emocionales, comunicativas, empatía, trabajar en equipo, tomar las decisiones más acertadas, mejorando su compromiso. Se realizó una investigación de tipo aplicada, con un diseño experimental del tipo pre experimental.

## **VI. Conclusiones**

Se comprobó que las habilidades blandas se relacionan con la preparación de las actividades por parte de los docentes, obteniendo un valor de correlación de ,728 obteniendo un nivel de correlación positiva moderada.

Se comprobó que las habilidades blandas se relacionan con la enseñanza para el aprendizaje, obteniendo un valor de correlación de ,679 obteniendo un nivel de correlación positiva moderada.

Se comprobó que las habilidades blandas se relacionan con la participación con la comunidad por parte de los docentes, obteniendo un valor de correlación de ,671 obteniendo un nivel de correlación positiva moderada.

Se comprobó que las habilidades blandas se relacionan con el desarrollo personal por parte de los docentes, obteniendo un valor de correlación de ,862 obteniendo un nivel de correlación positiva fuerte.

## **Aspectos complementarios**

Recomendar a los estudiantes de educación, bachilleres que, a base de los resultados obtenidos en la presente investigación, considerar la importancia de las habilidades blandas y el desempeño docente, siempre es importante el diagnóstico y comparación de las variables.

A base de los resultados, propiciar talleres para reforzar las habilidades blandas en los docentes, autoridades y administrativos; es decir estas actividades conduce a un mejor interacción y comunicación en la institución.

La profesionalización del docente también es importante, siendo necesario para afrontar nuevas situaciones o contextos y de esta manera también contribuye a la formación profesional y personal del maestro.

## Referencias bibliográficas

- Balbin, Y, (2020). Niveles de desarrollo de las habilidades blandas en estudiantes universitarios de una universidad privada de Lima – 2020.
- Button, A. (2014): «¿Cómo enseñar habilidades blandas?», eHow, [http://www.ehowenespanol.com/ensenar-habilidades-blandascomo\\_44595](http://www.ehowenespanol.com/ensenar-habilidades-blandascomo_44595).
- Coronado,M. (2020). Habilidades blandas y práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019.
- Chigo & Holguin (2006),Las competencias y habilidades blandas claves para ingenieros comerciales de la Universidad de Chile”.
- Flores (2018). Desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima- 2018.Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22637>
- Otoya,C. (2020). Habilidades blandas para mejorar el liderazgo transformacional en subordinados de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad de Chiclayo.
- Meregildo, Gonzáles & Rodriguez (2019). Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas rurales de primaria Laredo - Trujillo – 2018.Recuperado de: <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/597>
- Miranda, Corre & Huaman (2019). Clima institucional y desempeño docente en educación superior no universitaria, Trujillo 2018.Recuperado de: <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/531>.
- Ministerio de Educación (2017). Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente. Trujillo. Perú.

- Ministerio de Educación (2017). Rubricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente. Lima. Perú.
- Minuedu (2017). Enfoque crítico reflexivo para una nueva docencia. Lima. Recuperado de [www.minedu.gob.pe](http://www.minedu.gob.pe).
- Montenegro, A. (2007). Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, 59 modelos e instrumentos (Segunda ed.). Bogotá, Colombia: Magisterio
- Ponce M. (2005). El desempeño Profesional Pedagógico del Tutor Docente en Formación en la escuela primaria como microuniversidad. (Tesis Doctoral). En Ciencias Pedagógicas Instituto Superior Pedagógico. Juan Marinello. Matanzas
- Puppo, N. (2012). *En su trabajo de investigación: Habilidades sociales en niños de 5 años del nivel inicial, Red N° 10 en el Callao. Recuperado de: file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Documents/2012\_Puppo\_Habilidades%20sociales%20en%20niños%20de%205%20años%20del%20nivel%20inicial%20Red%20N°%2010%20del%20Callao.pdf*
- Quezada (2020). El licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46865>
- Russell, M & Carol, D. (2000) 16PF 5 Manual. Madrid: TEA.
- Saavedra Gamboa, K. C., & Saldarriaga Ponte, J. R. (2010). cuentos infantiles en la mejora de la autoestima de los niños y niñas de 5 años. Tesis
- Silva, L. (2016). *“Brecha porcentual entre las habilidades blandas de los estudiantes de relaciones industriales y las requeridas por empresas de Yanahuara – Arequipa, 2016”*. Recuperado de: <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Documents/Risichji.pdf>.

