

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**HABILIDADES BLANDAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
PROFESIONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
DE NIVEL SECUNDARIA “FORTUNATO ZORA
CARVAJAL”, TACNA, 2022**

TESIS

PRESENTADA POR:

GEORGINA GUTIÉRREZ QUILLE

Para optar el Grado Académico de:

MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*) CON MENCIÓN
EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

TACNA – PERÚ

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**Escuela de Posgrado**

MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**HABILIDADES BLANDAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
PROFESIONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE
NIVEL SECUNDARIA “FORTUNATO ZORA CARVAJAL”,
TACNA, 2022**

Tesis sustentada y aprobada el 17 de abril del 2024; estando el jurado calificador integrado por:


PRESIDENTE

:


.....
M.Sc. William Máximo Bartesaghi Aste

SECRETARIO

:


.....
Mgr. Omar Rolando Nieto Cárdenas

MIEMBRO

:


.....
M.Sc. Elizabeth Luisa Medina Soto

ASESOR

:


.....
M.Sc. Elizabeth Luisa Medina Soto

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, ELIZABETH LUISA MEDINA SOTO, en mi condición de asesor de tesis acreditado mediante la Resolución de la Escuela de Posgrado N° 12705-2023-ESPG/UNJBG de la Tesis titulado: "HABILIDADES BLANDAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL SECUNDARIA "FORTUNATO ZORA CARVAJAL", TACNA, 2022" presentada por la Bachiller GEORGINA GUTIÉRREZ QUILLE, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias (*MAGISTER SCIENTIAE*) con Mención en Gerencia y Administración de la Educación. Habiendo cumplido con lo establecido en el Reglamento de originalidad y similitud de los trabajos de investigación y producción intelectual publicado en el portal web de la UNJBG, y considerando que, según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual aplicando los criterios establecidos en el art. 5.5 del reglamento, la tesis cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es de 10 %.

Por lo que CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la tesis y está de acuerdo al nivel PERMITIDO, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional. Se emite el presente certificado a solicitud del interesado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención del Grado Académico de Maestro en Ciencias (*MAGISTER SCIENTIAE*) con Mención en Gerencia y Administración de la Educación.

Tacna, 02 de febrero del 2024.


.....
Mgr. Elizabeth L. Medina Soto
DNI N° 00416216
Asesor de Tesis
ORCID 0000-0001-9454-4751

DEDICATORIA

A Dios, mi hija Alejandra Medalí, mis padres Walter y Teófila, mis hermanas Nely y Guiovana y mi sobrina Khataleya, gracias por alentarme y apoyarme a lograr mis metas.

Todo esfuerzo está dedicado aquellos que creen en la importancia del conocimiento y la educación como herramientas para construir un mejor futuro.

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | |
|--|-----|
| DEDICATORIA..... | iv |
| RESUMEN | xi |
| ABSTRACT..... | xii |
| INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| | |
| CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 3 |
| 1.1 Descripción de la realidad observada | 3 |
| 1.2 Formulación del problema | 4 |
| 1.2.1 Problema general..... | 4 |
| 1.2.2 Problemas específicos | 4 |
| 1.3 Justificación e importancia..... | 5 |
| 1.3.1 Justificación de la investigación | 5 |
| 1.3.2 Importancia del estudio..... | 6 |
| 1.4 Objetivo..... | 6 |
| 1.4.1 Objetivo general | 6 |
| 1.4.2 Objetivos específicos | 7 |
| 1.5 Hipótesis..... | 7 |
| 1.5.1 Hipótesis general..... | 7 |
| 1.5.2 Hipótesis específicas | 7 |
| | |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO..... | 9 |
| 2.1 Antecedentes de la Investigación | 9 |
| 2.2 Bases teóricas | 16 |
| 2.2.1 Habilidades blandas | 16 |
| 2.2.2 Clasificación de las habilidades blandas | 20 |
| 2.2.3 Desempeño profesional docente | 26 |
| 2.3 Conceptos claves..... | 34 |

| | |
|---|-----|
| CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN | 36 |
| 3.1 Tipo y nivel de investigación | 36 |
| 3.1.1 Tipo de investigación | 36 |
| 3.1.2 Nivel de investigación..... | 36 |
| 3.1.3 Diseño de investigación | 36 |
| 3.2 Cuadro de operacionalización de variables..... | 37 |
| 3.3 Población y muestra | 39 |
| 3.3.1 Unidad de análisis | 39 |
| 3.3.2 Población..... | 39 |
| 3.3.3 Muestra..... | 39 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 40 |
| 3.4.1 Técnicas de recolección de datos | 40 |
| 3.4.2 Instrumentos de recolección de datos | 40 |
| 3.5 Estrategias para la recolección de datos..... | 41 |
| 3.6 Procesamiento de la información y métodos estadísticos de análisis de datos ... | 41 |
| 3.7 Instrumentos, equipos y materiales e insumos..... | 41 |
| | |
| CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN..... | 42 |
| 4.1 Resultados | 42 |
| 4.2 Pruebas de normalidad | 90 |
| 4.3 Comprobación de hipótesis | 92 |
| | |
| DISCUSIONES | 100 |
| CONCLUSIONES | 114 |
| RECOMENDACIONES..... | 115 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 116 |
| ANEXOS | 123 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Determinación de la población: docentes de la Institución Educativa Fortunato Zora Carvajal..... | 39 |
| Tabla 2 Determinación de la muestra: docentes de la Institución Educativa Fortunato Zora Carvajal..... | 40 |
| Tabla 3 Habilidades blandas | 42 |
| Tabla 4 Habilidades personales | 43 |
| Tabla 5 Responsabilidad | 44 |
| Tabla 6 Motivación | 45 |
| Tabla 7 Puntualidad | 46 |
| Tabla 8 Autoconfianza..... | 48 |
| Tabla 9 Innovación | 49 |
| Tabla 10 Autogestión..... | 50 |
| Tabla 11 Habilidades interpersonales | 51 |
| Tabla 12 Pensamiento creativo | 53 |
| Tabla 13 Trabajo en equipo | 54 |
| Tabla 14 Reconocimiento | 55 |
| Tabla 15 Liderazgo pedagógico..... | 56 |
| Tabla 16 Toma de decisiones..... | 57 |
| Tabla 17 Manejo de conflictos..... | 58 |
| Tabla 18 Comunicación | 59 |
| Tabla 19 Respeto | 61 |
| Tabla 20 Habilidades situacionales..... | 62 |
| Tabla 21 Empatía | 64 |
| Tabla 22 Gestión del tiempo | 65 |
| Tabla 23 Adaptabilidad..... | 66 |
| Tabla 24 Aprendizaje..... | 67 |
| Tabla 25 Resolución de problemas | 68 |
| Tabla 26 Cooperación | 69 |
| Tabla 27 Planificación | 70 |
| Tabla 28 Establecimiento de metas | 71 |

| | |
|--|----|
| Tabla 29 Desempeño profesional docente | 72 |
| Tabla 30 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | 73 |
| Tabla 31 Conocimiento y comprensión de las características de los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje | 74 |
| Tabla 32 Planificación de la enseñanza | 76 |
| Tabla 33 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | 77 |
| Tabla 34 Creación de un clima positivo del aula..... | 78 |
| Tabla 35 Conducción del proceso de enseñanza | 79 |
| Tabla 36 Evaluación del aprendizaje | 80 |
| Tabla 37 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | 82 |
| Tabla 38 Participación en la gestión de la escuela..... | 83 |
| Tabla 39 Establecimiento de relaciones y trabajo en equipo..... | 84 |
| Tabla 40 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente..... | 85 |
| Tabla 41 Reflexión sobre su práctica docente | 87 |
| Tabla 42 Ejercicio de la profesión desde la perspectiva ética | 88 |
| Tabla 43 Prueba de normalidad | 90 |
| Tabla 44 <i>Prueba de normalidad</i> | 91 |
| Tabla 45 Las habilidades blandas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022..... | 92 |
| Tabla 46 Las habilidades personales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022..... | 94 |
| Tabla 47 Las habilidades interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022..... | 96 |
| Tabla 48 Las habilidades situacionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022..... | 98 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1 Habilidades blandas..... | 42 |
| Figura 2 Habilidades personales | 44 |
| Figura 3 Responsabilidad..... | 45 |
| Figura 4 Motivación..... | 46 |
| Figura 5 Puntualidad | 47 |
| Figura 6 Autoconfianza | 48 |
| Figura 7 Innovación | 49 |
| Figura 8 Autogestión | 50 |
| Figura 9 Habilidades interpersonales..... | 52 |
| Figura 10 Pensamiento creativo..... | 53 |
| Figura 11 Trabajo en equipo | 54 |
| Figura 12 Reconocimiento..... | 55 |
| Figura 13 Liderazgo pedagógico | 56 |
| Figura 14 Toma de decisiones | 57 |
| Figura 15 Manejo de conflictos | 58 |
| Figura 16 Comunicación..... | 60 |
| Figura 17 Respeto | 61 |
| Figura 18 Habilidades situacionales | 62 |
| Figura 19 Empatía..... | 64 |
| Figura 20 Gestión del tiempo..... | 65 |
| Figura 21 Adaptabilidad | 66 |
| Figura 22 Aprendizaje | 67 |
| Figura 23 Resolución de problemas..... | 68 |
| Figura 24 Cooperación..... | 69 |
| Figura 25 Planificación | 70 |
| Figura 26 Establecimiento de metas | 71 |
| Figura 27 Desempeño profesional docente..... | 72 |
| Figura 28 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | 73 |
| Figura 29 Conocimiento y comprensión de las características de los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje | 75 |

| | |
|---|----|
| Figura 30 Planificación de la enseñanza..... | 76 |
| Figura 31 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | 77 |
| Figura 32 Creación de un clima positivo del aula | 78 |
| Figura 33 Conducción del proceso de enseñanza | 79 |
| Figura 34 Evaluación del aprendizaje..... | 81 |
| Figura 35 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | 82 |
| Figura 36 Participación en la gestión de la escuela | 83 |
| Figura 37 Establecimiento de relaciones y trabajo en equipo | 84 |
| Figura 38 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | 86 |
| Figura 39 Reflexión sobre su práctica docente | 87 |
| Figura 40 Ejercicio de la profesión desde la perspectiva ética | 88 |

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar de qué manera las habilidades blandas se relacionan con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.

En lo referente a la metodología, el tipo de investigación fue de tipo básica. El nivel de investigación fue correlacional. Y diseño de investigación no experimental y transversal. La muestra estuvo conformada por 33 docentes. El instrumento utilizado fue el cuestionario.

Los resultados determinaron que la variable independiente: habilidades blandas (72,7 %), considera las dimensiones con el mayor porcentaje en la categoría regular: habilidades personales (75,8 %), habilidades interpersonales (69,7 %) y habilidades situacionales se encuentra en un regular desarrollo (72,7 %). Y con respecto a la variable dependiente (63,6 %), y presenta las dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes (72,7 %), enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (75,7 %), participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (63,6 %).

El estudio concluyó que las habilidades blandas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022, según prueba coeficiente de correlación de Spearman rho, cuyo valor es 0,869. Las habilidades blandas se encuentran en regular desarrollo (72,7 %) y el desempeño profesional docente es regular (63,6 %).

Palabras claves: habilidades blandas, desempeño laboral, habilidades personales, habilidades interpersonales, habilidades situacionales.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine how soft skills are related to the work performance of teachers at the secondary educational institution “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.

Regarding the methodology, the type of research was basic. The level of research was correlational. And non-experimental and cross-sectional research design. The sample was made up of 33 teachers. The instrument used was the questionnaire.

The results determined that the independent variable: soft skills (72,7 %), considers the dimensions with the highest percentage in the regular category: personal skills (75,8 %), interpersonal skills (69,7 %) and situational skills. is in regular development (72,7 %). And with respect to the dependent variable (63,6 %), and presents the dimensions: preparation for student learning (72,7 %), teaching for student learning (75,7 %), participation in school management articulated with the community (63,6 %).

The study concluded that soft skills are significantly related to the work performance of teachers at the secondary educational institution “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022, according to the Spearman rho correlation coefficient test, whose value is 0,869. Soft skills are in regular development (72,7 %) and teachers' professional performance is regular (63,6 %).

Keywords: soft skills, job performance, personal skills, interpersonal skills, situational skills.

INTRODUCCIÓN

Es indudable en el contexto actual el fortalecimiento del desempeño docente, para ello es crucial el desarrollo de las habilidades blandas, que involucra: las habilidades blandas personales, habilidades blandas personales y habilidades situacionales.

El anhelo del presente estudio busca la reflexión tanto de la plana directiva y de los docentes para el desarrollo de tan preponderantes habilidades blandas que coadyuvará a que el docente pueda lograr la armonía productiva de sus procesos de enseñanza y también con las relaciones de los actores educativos, como: directivos, estudiantes, colegas, padres de familia, personal administrativo, entre otros.

Es importante destacar que el fortalecimiento de habilidades interpersonales contribuirá a mejorar el rendimiento del docente al preparar a los estudiantes para el aprendizaje, perfeccionar las técnicas de enseñanza, participar en la gestión escolar en conexión con la comunidad, y avanzar en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Por tal motivo, el presente estudio considera ha realizado el método científico para lograr los objetivos del estudio y comprobar que las habilidades blandas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.