- Singer, M., Guzmán, R., & Donoso, P. (2009). Entrenando competencias blandas en jóvenes. *Escuela de Administración Pontificia Universidad Católica de Chile*.
- Suarez, Carbajal & Polo. (2020). Gestión educativa y el desempeño docente en una Institución educativa en la Región La Libertad. Recuperado de: <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/773>
- Suarez (2019). Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido – Yanacancha - Pasco 2018.
- Schoon, A. (1997). El profesional reflexivo. Barcelona: Paidós.
- Tenorio(2019). Marco del Buen Desempeño Docente y desarrollo profesional docente en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” de Víctor Larco -Trujillo- 2019. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37934>
- Valdés, H. (2004). De la utopía de la cantidad a la utopía de la calidad, reflexiones sobre la calidad de la educación y su evaluación. *Revista Desafío Escolar*. Vol.1. México.
- Yturalde, E. (2019). *Habilidades Blandas - Competencias Sociales*. Recuperado el 22 de Junio de 2019, de Gestion de talento: <http://www.habilidadesblandas.com/>
- Zarate, J. (2019). *Habilidades Blandas en Educacion Adulta, Mas allá de curriculum*. Recuperado el 02 de junio de 2019, de Universidad Privada del Norte: <https://docplayer.es/19129900-Habilidades-blandas-en-educacion-adulta-mas-alla-de-curriculum-jaime-zarate.html>

## **Anexos**

## Anexo 1: Instrumento con su respectiva validación

Cuestionario para determinar las habilidades blandas en los docentes.

Finalidad: Está dirigido a los docentes de la institución educativa Túpac Amaru del distrito de Huacrachuco y tiene como propósito obtener información sobre la percepción que tienen los docentes respecto al desempeño docente que vienen realizando

Instrucciones: Lee atentamente las siguientes preguntas y marca con un Sheck ( ) la respuesta que creas conveniente. Solo marca una respuesta por pregunta.

4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca

Dimensión e ítems		Valoración			
		1	2	3	4
<b>AUTOESTIMA</b>					
1	Demuestra respeto así mismo y a los demás.				
2	Demuestra seguridad en sus actividades.				
3	Respeto las opiniones de sus compañeros.				
4	Demuestra respeto a las órdenes impartidas.				
5	Demuestra hábitos o conductas positivas				
6	Demuestra amabilidad con sus compañeros				
<b>RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS</b>					
7	Plantea soluciones ante problemas complejos.				
8	Reacciona negativamente ante situaciones que no son correctas.				
9	Resuelve problemas de forma afectiva.				
10	Aplica métodos concretos para solucionar problemas.				
11	Ante situaciones complejas prefiere no involucrarse.				
<b>HABILIDADES DE COMUNICACIÓN</b>					
12	Expresa sus ideas con claridad y seguridad.				
13	Manifiesta las actividades con claridad.				
14	Expresa con asertividad con claridad y coherencia en sus roles.				
15	Demuestra habilidades de comunicación				
16	Describe objetos, ciudades o personajes con rapidez.				
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					
17	Es sociable con sus amigos al trabajar en grupo.				
18	Demuestra participación de su trabajo en grupo.				
19	Coopera con las actividades asignadas				
20	Demuestra actitud positiva en el trabajo.				
21	Demuestra productividad en sus responsabilidades.				

Fuente: Alpas Chuquillanqui (2017). Estrategia didáctica teatral: creación colectiva y desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de diseño gráfico/modas del Instituto Continental

## Cuestionario para determinar el nivel de desempeño docente

Finalidad: Está dirigido a los docentes de la institución educativa Tupác Amaru del distrito de Huarachudo y tiene como propósito obtener información sobre la percepción que tienen los docentes respecto al desempeño docente que vienen realizando

Instrucciones: Lee atentamente las siguientes preguntas y marca con un Sheck ( ) la respuesta que creas conveniente. Solo marca una respuesta por pregunta.

4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca

Dimensión e ítems		Valoración			
		1	2	3	4
<b>Dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>					
1	Conozco las particularidades de mis estudiantes.				
2	Conozco los aspectos de las áreas a desarrollar en mis sesiones de aprendizaje				
3	Conozco la metodología del trabajo de las áreas a mi cargo				
4	Planifico mis sesiones siguiendo las pautas que señalan los documentos normativos				
5	Hago una adecuada selección de competencias y contenidos para mis sesiones				
6	Diseño en forma adecuada los instrumentos y materiales a usar en las sesiones de aprendizaje				
7	Se trabajar mis sesiones en función de las secuencias teniendo en cuenta la gestión del tiempo				
<b>Dimensión Enseñanza para el aprendizaje</b>					
8	Propicio condiciones favorables para los aprendizajes.				
9	Direcciono mi trabajo hacia la consecución de los logros de los aprendizajes y comunico en forma oportuna a mis estudiantes sobre las expectativas esperadas				
10	Genero condiciones sociales y ambientales para los aprendizajes.				
11	Promuevo respeto y los buenos hábitos entre los estudiantes.				
12	Contribuyo a la solución de los conflictos que se puedan generar en el aula debido a la interacción estudiantil				
13	Organizo a mi aula de tal manera que se preserve la integridad de mis estudiantes.				
14	Genero espacios de reflexión en torno a los resultados y en función a mi forma de trabajo.				
<b>Dimensión: Participación con la comunidad</b>					
15	Tomo parte en la elaboración de los documentos de gestión y participación docente				
16	Contribuyo de manera eficaz y constructiva para desarrollar los proyectos de la IE				
17	Contribuyo a generar vínculos afectivos con los padres y autoridades de la IE				
18	Contribuyo de manera crítica al uso de los recursos comunales en bien de la educación de nuestros estudiantes.				

19	Me gusta compartir con los padres de mis estudiantes los resultados de mi trabajo en el aula.				
<b>Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad</b>					
20	Emito mis criterios de reflexión a cerca de mi desempeño profesional a nivel de docentes y directivos de la Institución.				
21	Propongo ante la comunidad docente mis experiencias docentes para apoyar en esta labor a mis demás colegas y para nutrirme de las experiencias de ellos				
22	Propongo lineamientos de políticas educativas institucionales, tendientes a mejorar los niveles de la educación en mi institución.				
23	Mis concuerdan con los principios de la ética docente				
24	Las decisiones que asumo lo hago en función del respeto a los derechos de los niños de las directivas que edifican a mis estudiantes y las personas en forma general.				

Fuente: Gonzales & Rodríguez (2019). acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas rurales de primaria Laredo – Trujillo – 2018.

### Anexo 3: Carta del consentimiento informado



#### **PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS (Ciencias Sociales)**

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ y es dirigido por \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, investigador de la Universidad Católica Los Angeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará \_\_\_\_\_ minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_. Si desea, también podrá escribir al correo \_\_\_\_\_  
para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Angeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Firma del investigador (o encargado de recoger información): \_\_\_\_\_