En consecuencia, el primer capítulo aborda el planteamiento del problema, que hace notar de qué manera las habilidades blandas se relacionan con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna.

El segundo capítulo presenta el marco teórico, que profundiza las variables, como las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, a nivel teórico y conceptual, que coadyuvará a fundamentar las conclusiones.

El tercer capítulo consigna el marco metodológico, que coadyuva a la contrastación de la hipótesis.

El cuarto capítulo expone los resultados del estudio de manera detallada que permite comprender cómo se encuentra la situación de la variable: habilidades blandas y el desempeño laboral en el contexto educativo.

El quinto capítulo esboza la discusión donde se considera los antecedentes del estudio y las bases teóricas.

Para finalizar, se presenta las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad observada

A nivel global, de acuerdo a la UNESCO (2015), la educación exige calidad y equidad, así como inclusividad, en su desarrollo, que contribuya a lograr el desarrollo sostenible.

A nivel nacional, el Ministerio de Educación tiene la misión de garantizar el acceso y calidad de la educación en sus diferentes niveles mediante la implementación de parámetros que coadyuven a definir el avance de logros por parte de sus instituciones educativas. Así como, emite diversas normas para mejorar el servicio de las instituciones educativas, en otras palabras, que se desarrolle una gestión escolar con calidad, y uno de los aspectos cruciales, el desempeño profesional docente, que en parte aún falta fortalecer las habilidades blandas.

Al respecto, Morales-Caguana, Llerena-Choez, y Quintana-Suárez, (2023), sostienen que uno de los problemas latentes que dificulta fortalecer un buen desempeño profesional docente es que no mejoran su práctica pedagógica. Por otra parte, Camacho, Sánchez, Hernández y Paredes Menéndez, (2023) en cuanto al problema, da a entender que, parte de los docentes, no priorizan el cambio significativo que deben dar a su desempeño profesional, y un aspecto esencial es la innovación, por ejemplo, en sus estrategias de enseñanza.

En esa línea problemática, García (2018) refiere que la plana directiva de los entes educativos no le dan la debida importancia de la formación de su plana docente en cuanto al desarrollo de sus habilidades blandas para optimizar su trabajo pedagógico y el éxito de la gestión educativa.

En la ciudad de Tacna, en la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, existe la necesidad de elevar el desempeño profesional docente, mediante el fortalecimiento de las habilidades blandas; sin embargo, pareciera que no le brindan suficiente interés por mejorar tales habilidades, lo que origina, que no exista una adecuada, interacción profesional.

Se nota que los docentes no han desarrollado en el transcurso del tiempo sus habilidades blandas, que se refleja en que, en ocasiones, no desarrollan un trabajo colaborativo, quizá les falta fortalecer sus habilidades, como las personales que incluyen la responsabilidad, la puntualidad, la autoconfianza, la innovación, entre otro. Asimismo, las habilidades interpersonales que involucra el trabajo en equipo, reconocimiento, liderazgo pedagógico, entre otros; todo ello ha dificultado que se eleve el desempeño profesional docente. Y las habilidades situacionales, que incluye la empatía, la gestión del tiempo, la adaptabilidad, entre otros; de continuar tal situación, la organización educativa, no podrá tener una gestión escolar productiva.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera las habilidades blandas se relacionan con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cómo las habilidades personales se relacionan con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022?

- ¿De qué forma las habilidades interpersonales se relacionan con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022?
- ¿De qué manera las habilidades situacionales se relacionan con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022?

1.3 Justificación e importancia

1.3.1 Justificación de la investigación

1.3.1.1 Justificación teórica

La investigación propuesta asegura elevar la comprensión de las variables, como las habilidades blandas y el desempeño profesional docente de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, encontrar explicaciones sobre tales variables. Asimismo, se justifica, también, por la relevancia de desarrollar una adecuada gestión académica en el contexto universitario.

1.3.1.2 Justificación práctica

Los resultados de la investigación permiten encontrar soluciones concretas a problemas relacionados con las habilidades blandas y el desempeño profesional docente de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”. Al respecto, es preciso considerar que la gestión académica, incluye la planificación, la coordinación, la evaluación del desempeño docente y estudiantil, proceso de enseñanza – aprendizaje, así como las actividades de seguimiento.

1.3.1.3 Justificación metodológica

Para alcanzar los objetivos de estudio, se recurre al empleo de técnicas e instrumentos destinados a evaluar las variables pertinentes, como: habilidades blandas y el desempeño profesional docente de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”.

1.3.2 Importancia del estudio

El presente estudio es fundamental, debido a que ayuda a comprender y fortalecer las habilidades blandas y el desempeño profesional docente, que de tomar en cuenta los resultados de investigación, se tome las recomendaciones o sugerencias de aspectos para el desarrollo de las habilidades blandas.

Cabe indicar que en el contexto educativo la convivencia educativa entre los diferentes actores educativos mejoraría de forma sustancial si tuviesen habilidades blandas. Al respecto, de acuerdo a Jaramillo et al. (2019), las habilidades blandas mejoran el desempeño profesional docente, y hace que una persona pueda diferenciarse de los demás. Son muy preponderantes las habilidades blandas, debido a que permiten el manejo de las emociones dentro del proceso enseñanza aprendizaje, y fortalecen la autoconfianza, la capacidad de adaptación al medio, la comunicación asertiva, la capacidad de trabajo en equipo, la resolución de problemas y conflictos, la aceptación crítica, la motivación, la proactividad, el pensamiento flexible y crítico, el equilibrio. De acuerdo a Lema (2020), las habilidades blandas mejoran la convivencia escolar; mejoran la educación, las relaciones interpersonales; permite la maximización de la praxis educativa, facilitan la resolución de problemas, mejoran la conducta humana, fortalece el proceso enseñanza aprendizaje.

1.4 Objetivo

1.4.1 Objetivo general

Determinar de qué manera las habilidades blandas se relacionan con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.

1.4.2 *Objetivos específicos*

- Evaluar cómo las habilidades personales se relacionan con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.
- Analizar de qué forma las habilidades interpersonales se relacionan con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.
- Establecer de qué manera las habilidades situacionales se relacionan con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.

1.5 Hipótesis

1.5.1 *Hipótesis general*

Las habilidades blandas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.

1.5.2 *Hipótesis específicas*

- Las habilidades personales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.
- Las habilidades interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.

- Las habilidades situacionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 *Antecedentes de la investigación a nivel internacional*

Parada (2022) investigó “Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente”, publicado en la revista *Mundo Fesc*, Número 14 (2017) 42-56. Julio/diciembre 2017. El tipo de investigación fue investigación no experimental o ex -post-facto. La muestra fue 812 casos. Se utilizó un cuestionario. El estudio, entre sus conclusiones, indicó que, cuando la plana directiva reconoce a los docentes su quehacer pedagógico, ellos se esfuerzan cada vez por mejorar su calidad laboral; entonces, es preponderante que los directivos tengan en cuenta como principio que trabaja con personas. Al respecto, el docente al ser motivado demostrará un liderazgo pedagógico para conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Morales-Caguana, Llerena-Choez, y Quintana-Suárez, (2023) elaboraron el artículo científico denominado “La actualización educativa en el desempeño profesional del docente” en la revista *REICOMUNICAR* Vol. 6 Núm. 11 (ed enero-junio 2023). El estudio fue de tipo descriptivo, y de diseño no experimental. La muestra fue de 15 documentos, tales como artículos publicados en revistas científicas y tesis o trabajos de grado sobre el desempeño profesional y la actualización educativa. El estudio concluyó que los docentes requieren actualizarse de manera constante en la práctica pedagógica, para optimizar su desempeño profesional docente.

Camacho, Sánchez, Hernández y Paredes Menéndez, (2023) elaboraron el artículo científico “Estrategias motivacionales para la mejora del desempeño docente” en la revista *Ciencia Latina, Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 4947-4971. El estudio fue de tipo aplicada, cuantitativa y experimental.

Resultados: la aplicación de estrategias motivacionales ha mejorado en alguna medida el desempeño docente a nivel (75 %). El estudio concluyó que se evidenció un cambio significativo en el nivel del desempeño docente.

Carrasco-Aguilar, Ortiz, Verdejo, & Soto, (2023) elaboraron el artículo científico “Desarrollo profesional docente: Facilitadores y barreras a partir de la carrera docente en Chile”, publicado en la revista Archivos Analíticos de Políticas Educativas, 31(56). En cuanto a la metodología, el estudio fue cualitativo. La muestra de 30 profesores. El instrumento fue la guía de entrevista.

El estudio concluyó que se evidencia problemas en el desempeño profesional docente, debido a que no tienen un buen enfoque formativo, lo que le impide, por ejemplo, ser innovador en el diseño de sus estrategias para que el aprendizaje sea efectivo.

Sacta (2023) elaboró la tesis “La gestión pedagógica y su incidencia en el desempeño profesional docente de la Unidad Educativa Luis Espinosa Tamayo” en la Universidad del Azuay, Cuenca – Ecuador. El estudio fue de tipo exploratorio. El nivel de investigación fue descriptivo y el tipo de estudio fue no experimental y transversal. La muestra fue de 5 docentes de la básica superior. Se aplicó guía de análisis documental y guía de entrevista. El estudio concluyó que existe una deficiente gestión documental de los insumos pedagógicos; el docente no cuenta con suficientes conocimientos de la gestión pedagógica, que le dificulta planificar sus aprendizajes; de continuar tal situación no conseguirá mejorar los aprendizajes.

Farias y Méndez (2023) elaboraron el artículo científico “Desarrollo de las habilidades blandas para el mejoramiento del desempeño docente”, publicado en la Revista Social Fronteriza 3(3) pp. 171 -184. Ecuador. El estudio fue de tipo no experimental y transversal, y de nivel relacional. Se utilizó el cuestionario. Los resultados obtenidos muestran que un pequeño número de docentes no poseen suficientes habilidades blandas, y se puede generalizar que los docentes que tienen un desempeño eficiente y con calidad, son los que poseen habilidades blandas. El

estudio concluyó que las habilidades interpersonales son imprescindibles para un buen desempeño profesional docente.

2.1.2 Antecedentes de la investigación a nivel nacional

Benites y Castillo (2018) investigaron el estudio “Percepción de la gestión administrativa y el desempeño laboral del docente de una I.E.P de nivel secundario de la Rinconada Trujillo 2017, tesis de la Universidad César Vallejo. El estudio fue de tipo descriptivo, correlacional y explicativo. La muestra fue de 30 docentes. Se utilizó dos cuestionarios. Entre los resultados se evidenció que es regular (100 %) el nivel de gestión administrativa; por otro lado, es regular el nivel de desempeño laboral. El estudio concluyó que existe una relación muy significativa de 0,487 entre en la I.E.P de nivel secundario indicada.

García (2018) elaboraron el artículo científico denominado “Las habilidades socioemocionales, no cognitivas o “blandas”: aproximaciones a su evaluación”, publicado en la Revista Digital Universitaria, 19(6), 1-17. El estudio fue no experimental y descriptivo. El estudio concluyó que las habilidades blandas tienen relación con las habilidades socioemocionales y requieren potenciarse para mejorar la calidad del desempeño profesional docente en beneficio del aprendizaje integral de los estudiantes.

Escriba (2018) investigó el estudio “Clima laboral y Desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018”, tesis de la Universidad César Vallejo. El estudio fue de tipo correlacional y diseño de investigación correlacional. La muestra fue 60 docentes. Se utilizó el cuestionario. Los resultados estadísticos a nivel descriptivo demuestran que el desempeño del docente se encuentra en proceso en un 53 % y el 25 % se encuentra en inicio. El estudio concluyó que existe relación entre el clima laboral y desempeño docente. Al respecto, es esencial que se desarrolle actividades de fortalecimiento del clima organizacional que permite la optimización del desempeño docente y que se refleje

cuando se prepare muy bien con el de que logre un sólido aprendizaje, entonces es pertinente que conozca los atributos de los procesos de enseñanza.

Sánchez (2019) investigó el estudio “Factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018”, tesis de Universidad César Vallejo. El diseño fue no experimental, transeccional de corte transversal. Se utilizó el cuestionario. La muestra fue de 168 docentes. Los resultados determinaron que el 53,0 % de los docentes se desempeñan de manera regular. El estudio concluyó que existe una relación positiva y significativa entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes de la entidad; por lo que es prioritario que, entre otros factores mejoren sus habilidades blandas, sobre todos las situacionales y las personales, para coadyuvar al éxito escolar, basado en el trabajo colaborativo.

Gutiérrez (2019) investigó el estudio “Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse”. Virú – 2019”, tesis de la Universidad César Vallejo. El estudio fue de tipo aplicada, nivel descriptivo y diseño correlacional transversal. La muestra fue de 95 docentes. Se utilizó el Cuestionario. El nivel de desempeño docente fue regular, que se notó en que, parte de los docentes, no se preparaban en gran medida para el aprendizaje, y enseñar dinámicamente para que los estudiantes aprendan, así como algunos docentes no demostraban identidad, lo que dificultó que haya una buena gestión escolar. Se determinó que no existe correlación significativa entre motivación laboral y desempeño docente. No existe correlación significativa entre el Desempeño docente y sus dimensiones.

Guillén (2021) elaboró la tesis “Habilidades blandas y gestión educativa en los docentes de una institución educativa del distrito de Ate Vitarte. Lima. 2021”, en la Universidad César Vallejo. El estudio fue de tipo descriptivo, correlacional explicativo. La muestra fue de 47 docentes. Los resultados obtenidos determinan correlación significativa entre la gestión educativa y las habilidades blandas. Así mismo, se demuestra que las habilidades blandas explican en un 70,5 % a la gestión

educativa. Al respecto, es indudable la necesidad de que se fortalezca las habilidades interpersonales, como el pensamiento creativo, trabajo en equipo, liderazgo pedagógico, entre otros, lo que contribuirá elevar el nivel profesional del docente.

Barco (2021) elaboró la tesis “Habilidades Blandas y Desempeño Docente en una Institución Educativa, Ventanilla, 2021”, en la Universidad César Vallejo. El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente de los profesores. La metodología fue de tipo básica, cuyo diseño fue no experimental, correlacional y transversal. La Población censal estuvo conformada por 70 docentes. Se utilizó el cuestionario. Los resultados determinaron que las habilidades blandas se relacionan de forma significativa con el desempeño docente. El fortalecimiento del nivel profesional docente en gran nivel coadyuvará a que el docente prepare adecuadamente el aprendizaje de los estudiantes, para ello debe conocer y comprender los atributos de los elementos del proceso de enseñanza-aprendizaje. Al respecto, en el contexto educativo se debe fortalecer la dimensión en los estudiantes, para ello el mejor ejemplo son los docentes, quienes deben trabajar de forma colaborativa y, para que haya una positiva interacción, los docentes deben demostrar habilidades blandas, de lo contrario el clima educativo organizacional no será asertivo o positivo y, probablemente, generará riesgos que impidan cumplir con los objetivos institucionales.

Mercado (2022) elaboró la tesis “Habilidades blandas y competencias digitales en los docentes de la RED Educativa Rural Antayaje Omacha, Cusco - 2022”, en la Universidad César Vallejo. La metodología y tipo de investigación fue básica, la muestra fue censal, estuvo conformada por 106 docentes. Se utilizó el cuestionario. Los resultados determinaron que las habilidades blandas se relacionan con las competencias digitales directas significativa ($\text{sig} < 0.01$), y de nivel moderado, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,553. es necesario que la plana directiva priorice el fortalecimiento de las habilidades blandas y las dimensiones de comunicación y colaboración, creación de contenidos digitales y seguridad, se estableció una relación directa significativa y de nivel moderado. El

estudio concluyó que las habilidades blandas se relacionan con las competencias digitales, donde se indica que, a mejor desarrollo de habilidades blandas, mejora las competencias digitales de los docentes.

Robles (2022) elaboró la tesis “Habilidades Blandas y Desempeño Docente en una Institución Educativa Secundaria, Abancay, Apurímac, 2022” en la Universidad César Vallejo. El estudio tuvo como objetivo de identificar la correlación de las habilidades blandas en el desempeño docente. El estudio fue de nivel correlacional, fue de tipo aplicada y en tal sentido el diseño fue no experimental, se trabajó con toda la población, el cual está conformada por 25. Los resultados revelaron que existe correlación de Rho de Spearman ($R=0,727$) es alta y significativa. El estudio concluyó que hay relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente.

Ramos (2022) investigó el estudio “La gestión administrativa y el desempeño laboral docente en una Institución Educativa Pública de Comas, 2021”, en la Universidad César Vallejo. El tipo de investigación fue aplicada, de diseño no experimental, transversal descriptivo correlacional. Se utilizó el cuestionario. El estudio concluyó que existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral. Al respecto, de todas maneras, es esencial que se haga hincapié en la gestión de la trayectoria educativa, que precisa que se haga un buen proceso de matrícula escolar, que se emita los documentos ordenados de manera ordenada, que gestione de manera adecuada los recursos educativos.

De la Cruz (2022) elaboró la tesis “Gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias Jaén” en la Universidad César Vallejo. El estudio fue de tipo básica, de nivel descriptivo, de diseño no experimental correlacional. La muestra fue 32 docentes. Los resultados demostraron que la gestión administrativa en el desempeño laboral posee un coeficiente de correlación de 0,646 y una significancia de 0,000. Al respecto, los docentes requieren de diferentes habilidades y competencias para fortalecer su desempeño profesional docente que coadyuve a que

desarrolle la enseñanza para el aprendizaje de estudiantes con calidad, entonces debe promover la generación de un favorable clima, y conducir bien el proceso de enseñanza.

Aguirre (2018) investigó el estudio “Motivación laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores - Punchao – 2018”, tesis de la Universidad César Vallejo. El diseño fue no experimental, transversal y correlacional. La muestra fue compuesta por 30 de ellos. El instrumento fue el cuestionario. Los resultados determinaron que la motivación laboral y desempeño docente, se relacionan según coeficiente de correlación 0,582, es decir, es una correlación positiva entre las variables de estudio. El estudio concluyó que la plana directiva debe motivar a los docentes, en todos sus niveles, por ejemplo, apoyando con la capacitación permanente en el fortalecimiento de habilidades blandas, como, las habilidades situacionales, que incluye la resolución de problemas, la cooperación, la empatía, y la gestión del tiempo.

Porras (2023) elaboró la tesis “Clima Institucional y el desempeño laboral Docente en la secundaria del Colegio Santander de Miraflores”, tesis de la Universidad Nacional de Santa. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental y transversal y un enfoque cuantitativo. La muestra censal de 27 docentes. Se aplicó el cuestionario. Los resultados determinaron que las variables de estudio presentan una relación notoria. El estudio concluyó que los docentes deben priorizar elevar su nivel profesional docente, conduciendo un acertado y pertinente proceso de enseñanza-aprendizaje.

García (2022) elaboró la tesis “Manejo de tecnologías de información y desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022”, en la Universidad César Vallejo. El estudio fue de enfoque cuantitativo, correlacional, descriptivo, de corte transversal, la muestra fue de 84 colaboradores docentes del ente educativo. Se utilizó el cuestionario. El estudio concluyó que existe una relación positiva significativa entre las variables

tecnologías de información y el desempeño laboral docente en el citado ente educativo, con un Rho Spearman = 0,675 y un pvalor de 0,001.

2.1.3 Antecedentes de la investigación a nivel local

Ayquipa (2018) investigó el estudio “Aplicación de la propuesta “grupos de interaprendizaje” (GIA) en el desempeño docente en la Institución Educativa Manuel A. Odría de Tacna, 2018”, en la Universidad Privada de Tacna. La investigación fue de tipo básica, cuyo diseño fue descriptivo explicativo. Se trabajó con una población de 62 docentes. El instrumento fue el cuestionario. El estudio concluyó que la aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” influyó de forma moderada en el desempeño docente en la institución educativa, materia de estudio. Es importante que se mejore el desempeño docente, que refleje que el docente prepare el aprendizaje de forma responsable, por ejemplo, cuando planifique la enseñanza: aplique estrategias pedagógicas para que la enseñanza sea más efectiva, por lo que el docente debe generar un positivo clima, y debe conducir el proceso de enseñanza de forma estructurada y que se alinee a los objetivos del aprendizaje.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Habilidades blandas

2.2.1.1 teorías

Es fundamental destacar la teoría de las habilidades blandas en la educación, la cual se basa en la teoría de la inteligencia emocional de Goleman (1998), así como en las teorías de Mayer y Salovey (1997). Estas teorías abogan por una educación integral que combine lo intelectual con lo emocional para que se desarrolle integralmente los estudiantes. En el contexto actual es preponderante que se prioricen y fortalezcan las habilidades blandas, entonces, los docentes deben estar en constante capacitación, para desarrollar habilidad de trabajo en equipo,

habilidades de innovación, habilidades de comunicación, entre otros, debido a que los docentes se relacionan con sus estudiantes; por ejemplo, la innovación en este contexto actual debe ser desarrollada por los docentes, para innovar sus estrategias de enseñanza con el propósito de que los alumnos tengan un aprendizaje significativo, pero también es fundamental que la plana directiva desarrolle reuniones de trabajo de coordinación para que desarrollen actividades de capacitación de fortalecimiento de tales actividades.

Asimismo, las teorías relacionadas con habilidades blandas se tiene la teoría de la autorrealización. Al respecto, Maslow (2008) sostuvo que la autorrealización debe hacer que las personas se vinculen y se comuniquen con otros. Por lo que, hay que desarrollar una serie de habilidades que permitan conseguir una efectiva comunicación de forma que no haya barreras de comunicación. Las habilidades blandas son cruciales para la vida y el empleo, tales como capacidad para comunicarse de forma asertiva con los demás, control de las emociones negativas, se tiene que conocer y comprender las fortalezas y debilidades de la personalidad, capacidad para el manejo y resolución de problemas de forma creativa, capacidad para que el trabajo en equipo, capacidad de liderazgo eficaz y de toma de decisiones y habilidades que se vinculan con la convivencia armoniosa y pacífica.

Gardner (2001) y refrendado por Goleman (1998), que refiere que es una agrupación de competencias socioemocionales, interpersonales que están muy relacionadas con la inteligencia emocional y que representa el eje transversal para que una persona consiga un desempeño profesional de alto nivel.

En esa dirección explicativa, Vargas & Vargas (2015) sostiene que las habilidades blandas es un grupo de 3 categorías: actitudes, valores y emociones, y coincide con lo indicado de manera previa con los autores referidos, que está relacionada de forma estrecha con la inteligencia emocional.

No obstante, el concepto de habilidades blandas se distingue de las habilidades sociales debido a que, si bien suelen ser conceptos que muchas veces se equiparan, es fundamental importante poner en claro que las habilidades sociales

forman parte de las habilidades blandas, que son habilidades para desarrollar actividades de aprendizaje, análisis, administración del tiempo, innovación, entre otros. Va más allá de la agrupación de habilidades que permite la interacción con los demás.

Las habilidades blandas son necesarias y esenciales en la interacción profesional que facilita al equipo docente a desarrollar con mucha efectividad una labor de enseñanza en una organización educativa, no solo está cohesionada con el cumplimiento de las tareas académicas de manera responsable, sino que los docentes tienen que estar en condiciones tanto cognitivas y actitudinales con el fin de ejecutar un cumplimiento docente exitoso que coadyuve a la diferenciación, inferencia y comprensión de los diversos escollos que se presenta en el contexto educativo, y poder tomar decisiones en equipo tanto, directivos como docentes.

Es importante señalar que la habilidad se refiere a la capacidad para llevar a cabo una tarea conductual o desarrollar un proceso cognitivo específico, de manera funcional, relacionado con una tarea particular. La habilidad implica que las personas tengan suficientes conocimientos que permitirá mejorar su conducta, por ejemplo, ser asertivo, entonces, primero deberá tener conocimiento de la asertividad y cómo practicarla (Matteson, Anderson y Boyden 2016).

Para evaluar las habilidades en el presente estudio se ha considerado el modelo de Al-Abduwani (2012), quien los clasifica en habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades situacionales, además, se afirma que las habilidades blandas se cultivan de manera continua a través de la aplicación práctica en el entorno laboral y la vida diaria. Entonces, es preponderante que en el contexto educativo se priorice el fortalecimiento de las habilidades blandas en los docentes, quienes deben buen ejemplo para los estudiantes. Pero también los docentes deben desarrollar estrategias para fortalecer su inteligencia emocional que contribuya a desarrollar de forma positiva sus habilidades blandas.

2.2.1.2 Definición

De acuerdo a García (2018), las habilidades socioemocionales, no cognitivas o blandas, también llamadas “soft skills”, han sido identificadas como atributos de la inteligencia emocional. Son los rasgos de personalidad, la comunicación, las habilidades sociales, el lenguaje, los hábitos personales, el optimismo y la amistad, los que caracterizan las vinculaciones con los demás, que incluye el sentido común y una actitud positiva y flexible (Rodríguez, 2020).

Las habilidades blandas son capacidades vinculadas a la forma en que una persona interactúa con otras, abarcando aspectos como atributos personales, inteligencia emocional y rasgos de personalidad. En otras palabras, trata cuando los individuos ponen en práctica de aptitudes, conocimientos, rasgos, y valores para desenvolverse, diariamente, de forma correcta, así como conseguir una eficaz, asertiva y armoniosa interacción con los demás.

Cabe referir que, aunque algunas de estas habilidades son innatas, cualquier persona puede desarrollarlas, de forma que les facilite desplegarse de manera adecuada en todas las dimensiones de la vida.

Las habilidades blandas son aquellas que potencian las interacciones personales, el rendimiento en el trabajo y las oportunidades profesionales. (Parsons 2008). Al respecto, por ejemplo, en los entes educativos deben realizar diferentes documentos de gestión institucional, como planes estratégicos, planes de trabajo, entre otros, para ello los docentes deben trabajar en equipo para la consecución de los objetivos.

Según Aguilar (2016) las habilidades blandas es la continuación de competencias personales que tiene como fin un trabajo en conjunto y sus relaciones interpersonales. Por su parte (Hidalgo, 2020) menciona que son aquellas conductas, costumbres y aptitudes que les diferencia a los profesionales y que marca una distinción en el instante de emprender un proyecto, vincularse con los demás o resolver conflictos.