### Anexo 4: Base de datos de la variable habilidades blandas.

HABILIDADES BLANDAS																																	
Habilidad de autoestima													Trabajo en equipo						Empatia					Liderazgo					Variable 1				
SUJETOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	SUB TOTAL	12	13	14	15	16	17	18	SUB TOTAL	19	20	21	22	SUB TOTAL	23	24	25	26	27	28	SUB TOTAL	
1	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	40	4	4	3	3	4	4	4	26	3	4	4	2	13	3	3	4	3	4	4	21	100
2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	38	4	4	2	2	3	3	4	22	3	3	3	3	12	4	4	3	4	3	4	22	94
3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	40	3	3	3	3	4	3	4	23	4	4	4	2	14	4	3	4	3	4	3	21	98
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	41	3	4	4	4	4	3	4	26	3	4	3	3	13	3	4	4	4	4	3	22	102
5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	39	4	3	3	3	4	3	4	24	3	4	4	3	14	4	3	4	3	3	4	21	98
6	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	40	3	4	3	4	3	3	4	24	4	3	3	4	14	4	4	4	4	4	3	23	101
7	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	39	4	3	3	4	4	4	4	26	3	4	4	3	14	4	3	3	4	3	4	20	99
8	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	40	3	4	4	3	4	3	4	25	3	4	4	3	14	3	4	4	3	4	4	22	101
9	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	3	3	3	3	3	3	4	22	3	3	3	4	13	3	3	4	4	3	3	20	97
10	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	39	4	4	3	4	4	3	4	26	4	4	4	3	15	4	4	4	3	4	3	22	102
11	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	40	3	4	3	4	4	3	4	25	3	3	4	3	13	3	3	3	4	3	4	19	97
12	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	38	3	4	4	3	3	4	4	25	3	3	4	3	13	4	4	4	3	4	3	22	98
13	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	37	3	4	3	4	4	3	4	25	3	3	4	4	14	3	4	4	4	4	4	23	99
14	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	42	4	3	3	3	4	3	4	24	4	4	3	3	14	4	3	3	3	4	3	20	100
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	3	4	4	3	3	4	4	25	3	3	4	4	14	3	3	4	4	3	3	20	102
16	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	38	3	4	3	4	4	3	4	25	4	4	4	3	15	4	3	4	4	4	4	23	101
17	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	40	3	4	3	3	4	3	4	24	3	4	3	3	13	4	4	3	3	4	3	21	98
18	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	39	4	3	4	3	3	3	4	24	4	3	4	4	15	3	3	4	4	4	3	21	99
19	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	42	3	4	3	4	4	4	4	26	3	3	4	3	13	3	3	4	4	3	4	21	102
20	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	40	3	4	3	3	4	3	4	24	4	3	4	3	14	4	4	4	3	4	3	22	100

## Anexo 5: Base de datos de la variable desempeño docente

DESEMPEÑO DOCENTE																									
Preparación de clases						Enseñanza para el aprendizaje						Participación en la comunidad					Desarrollo profesional					VARIABLE			
SUJETOS	1	2	3	4	5	SUB TOTAL	6	7	8	9	10	SUB TOTAL	11	12	13	14	15	Total	16	17	18	19	20	Total	2
1	4	3	4	4	4	19	3	4	2	4	3	16	3	4	3	4	3	17	2	3	4	4	3	16	68
2	3	4	3	3	3	16	3	4	4	3	4	18	4	3	4	3	4	18	3	3	4	4	3	17	69
3	4	3	4	4	4	19	4	4	3	3	3	17	3	4	3	4	4	18	3	3	4	3	3	16	70
4	4	4	3	4	4	19	3	3	3	4	3	16	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	2	18	70
5	4	4	4	4	4	20	3	4	2	3	3	15	4	3	4	3	4	18	4	4	4	3	3	18	71
6	3	4	4	4	3	18	3	3	2	4	4	16	3	4	4	4	4	19	3	3	3	3	2	14	67
7	4	4	2	3	4	17	4	4	3	3	3	17	3	3	3	4	3	16	4	3	4	3	3	17	67
8	4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	3	18	4	4	4	3	4	19	2	4	4	3	3	16	72
9	3	3	4	4	4	18	3	3	2	3	2	13	3	3	3	3	4	16	3	4	4	4	2	17	64
10	4	4	4	4	3	19	4	3	2	3	3	15	3	3	4	3	4	17	4	4	3	3	3	17	68
11	4	3	2	3	4	16	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	3	18	2	4	4	3	3	16	69
12	4	4	4	4	4	20	3	3	2	3	2	13	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	2	16	64
13	4	4	3	3	4	18	4	3	4	3	3	17	4	3	4	4	4	19	3	3	4	4	4	18	72
14	4	3	4	3	3	17	3	4	2	4	2	15	3	2	4	3	3	15	4	3	3	3	2	15	62
15	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	4	16	3	4	4	3	3	17	70
16	4	2	4	3	4	17	3	4	3	3	4	17	4	3	4	3	4	18	3	4	4	3	4	18	70
17	4	3	4	4	4	19	4	3	2	4	3	16	3	2	4	4	3	16	4	3	4	4	2	17	68
18	4	4	4	3	4	19	3	4	4	3	3	17	3	3	3	4	4	17	4	3	4	3	2	16	69
19	3	4	3	4	4	18	3	3	2	3	4	15	3	3	4	3	4	17	3	4	3	3	4	17	67
20	4	3	4	3	3	17	4	4	4	4	3	19	4	2	3	4	3	16	4	3	4	3	3	17	69