2.2.1.3 Las habilidades blandas y su importancia

Las habilidades blandas son preponderantes debido a que coadyuva a que las personas interactúen con otra u otras personas, y hace que su desempeño profesional sea más productivo y con buenos resultados, debido a que desarrolla un trabajo colaborativo como resultado de su desempeño con sólidas habilidades blandas como: habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades situacionales.

Es importante señalar que las habilidades blandas se perfeccionan de manera continua a través de su aplicación práctica tanto en el entorno diario como en el lugar de trabajo. Entonces es crucial que las personas, en este caso, docentes, prioricen el fortalecimiento de habilidades blandas para optimizar la convivencia, y ejercer un buen desempeño profesional.

2.2.2 Clasificación de las habilidades blandas

De otra parte, Al-Abduwani (2012) clasifica las habilidades blandas en tres grupos: personal, interpersonal y situacional, de acuerdo a lo siguiente:

2.2.2.1 Habilidades personales

Hace referencia a:

➤ Responsabilidad

La responsabilidad se evidencia cuando las personas cumplen con sus obligaciones y actúan con cuidado al tomar decisiones o llevar a cabo acciones. Entonces, es evidente la necesidad de que los docentes deben tener una cultura de responsabilidad en su quehacer pedagógico que implique fortalecer su compromiso con la enseñanza para elevar el aprendizaje, con la preparación de adecuados materiales en el aula y brindar una retroalimentación oportuna; así como en los trabajos que la plana directiva le encomienda. El docente responsable se autoevalúa de forma permanente para conseguir la calidad en su desempeño, considerando como componente transversal la responsabilidad (Al-Abduwani, 2012).

➤ **Motivación**

La motivación comprende factores internos o externos que influyen en las acciones de una persona, orientando sus energías hacia el logro de metas específicas cuando se encuentra motivada. Al respecto, es indudable que los docentes requieren ser motivados de manera permanente por la plana directiva u otras autoridades de nivel superior, y de esta forma asumir un compromiso con su entidad, mediante la demostración transversal de sus habilidades blandes en el proceso de enseñanza (Al-Abduwani, 2012).

➤ **Puntualidad**

La puntualidad se refiere a la atención y diligencia al realizar funciones o tareas asignadas, ejecutándolas de manera oportuna y en el horario acordado. Es necesario que los docentes sean puntuales en el dictado de sus clases y en las reuniones de trabajo que convoque la plana directiva, para que se logre los objetivos de manera eficiente.

(Al-Abduwani, 2012).

➤ **Autoconfianza**

La autoconfianza es el valor que las personas se otorgan a sí mismas al llevar a cabo una misión, función o tarea encomendada de manera definida. Al respecto, es preponderante que los docentes tengan autoconfianza, implica que tengan seguridad, que sepan controlar diferentes situaciones; asimismo, deben saber comunicar, demostrar alta fluidez al hablar, ser optimista. Los docentes deben auto motivarse y controlar sus emociones, tener un plan de vida académico y saber cómo lograrlo con metas y objetivos claros (Al-Abduwani, 2012).

➤ **Innovación**

La innovación implica implementar nuevas ideas, conceptos, productos, servicios y prácticas con el propósito de mejorar la productividad y la competitividad. Por ejemplo, los docentes pueden desarrollar estrategias innovadoras para elevar el aprendizaje (Al-Abduwani, 2012).

➤ **Autogestión**

La etimología de autogestión es "gestión por uno mismo". Este enfoque, también llamado proceso ejecutivo, implica el uso de métodos, habilidades y estrategias que permiten a los participantes de una actividad dirigir la consecución de sus objetivos de manera autónoma en el manejo de recursos. Al respecto, en el contexto actual es más exigente que los diferentes profesionales demuestren habilidades de autogestión para desarrollar, en este caso los docentes, desarrollar su profesionalidad y elevar su identidad docente, para ello deberá reflexionar sobre su desempeño pedagógico.

2.2.2.2 **Habilidades interpersonales**

Considera:

➤ **Pensamiento creativo**

El pensamiento creativo es una metodología o estrategia que posibilita la resolución de problemas o la generación de nuevas ideas y conceptos, distinguiéndose por su enfoque original. Al respecto, en las diferentes organizaciones es indudable la necesidad de que tengan la iniciativa de cuando se suscite un escollo sepan cómo solucionarlo, desarrollando planes de mejora, planes de gestión de la calidad de los diferentes procesos educativos (Arroyo, 2019).

➤ **Trabajo en equipo**

Se trata de la habilidad para participar de manera activa en la consecución de un objetivo común, subordinando los intereses personales a las metas del equipo. En el contexto educativo los integrantes de la organización deben poseer habilidades sociales y comunicativas para trabajar en equipo, de lo contrario no lograrán los objetivos organizacionales que beneficien a los estudiantes y a la misma institución, entonces, la plana directiva debe desarrollar planes de intervención para la mejora de las habilidades blandas (Al-Abduwani, 2012).

➤ **Reconocimiento**

El reconocimiento implica expresar de manera pública y formal la gratitud hacia los talentos, esfuerzos o cualidades visibles de alguien. También puede referirse a la manifestación formal y pública de agradecimiento por un favor, beneficio o logro celebrado. Al respecto, en toda organización es esencial que cuando los colaboradores desarrollen actividades que contribuyan a la gestión institucional o a los estudiantes deben reconocer para que se sientan motivados, aspecto que mejorará el clima organizacional (Al-Abduwani, 2012).

➤ **Liderazgo pedagógico**

El liderazgo se compone de habilidades que capacitan a una persona para desempeñar funciones de líder. Los docentes deben ejercer un liderazgo pedagógico en la medida que tengan la capacidad de influenciar a los estudiantes para que optimicen sus aprendizajes que permita la óptima formación integral, entonces la plana directiva debe desarrollar capacitaciones permanentes para que eleve el liderazgo pedagógico (Whetten y Cameron, 2011).

➤ **Toma de decisiones**

La toma de decisiones es el proceso por el cual las personas eligen entre diferentes opciones disponibles. En el plano educativo es fundamental que los integrantes de la organización educativa sepan tomar decisiones adecuadas, sobre todo para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes; para ello se hace indispensable que cuenten con información objetiva para tomar decisiones acertadas.

➤ **Manejo de conflictos**

La administración de conflictos implica aplicar estrategias eficaces para resolver metas incompatibles de manera efectiva. Al respecto, es fundamental que la plana directiva y docentes deben poseer un buen desarrollo de inteligencia emocional que les ayude a manejar los conflictos que se les ayude, un buen clima educativo.

➤ **Comunicación**

La comunicación implica compartir información entre dos o más individuos con el propósito de alcanzar metas compartidas. En el contexto educativo se nota que no los docentes no tienen suficientes competencias comunicativas, es decir, no demuestran suficientes conocimientos, habilidades y actitudes favorables para comunicarse de manera adecuada con sus compañeros (Whetten y Cameron, 2011).

➤ **Respeto**

El respeto, como valor positivo, se vincula con la acción de manifestar consideración y estima hacia los demás. Al respecto, es fundamental que los integrantes de la comunidad educativa demuestren buenas prácticas éticas a través del respeto para que el clima educativo sea favorable (Arroyo, 2019).

2.2.2.3 Habilidades situacionales

Se toma en cuenta:

➤ **Empatía**

Surge cuando alguien busca comprender las emociones y sentimientos de otra persona de manera intencional. Al respecto, es fundamental que los miembros de los entes educativos sean empáticos para fortalecer la convivencia escolar y conseguir los objetivos de la organización educativa. Por ello, cada vez es necesario que los docentes

desarrollen buenas prácticas de habilidades blandas, como por ejemplo la empatía (Al-Abduwani, 2012).

➤ **Gestión del tiempo**

Es la planificación, ejecución y el control de la cantidad de tiempo que una persona o entidad dedica a determinadas actividades, para que se consiga la eficiencia y productividad. En el contexto actual, cada vez se hace fundamental desarrollar una adecuada gestión del tiempo para desarrollar sus actividades de forma adecuada y sobre todo de forma estructurada. La gestión del tiempo debe ser realizada de forma estratégica por los docentes con el fin de que logren sus propósitos (Fischaman, 2022).

➤ **Adaptabilidad**

Surge cuando una entidad, ya sea persona natural o jurídica, muestra la capacidad de adaptarse a diferentes contextos e inconvenientes; por ejemplo, el uso de las TICs y problemas de la pandemia. Entonces, es fundamental que los integrantes de las organizaciones sepan en que consiste la adaptación (Mier y Martínez-González, 2021).

➤ **Aprendizaje**

Es el procedimiento mediante el cual las personas obtienen o ajustan sus saberes y destrezas, así como su comportamiento, como resultado de su experiencia directa, el estudio, la observación, el razonamiento o su preparación o formación. Es esencial que los docentes tengan una cultura de aprendizaje para estar preparada ante cualquier situación, por ejemplo, los docentes deben aprender de forma estratégica el uso de las TICs (Mier y Martínez-González, 2021).

➤ **Resolución de problemas**

Es la acción y el resultado de resolver problemas. Los docentes deben poseer inteligencia emocional para resolver los problemas que se

puedan presentar en su desempeño pedagógico, por ejemplo, en el aula con estudiantes de diferentes conductas (Whetten y Cameron, 2011).

➤ **Cooperación**

Un proceso para tomar decisiones que implica un consenso entre dos o más partes con el objetivo de desarrollar un plan. La cooperación es esencial para conseguir objetivos comunes para elevar la eficiencia de la gestión pedagógica y escolar (Mier y Martínez-González, 2021).

➤ **Planificación**

La planificación implica organizar una secuencia de acciones con el fin de lograr los objetivos establecidos. Al respecto, es esencial que los docentes desarrollen una cultura de planificación que determinen un diagnóstico para definir sus objetivos estratégicos con la finalidad de que se logre el cumplimiento de su misión y contribuir al logro de la visión, objetivos definidos (Arroyo, 2019)

➤ **Establecimiento de metas.**

En el contexto educativo, los docentes deben priorizar cumplir con sus metas educativas relacionadas con lograr la calidad educativa que incluye la calidad del aprendizaje, para ello deben realizar una buena conducción del aprendizaje que permita que los estudiantes logren aprender cómo debe ser y gestionar sus aprendizajes y lograr su autonomía para aprender de manera visible (Fischaman, 2022).

2.2.3 *Desempeño profesional docente*

2.2.3.1 Modelos de desempeño profesional docente

Flores (2008), presenta los siguientes modelos:

a) Centrado en el perfil del docente

Este enfoque implica evaluar el rendimiento de un docente conforme a un perfil profesional predefinido. Al respecto, el perfil del docente debe ser sólido y competitivo de acuerdo a las exigencias globales en materia de desempeño docente, entonces, es preponderante que los docentes estén en permanente capacitación para fortalecer sus competencias pedagógicas y también su desempeño emocional o su formación humana (Flores, 2008).

b) Centrado en los resultados obtenidos

Implica evaluar la labor del profesor mediante la verificación de los logros o resultados alcanzados por sus alumnos, por tanto, debe existir una cultura de evaluación coherente y justa a los docentes y, tener en cuenta el impacto en el aprendizaje de los estudiantes por su desempeño en el aula o desempeño pedagógico (Flores, 2008).

c) Centrado en el comportamiento del docente en el aula

Este enfoque sugiere que la evaluación de la eficacia docente se realice mediante la identificación de comportamientos específicos del profesor, que se consideran vinculados con los logros de los estudiantes. Las referidas conductas se relacionan, esencialmente, considerando la habilidad del educador para generar un entorno propicio para el aprendizaje en el aula. (Flores, 2008).

d) Centrado en la práctica reflexiva

Un modelo basado en la concepción de la enseñanza como un proceso secuencial para identificar y abordar problemas, en la que se evidencia que el desarrollo permanente de los docentes y reflexionan sobre los problemas prácticos. Al respecto, es preponderante que los docentes tengan la inteligencia académica para desarrollar una enseñanza centrada en la reflexión, para conseguir un desarrollo el aprendizaje significativo que logre el bienestar académico de los estudiantes; por ello, los directivos

deben disponer que se desarrolle capacitaciones a los docentes para que adquieran competencias profesionales de alto nivel (Flores, 2008).

e) Centrado en estándares

Un enfoque que contempla los estándares de desempeño como criterios que permiten realizar evaluaciones coherentes del desempeño docente, con el objetivo de que se establezca criterios para la evaluación del desempeño docente. Este modelo, que se enfoca en estándares, resulta relevante para orientar la organización de la formación docente, establecer contenidos esenciales y fundamentar decisiones relacionadas con la formación y el desempeño profesional (Flores, 2008).

Para el caso del presente estudio para evaluar el desempeño docente se ha considerado lo establecido por el Ministerio de Educación (2014), que se basa en cuatro dominios, siendo los siguientes: Preparación para el aprendizaje, enfoque pedagógico centrado en los estudiantes, participación en la gestión escolar relacionada con la comunidad y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

2.2.3.2 Definición

El desarrollo profesional es una búsqueda continua y sistemática para mejorar las habilidades y conocimientos del profesorado. El desarrollo profesional se presenta cuando el docente está en permanente actualización, pero de manera transversal, aparte de su conocimiento de lo que enseña, debe poseer inteligencia emocional que incluya habilidades blandas, debido a que se relaciona con sus colegas, directivos, padres de familia y estudiantes, solo así logrará que fluya la calidad educativa. Aspectos claves que exigen en el contexto mundial es las competencias digitales (Montenegro, 2007).

2.2.3.3 Dominios del desempeño laboral docente

a) Preparación para el aprendizaje

Se presenta cuando el docente planifica el trabajo pedagógico mediante la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y, en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo, las sesiones de aprendizaje. Los docentes deben adquirir competencias pedagógicas para la preparación de sus clases, sobre todo en contenidos y en la utilización de recursos educativos que coadyuven a la mejora de los aprendizajes (Ministerio de Educación, 2014).

- *Conocimiento y comprensión de las características de los componentes pedagógicos*

Trata cuando el docente para desarrollar un buen desempeño como tal debe conocer y comprender las características de los estudiantes y sus contextos, así como los procesos pedagógicos y sus enfoques, los contenidos disciplinares que enseña; todo ello para que sus estudiantes logren sólidas capacidades y su formación integral (Ministerio de Educación, 2014).

- *Planificación de la enseñanza*

Trata cuanto los docentes programan sus enseñanzas, es decir, de manera previa sobre todas las unidades didácticas y sus sesiones, entre otros que permita garantizar el alineamiento entre los aprendizajes que anhelan conseguir sus estudiantes, el uso de los recursos de que dispone, el proceso pedagógico, entre otros (Ministerio de Educación, 2014).

b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Involucra dirigir la instrucción con un enfoque que fomente la inclusión y la diversidad en todas sus manifestaciones. Esto implica que los docentes deben facilitar la mediación pedagógica para crear un entorno

de aprendizaje positivo. Además, es esencial fomentar la motivación constante de los estudiantes. Los docentes deben dominar el manejo de los contenidos, emplear diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como utilizar recursos didácticos pertinentes y significativos. Al respecto, es fundamental para ello que los docentes posean competencias profesionales, incluido con las habilidades blandas. En el contexto actual el docente debe priorizar el conducir de forma adecuada el proceso de enseñanza, debido a que ahora se debe tener en cuenta la inclusión y la diversidad (Ministerio de Educación, 2014).

- *Creación de un clima positivo del aula*

Hace referencia cuando el docente genera propicia y positiva un clima del aula para que el aprendizaje sea exitoso, donde prime el respeto, basado en la dimensión afectiva. Al respecto, en el contexto actual se hace necesario que los docentes se deben capacitar de desarrollar estrategias para promover un favorable clima para el bienestar integral de los estudiantes (García, 2020).

- *Conducción del proceso de enseñanza*

Al respecto, si los docentes dominan los contenidos disciplinares, así como la utilización de estrategias y recursos apropiados, entonces, categóricamente hará el aprendizaje de manera crítica y reflexiva de los estudiantes, todo ello permitirá que ellos solucionen sus problemas inherentes con sus intereses, contextos culturales, entre otros (Ministerio de Educación, 2014).

- *Evaluación del aprendizaje*

Hace referencia cuando el docente de manera constante hace la evaluación a los estudiantes en concordancia con los objetivos de la institución previstos, todo ello para que se tome acertadas decisiones y

hacer la retroalimentación correspondiente cuando sea necesario (Ministerio de Educación, 2014). Al respecto, debe para lograr la calidad de la gestión escolar se debe hacer una permanente evaluación del aprendizaje (Barber, Michael y Mona Mourshed, 2008).

c) Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad

Se refiere a la participación de los docentes en la gestión escolar desde una perspectiva democrática, con el objetivo de configurar la escuela como una comunidad de aprendizaje. Refiere también que los docentes saben comunicar de manera efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa. Los docentes deben participar de forma activa para elaborar, ejecutar y evaluar el Proyecto Educativo Institucional, así como coadyuvar con generar un clima institucional (Ministerio de Educación, 2014). Engloba el respeto y la valoración de la comunidad junto con sus particularidades, así como la corresponsabilidad de las familias en los resultados del aprendizaje. Al respecto, el docente debe participar de forma activa en la gestión de la escuela para que la gestión escolar sea sólida (Mansilla, Becerra, Saavedra y Paz, 2011).

- *Participación en la gestión de la escuela*

Trata cuando los docentes con una predisposición colaborativa, crítica y democráticamente participan en la gestión de la escuela, con el propósito de coadyuvar a que se construya y se mejore de manera permanente el Proyecto Educativo Institucional, para que se genere aprendizajes de calidad (Mansilla, Becerra, Saavedra y Paz, 2011).

- *Establecimiento de relaciones de valores y trabajo en equipo*

Consiste en el desempeño del docente considerando el establecimiento de relaciones de valor y trabajos colaborativos. En otras palabras, da relevancia a la dimensión ética con responsabilidad social (Mansilla, Becerra, Saavedra y Paz, 2011).

d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Aborda el proceso y las técnicas que definen la formación y crecimiento de la comunidad profesional de docentes. Los educadores deben reflexionar sistemáticamente sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en equipo, la colaboración con pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Es crucial que los docentes se perfeccionen continuamente, especialmente para adquirir competencias pedagógicas sólidas. En el contexto educativo actual es indudable la necesidad que los docentes deben demostrar a cabalidad su profesionalismo y deben demostrar sentido de pertenencia con la institución educativa donde laboran. Y los docentes deben cumplir con las normas éticas, demostrar valores para que sea parte de una cultura de integridad. El docente debe poseer competencias profesionales que implique suficientes conocimientos para el desarrollo de habilidades, con una inteligencia emocional sólida que le permita ejercer un despliegue docente que beneficie a los estudiantes (Ministerio de Educación, 2014).

- *Reflexión sobre la práctica docente*

Trata cuando los docentes demuestran que profesionalmente se desarrollan y fortalecen su entidad docente, que implica la reflexión en forma institucional. Al respecto, los docentes deben desarrollar buenas prácticas de una sólida enseñanza, para ello deben cumplir con los instrumentos de gestión pedagógica (Ministerio de Educación, 2014).

- *Ejercicio de la profesión basada en prácticas de ética*

Los docentes deben distinguirse de los demás en cuanto a su desempeño laboral en el aula, sobre todo con sus estudiantes; así como también, con sus autoridades, directivos, padres de familia, entre otros. Al respecto, es preponderante que en el ente educativo se promueva un buen

ambiente de control y que se respete el Código de Ética (Ministerio de Educación, 2014).

2.2.4. *Las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes en el contexto educativo*

En el contexto actual, se da énfasis al logro de la educación de calidad, para ello es preponderante que se reflexione que no solo es formar con conocimientos, sino priorizar la formación en la persona, basado al fortalecimiento de la dimensión afectiva, por lo que las habilidades blandas se hacen muy necesarias en la actuación docente en su interacción con los estudiantes, quienes mayormente ven al docente como ejemplo de persona. En consecuencia, es perentorio que los entes educativos reflexionen sobre la importancia de las habilidades blandas, como: las habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades situacionales, para el buen desempeño profesional docente.

Tales habilidades contribuirán que el desempeño profesional docente sea visible antes los grupos de interés interno y externo. Cabe indicar que los docentes deben priorizar la mejora de sus interacciones en sus diferentes contextos, en este caso educativo, que implica que se prepare para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, entre otros.

2.2.5 *La educación basada en el desempeño docente con sólidas habilidades blandas y su contribución a los objetivos del desarrollo sostenible*

A nivel global, es evidente que todas las organizaciones con su desempeño deben coadyuvar al logro de los diferentes objetivos de desarrollo sostenible, en este caso, el Objetivo 4: Educación de calidad significa asegurar una enseñanza inclusiva, equitativa y de excelencia, así como fomentar oportunidades de aprendizaje a lo largo de toda la vida para todos.

Entonces se requiere docentes con sólidas habilidades blandas que aseguren que puedan interaccionar mejor con sus estudiantes, colegas, autoridades, entre otros. Cabe indicar que la necesidad de orientar el mundo hacia un desarrollo más sostenible, como lo indica la ONU, implica que se busque la forma de transformar el modo en que las personas piensan y actúan, con el propósito de que se mejore la calidad humana. Se determina, entonces, que la educación necesita de manera crucial un cambio significativo en la forma de enseñanza-aprendizaje donde sea prioridad dotar tanto a docentes como a estudiantes con diferentes competencias que contienen diferentes habilidades, como ser el tema de este estudio las tan sustantivas habilidades blandas, para la optimización de la calidad de vida educativa, específicamente cuando interacciones con sus estudiantes.

2.3 Conceptos claves

Condiciones operativas

Hace referencia a los recursos educativos, el mantenimiento de espacios salubres, seguros y accesibles, así como la infraestructura, equipamiento y mobiliario, que dan soporte al proceso educativo (Ministerio de Educación, 2020).

Directivo:

Denominación genérica que hace referencia al director(a) y subdirector(a) de una IE pública, así como a los responsables de los programas educativos. Al respecto, los directivos se deben desempeñar de manera responsable y promover el compromiso de gestión escolar (Ministerio de Educación, 2020).

Desempeño laboral

Se refiere al nivel de cumplimiento que un empleado alcanza en las metas establecidas dentro de la organización en un momento específico. (Alvarado, 2017).

Gestión de la trayectoria educativa

Hace referencia a las actividades del proceso de matrícula y la emisión de documentos que se relacionan a la trayectoria educativa (Ministerio de Educación, 2020).

Desarrollo sostenible

Según su definición, el Desarrollo Sostenible busca satisfacer las necesidades de las generaciones actuales sin poner en riesgo las posibilidades de las generaciones futuras. Este concepto considera tres elementos fundamentales: sociedad, economía y medio ambiente. (Fischaman, 2022).

Inteligencia emocional

La inteligencia emocional se relaciona con la habilidad para identificar y comprender tanto nuestras propias emociones como las de los demás, motivarnos y gestionar eficazmente las emociones tanto en nosotros mismos como en nuestras relaciones. (Fischaman, 2022).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo y nivel de investigación

3.1.1 *Tipo de investigación*

Es básica, ya que tiene como objetivo ampliar y profundizar en el cuerpo de conocimientos científicos existentes sobre la realidad. Su foco de estudio son las teorías científicas, las cuales son analizadas con el propósito de perfeccionar sus contenidos. (Carrasco, 2019).

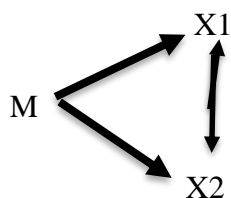
3.1.2 *Nivel de investigación*

El nivel de investigación es correlacional, ya que su propósito es caracterizar las variables y determinar si existe relación directa entre la variable 1 y la variable 2 (Hernández et al, 2014).

3.1.3 *Diseño de investigación*

De acuerdo a Carrasco (2019), el diseño de la investigación es no experimental porque implica la evaluación de un fenómeno que ya ha ocurrido; y no se manipularán las variables elegidas para esta investigación. Asimismo, es descriptivo correlacional. El estudio, además, es transeccional debido a que se evalúa el fenómeno que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Hernández et al, 2014).

El esquema del diseño de investigación es el siguiente:



Dónde:

X 1 = Variable 1: Habilidades blandas

X2 = Variable 2: Desempeño profesional docente

3.2 Cuadro de operacionalización de variables

3.2.1 *Identificación de las variables*

Variable independiente: Habilidades blandas

Variable dependiente: Desempeño profesional docente

3.2.2 *Caracterización de las variables*

La siguiente tabla muestra las variables, definición operacional, dimensiones o indicadores, tipo de variable según su valor final y escala de medición.

Operacionalización de variables

| Variable | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Tipo de variable | Escala de medición |
|-------------------------------|--|--|--|-----------------------|--------------------|
| Habilidades blandas | Las habilidades blandas se evalúan mediante las habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades situacionales. | Habilidades personales | Responsabilidad Motivación Puntualidad Autoconfianza Innovación Autogestión | Categórica Ordinal | Ordinal |
| | | Habilidades interpersonales | Pensamiento creativo Trabajo en equipo Reconocimiento Liderazgo pedagógico Toma de decisiones Manejo de conflictos Comunicación Respeto | | |
| | | Habilidades situacionales | Empatía Gestión del tiempo Adaptabilidad Aprendizaje Resolución de problemas Cooperación Planificación Establecimiento de metas | | |
| Desempeño profesional docente | El desempeño laboral de los docentes se evalúa mediante la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. | 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 | Conocimiento y comprensión de las características de los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje Planificación de la enseñanza Creación de un clima positivo del aula Conducción del proceso de enseñanza Evaluación del aprendizaje Participación en la gestión de la escuela Establecimiento de relaciones y trabajo en equipo Reflexión sobre su práctica docente Ejercicio de la profesión desde la perspectiva ética | Categórica Ordinal | Ordinal |

Nota. La presente tabla presenta la operacionalización de variables.

3.3 Población y muestra

3.3.1 *Unidad de análisis*

La unidad de estudio son los docentes de la Institución Educativa “Fortunato Zora Carvajal”, que está en el Distrito de Alto de la Alianza.

3.3.2 *Población*

La población estuvo conformada por los docentes de la Institución Educativa “Fortunato Zora Carvajal”, que está en el Distrito de Alto de la Alianza, de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 1

Determinación de la población: docentes de la Institución Educativa Fortunato Zora Carvajal

| Docentes | Cantidad |
|------------------------------|-----------------|
| Docentes de nivel primaria | 22 |
| Docentes de nivel secundaria | 33 |
| Total | 55 |

Nota. Tomado del Compendio Estadístico UGEL – Tacna (2021)

3.3.3 *Muestra*

- **Tamaño de muestra**

El tamaño de muestra considera 33 docentes.

- **Distribución de la muestra**

Tabla 2

Determinación de la muestra: docentes de la Institución Educativa Fortunato Zora Carvajal

| Docentes | Cantidad |
|------------------------------|-----------------|
| Docentes de nivel secundaria | 33 |
| Total | 33 |

Nota. Tomado del Compendio Estadístico UGEL – Tacna (2021)

- **Selección de la muestra**

El método de selección fue el no probabilístico debido a que se basan en principios estadísticos y reglas aleatorias. No están sujetas a la voluntad y arbitrariedad del investigador (Carrasco, 2019).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas de recolección de datos

Encuesta

En el presente estudio se utilizó la encuesta que será aplicado a los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, para evaluar las habilidades blandas y el desempeño profesional docente.

3.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

En el presente estudio se utilizó el cuestionario que será aplicado a los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, para evaluar las habilidades blandas y el desempeño profesional docente.

3.5 Estrategias para la recolección de datos

- Primero se tendrá una entrevista con el Director de la Institución Educativa “Fortunato Zora Carvajal”, para solicitarle autorización para aplicar el instrumento a los estudiantes.
- Se utilizó fuentes primarias y secundarias, para enriquecer el estado situacional de las variables de estudio.
- Una vez aplicado el instrumento, se procesó la información en el software estadístico SPSS 25.
- Se analizó la información y se determinará los resultados, que permitan comprobar las hipótesis.

3.6 Procesamiento de la información y métodos estadísticos de análisis de datos

Se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 25.0, para el tratamiento de datos en español, para ello de manera previa los datos fueron procesados en el referido software estadístico. Se aplicó métodos estadísticos para obtener las tablas de frecuencia, a nivel de variables, dimensiones e indicadores. Así como la contrastación de las hipótesis, previa prueba de la normalidad, para determinar la distribución de la muestra.

3.7 Instrumentos, equipos y materiales e insumos

- Laptop
- Papel fotocopia
- Lapiceros
- Impresora

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Resultados

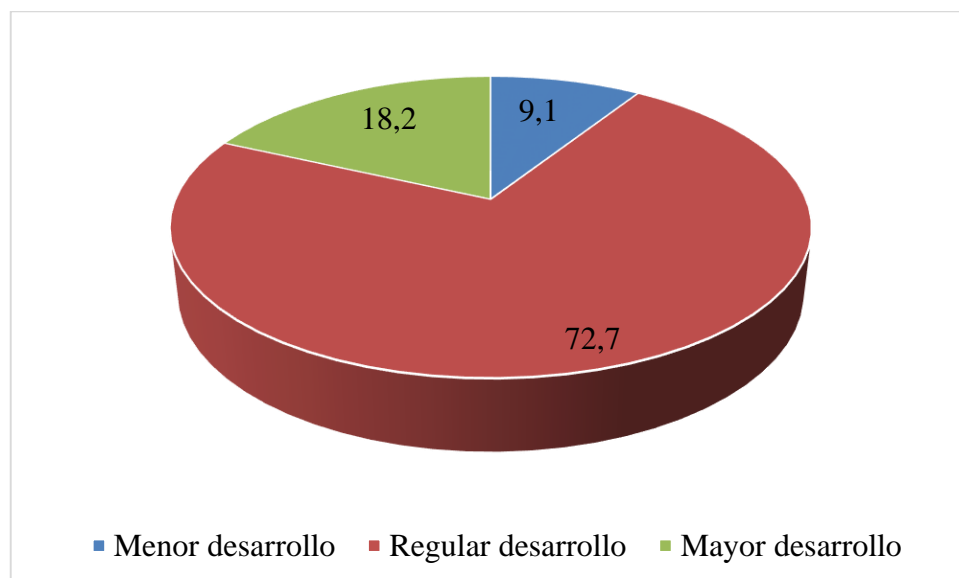
4.1.1 Análisis de la variable independiente: Habilidades blandas

Tabla 3
Habilidades blandas

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------------------|------------|------------|----------------------|
| Menor desarrollo | 3 | 9,1 | 9,1 |
| Regular desarrollo | 24 | 72,7 | 90,9 |
| Mayor desarrollo | 6 | 18,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable independiente.

Figura 1
Habilidades blandas



Nota. Tabla presenta la frecuencia de las habilidades blandas.

La tabla 3 y figura 1, con respecto a las habilidades blandas según lo establecido por los docentes de la citada Institución Educativa, presenta los siguientes resultados con sus respectivas categorías: menor desarrollo (9,1 %), regular desarrollo (72,7 %) y mayor desarrollo (18,2 %).

En consecuencia, se nota que la mayoría de los docentes no demuestran suficientes desarrollos de habilidades blandas, como las habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades situacionales, entonces, la plana directiva debe fortalecer el desarrollo de habilidades blandas.

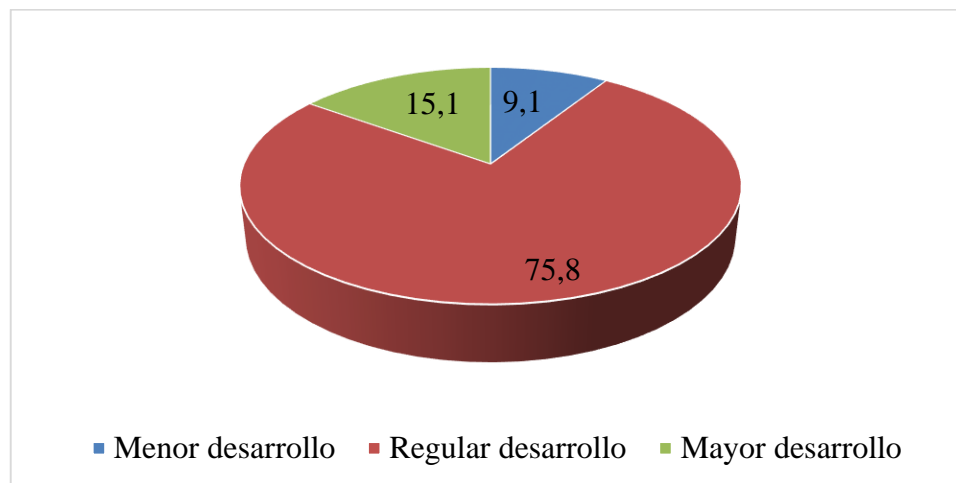
Dimensión: Habilidades personales

Tabla 4
Habilidades personales

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------------------|------------|------------|----------------------|
| Menor desarrollo | 3 | 9,1 | 9,1 |
| Regular desarrollo | 25 | 75,8 | 90,9 |
| Mayor desarrollo | 5 | 15,1 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable independiente.

Figura 2
Habilidades personales



Nota. Tabla presenta la frecuencia de las habilidades personales.

La tabla 4 y figura 2 con respecto a las habilidades personales según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: menor desarrollo (9,1 %), regular desarrollo (75,8 %) y mayor desarrollo (15,1 %).

Entonces, se concluye que falta desarrollar habilidades blandas específicamente en cuanto a la motivación, debido a que los docentes tienen que motivar a los estudiantes para elevar su aprendizaje, basado en clima motivacional.

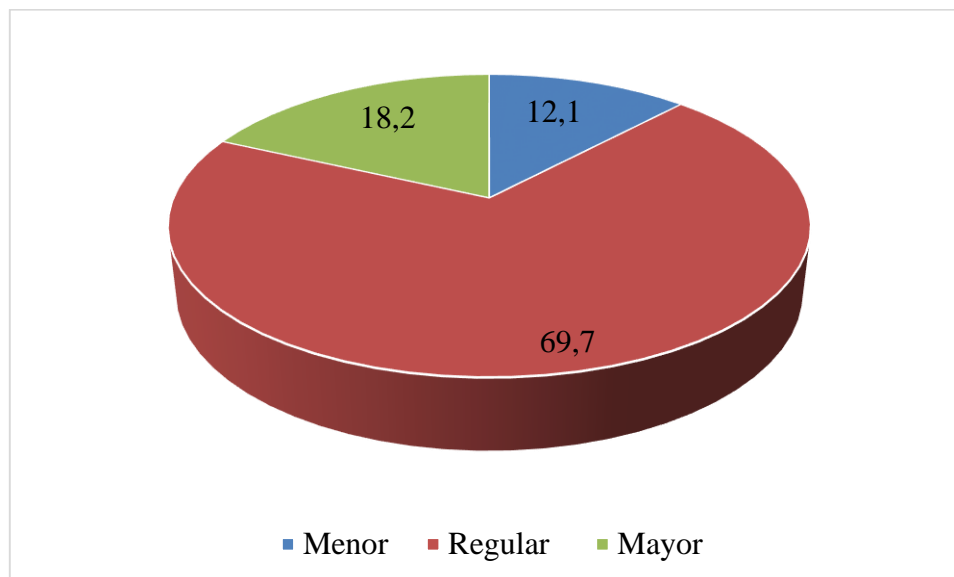
Indicador: Responsabilidad

Tabla 5
Responsabilidad

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|----------------------|
| Menor | 4 | 12,1 | 12,1 |
| Regular | 23 | 69,7 | 81,8 |
| Mayor | 6 | 18,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable independiente.

Figura 3
Responsabilidad



Nota. Tabla presenta la frecuencia de la responsabilidad.

La tabla 5 y figura 3, con respecto a la habilidad blanda: responsabilidad, según los docentes de la citada Institución Educativa, presenta los siguientes resultados con sus respectivas categorías: menor (12,1 %), regular (69,7 %) y mayor (18,2 %).

Por tanto, parte de los docentes requieren elevar mayor responsabilidad para que puedan cumplir de forma satisfactoria sus obligaciones de enseñanza.

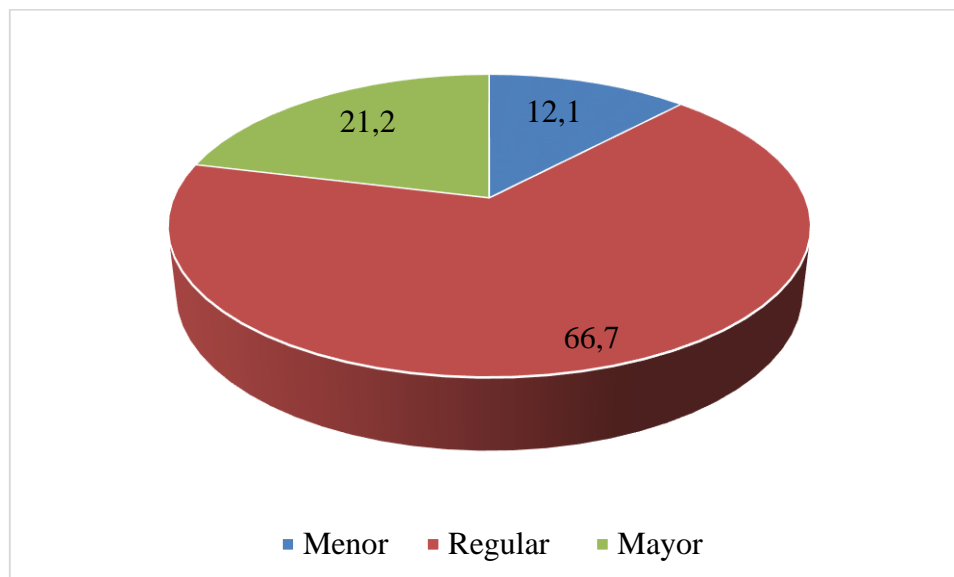
Indicador: Motivación

Tabla 6
Motivación

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|----------------------|
| Menor | 4 | 12,1 | 12,1 |
| Regular | 22 | 66,7 | 78,8 |
| Mayor | 7 | 21,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable independiente.

Figura 4
Motivación



Nota. Tabla presenta la frecuencia de la motivación.

La tabla 6 y la figura 4 con respecto a la habilidad blanda: motivación, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: menor (12,1 %), regular (66,7 %) y mayor (21,2 %).

En consecuencia, se colige que los docentes presentan algunos inconvenientes para desarrollar la motivación a sus estudiantes, quienes deben gestionar sus aprendizajes con autonomía.

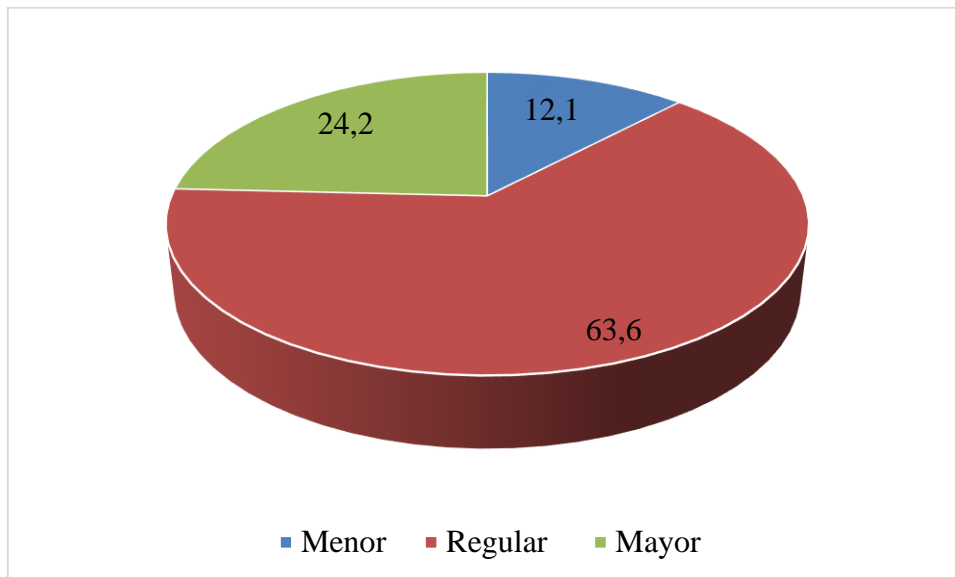
Indicador: Puntualidad

Tabla 7
Puntualidad

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|----------------------|
| Menor | 4 | 12,1 | 12,1 |
| Regular | 21 | 63,6 | 75,8 |
| Mayor | 8 | 24,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable independiente.

Figura 5
Puntualidad



Nota. Tabla presenta la frecuencia de la puntualidad.

La tabla 7 y la figura 5 con respecto a la habilidad blanda de la puntualidad, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: menor (12,1 %), regular (63,6 %) y mayor (24,2 %).

En consecuencia, parte de los docentes presentan inconvenientes para ser puntuales, que son uno de los valores que más se debe demostrar y fomentar, que refleja el respeto a sus colegas y los estudiantes. Cuando se llega tarde se afecta al desarrollo de la actividad lectiva provocando retrasos y pérdida de concentración.

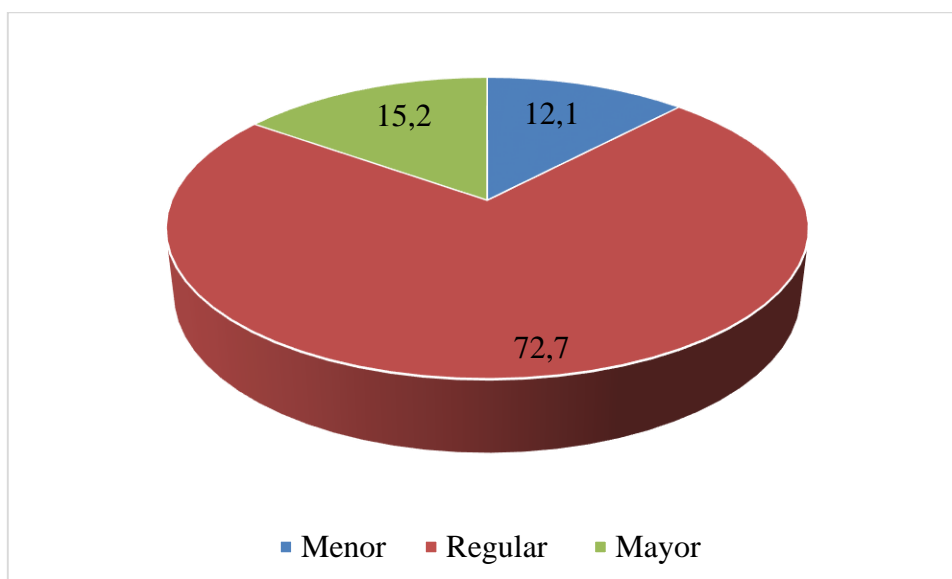
Indicador: Autoconfianza

Tabla 8
Autoconfianza

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|----------------------|
| Menor | 4 | 12,1 | 12,1 |
| Regular | 24 | 72,7 | 84,8 |
| Mayor | 5 | 15,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable independiente.

Figura 6
Autoconfianza



Nota. Tabla presenta la frecuencia de la autoconfianza.

La tabla 8 y la figura 6 con respecto a la habilidad de blanda: autoconfianza, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: inadecuada (12,1 %), regular (72,7 %) y mayor (15,2 %).

Entonces, los docentes presentan de manera regular la habilidad de la autoconfianza, que es la seguridad o la confianza en sí mismo, que debe demostrar en el entorno educativo, sobre todo en el proceso de enseñanza.

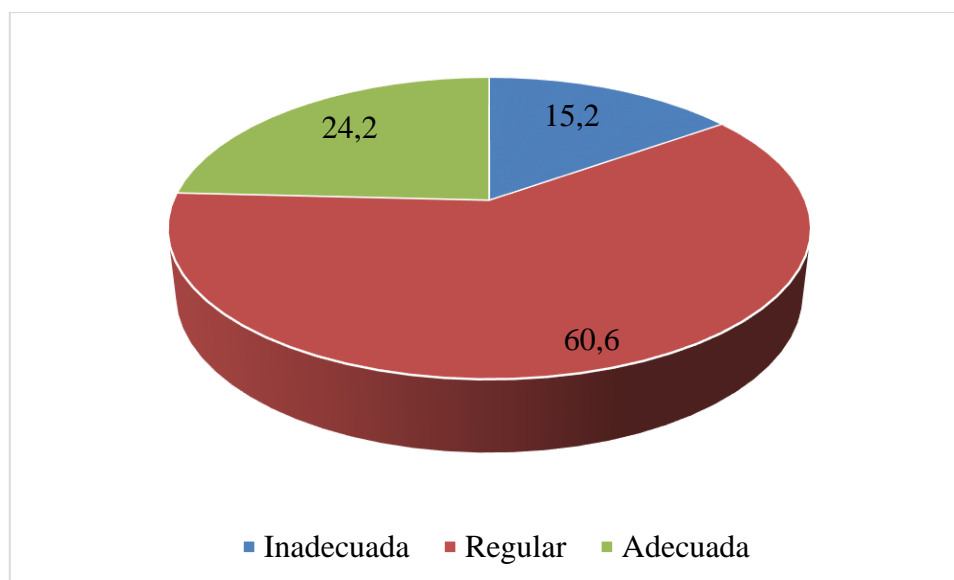
Indicador: Innovación

Tabla 9
Innovación

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|----------------------|
| Inadecuada | 5 | 15,2 | 15,2 |
| Regular | 20 | 60,6 | 75,8 |
| Adecuada | 8 | 24,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable independiente.

Figura 7
Innovación



Nota. Tabla presenta la frecuencia de la innovación.

La tabla 9 y la figura 7 con respecto a la habilidad blanda: innovación, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: menor (15,2 %), regular (60,6 %) y mayor (24,2 %).

Por tanto, se colige que los docentes aún les falta desarrollar la habilidad de innovación que implica que en el desempeño docente debe presentar innovadoras estrategias de enseñanza y el uso de materiales educativos.

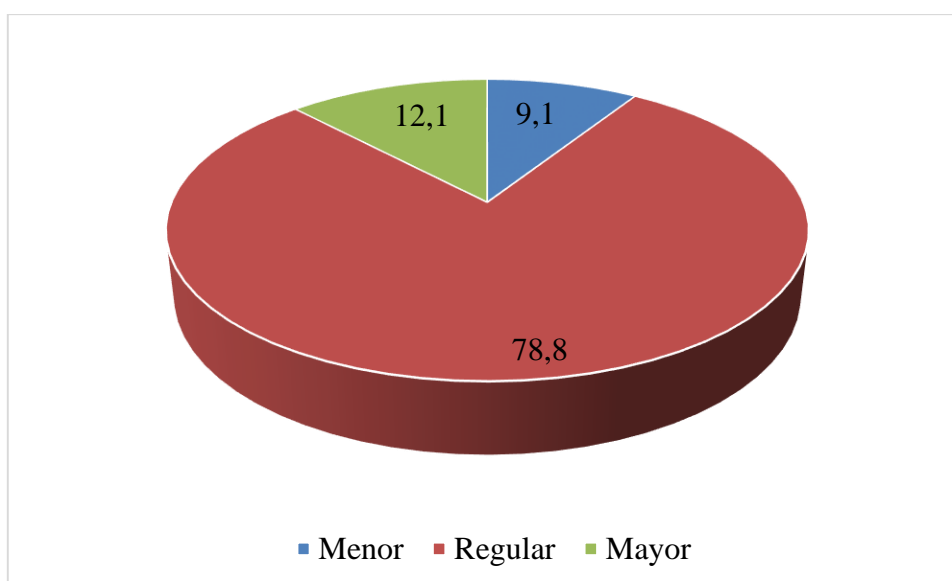
Indicador: Autogestión

Tabla 10
Autogestión

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|----------------------|
| Menor | 3 | 9,1 | 9,1 |
| Regular | 26 | 78,8 | 87,9 |
| Mayor | 4 | 12,1 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable independiente.

Figura 8
Autogestión



Nota. Tabla presenta la frecuencia de la autogestión.

La tabla 10 y la figura 8 con respecto a la habilidad blanda: Autogestión, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: inadecuada (9,1 %), regular (78,8 %) y mayor (12,1 %).

En consecuencia, se determina que la mayoría de los docentes si desarrollan la habilidad de autogestión, que es la capacidad de controlar su comportamiento, pensamientos y emociones de una forma productiva. Por ello, los docentes deben elevar su inteligencia emocional para desarrollar adecuadas relaciones.

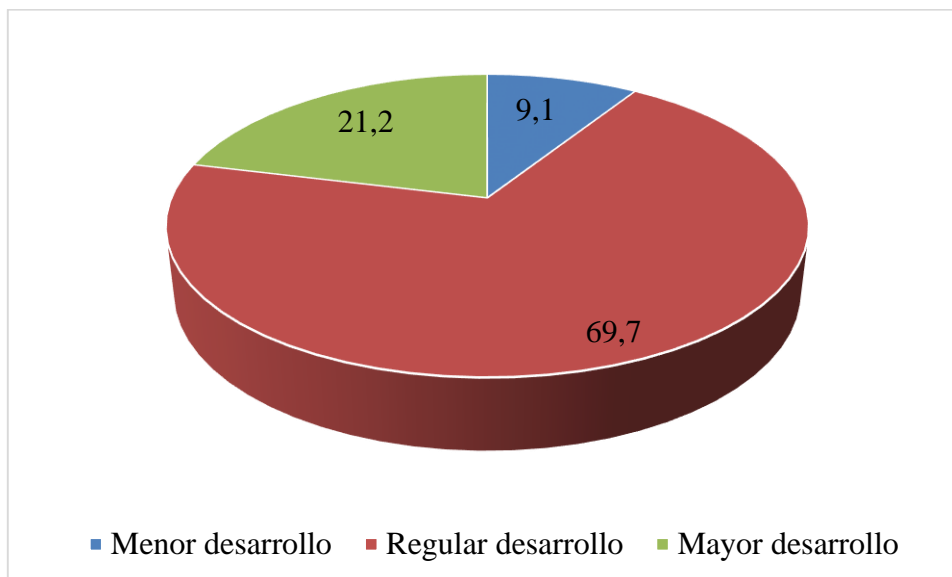
Dimensión: Habilidades interpersonales

Tabla 11
Habilidades interpersonales

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------------------|------------|------------|----------------------|
| Menor desarrollo | 3 | 9,1 | 9,1 |
| Regular desarrollo | 23 | 69,7 | 78,8 |
| Mayor desarrollo | 7 | 21,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable independiente.

Figura 9
Habilidades interpersonales



Nota. Tabla presenta la frecuencia de las habilidades interpersonales.

La tabla 11 y la figura 9 con respecto a las habilidades interpersonales, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: Menor desarrollo (9,1 %), regular desarrollo (69,7 %) y mayor desarrollo (21,2 %).

Por tanto, se colige que gran parte de los docentes desarrollan habilidades interpersonales, las mismas que coadyuvan a que los docentes establezcan vínculos y relaciones estables y efectivas con sus colegas y estudiantes. Su desarrollo implica la capacidad de que los docentes reconozcan sus emociones y las de los demás, pero también deben saber regular sus emociones.

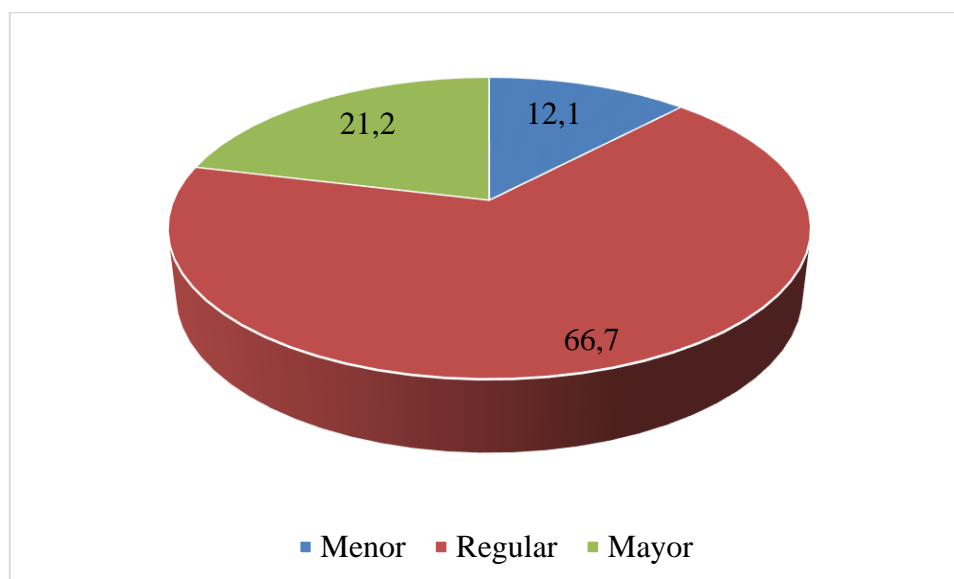
Indicador: Pensamiento creativo

Tabla 12
Pensamiento creativo

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|----------------------|
| Menor | 4 | 12,1 | 12,1 |
| Regular | 22 | 66,7 | 78,8 |
| Mayor | 7 | 21,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable independiente.

Figura 10
Pensamiento creativo



Nota. Tabla presenta la frecuencia del pensamiento creativo.

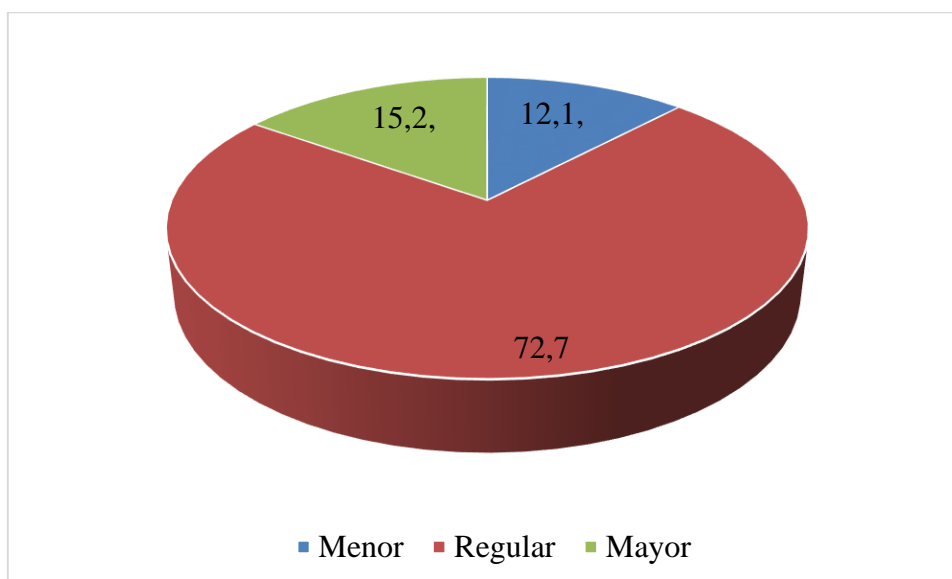
La tabla 12 y la figura 10 con respecto a la habilidad blanda: pensamiento creativo, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: menor (12,1 %), regular (66,7 %) y mayor (21,2 %).

Por lo tanto, se nota que los docentes si desarrollan de manera regular su pensamiento creativo que involucra la fuerza de innovación en aspectos didácticos.

Indicador: Trabajo en equipo**Tabla 13***Trabajo en equipo*

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|----------------------|
| Menor | 4 | 12,1 | 12,1 |
| Regular | 24 | 72,7 | 84,8 |
| Mayor | 5 | 15,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable independiente.

Figura 11*Trabajo en equipo*

Nota. Tabla presenta la frecuencia del trabajo en equipo.

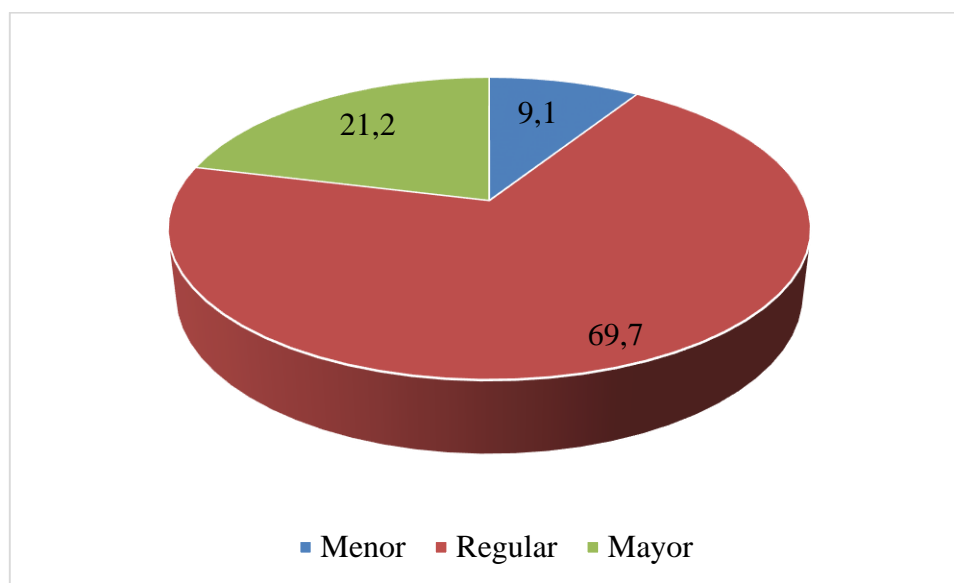
La tabla 13 y la figura 11 con respecto a las habilidades blandas: trabajo en equipo, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: menor (12,1 %), regular (72,7 %) y mayor (15,2 %).

Entonces, se determina que la mayoría de los docentes demuestran el desarrollo de la habilidad blanda de trabajo en equipo, que es crucial para fortalecer la convivencia escolar en este caso, y que se priorice los objetivos comunes.

Indicador: Reconocimiento**Tabla 14**
Reconocimiento

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|----------------------|
| Menor | 3 | 9,1 | 9,1 |
| Regular | 23 | 69,7 | 78,8 |
| Mayor | 7 | 21,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable independiente.

Figura 12
Reconocimiento

Nota. Tabla presenta la frecuencia del reconocimiento.

La tabla 14 y la figura 12 con respecto a las habilidades blandas: reconocimiento, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: menor (9,1 %), regular (69,7 %) y mayor (21,2 %).

Por consiguiente, la mayoría de los docentes priorizan las habilidades blandas de reconocimiento de manera regular; por ejemplo, cuando algunos

docentes reconocen a sus estudiantes que realizan muy bien sus producciones académicas, dándoles un beneficio académico.

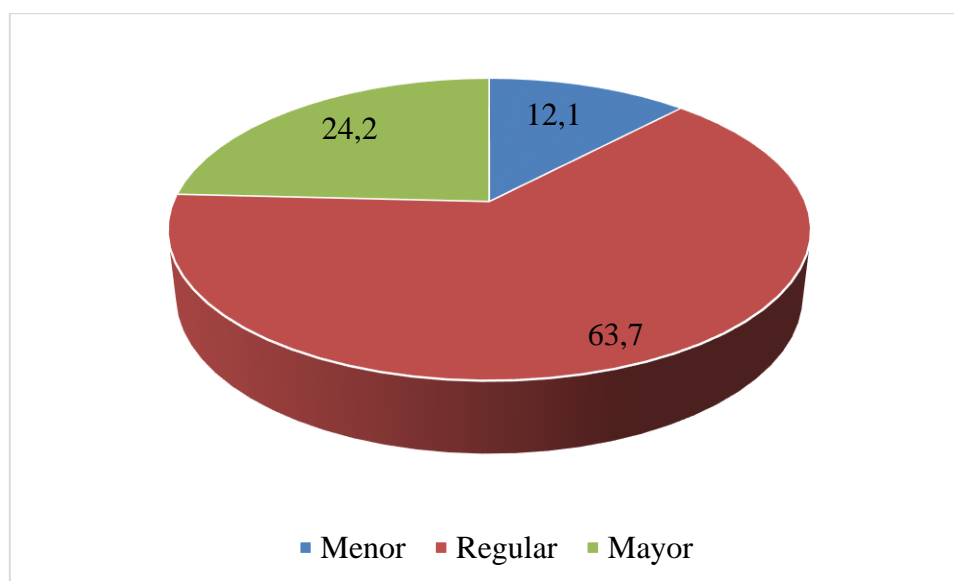
Indicador: Liderazgo pedagógico

Tabla 15
Liderazgo pedagógico

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|----------------------|
| Menor | 4 | 12,1 | 12,1 |
| Regular | 21 | 63,7 | 75,8 |
| Mayor | 8 | 24,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable independiente.

Figura 13
Liderazgo pedagógico



Nota. Tabla presenta la frecuencia del liderazgo pedagógico.

La tabla 15 y la figura 13 con respecto a las habilidades blandas: liderazgo pedagógico, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: menor (12,1 %), regular (63,7 %) y mayor (24,2 %).

En consecuencia, parte de los docentes desarrollan de manera regular el liderazgo pedagógico en desempeño de su labor pedagógica, para ello debe comprender los componentes de la gestión escolar, y deben tener la capacidad de influencias en sus colegas y estudiantes, en aspectos que mejoren el proceso académico.

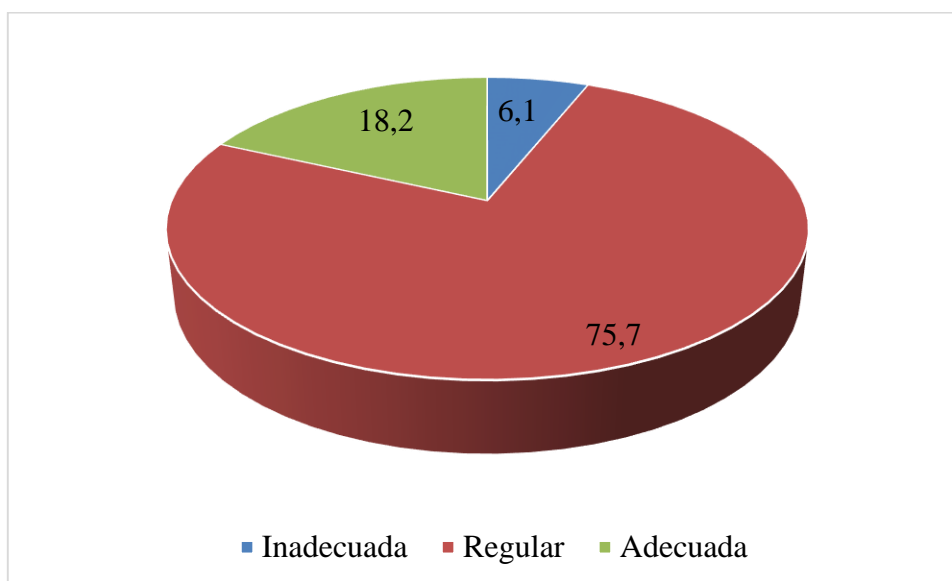
Indicador: Toma de decisiones

Tabla 16
Toma de decisiones

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|----------------------|
| Inadecuada | 2 | 6,1 | 6,1 |
| Regular | 25 | 75,7 | 81,8 |
| Adecuada | 6 | 18,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable independiente.

Figura 14
Toma de decisiones



Nota. Tabla presenta la frecuencia de la toma de decisiones.

La tabla 16 y la figura 14 con respecto a las habilidades blandas: toma de decisiones, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: inadecuada (6,1 %), regular (75,7 %) y adecuada (18,2 %).

En conclusión, la mayor parte de los docentes no toman adecuadas decisiones en el ámbito de la práctica docente que coadyuva a que su desempeño docente sea exitoso.

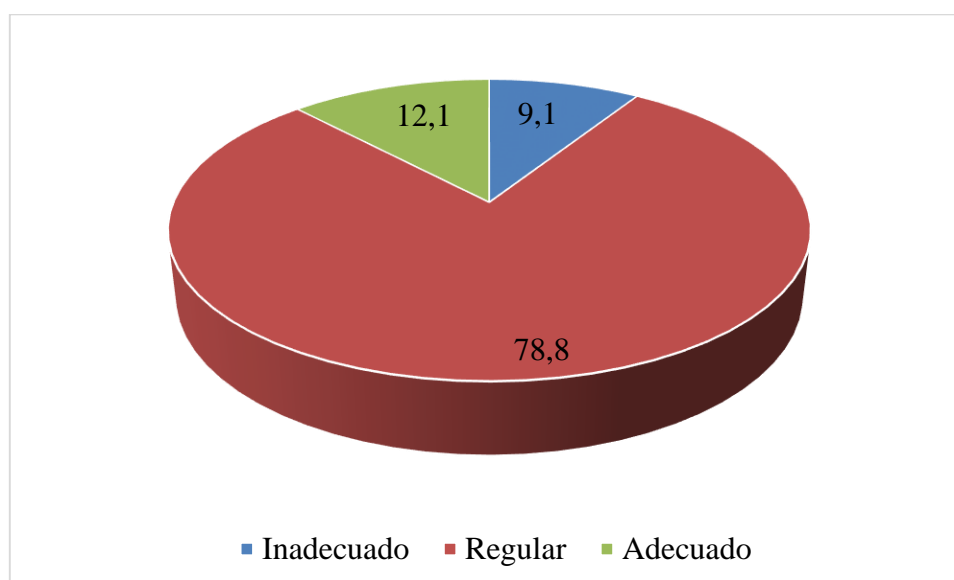
Indicador: Manejo de conflictos

Tabla 17
Manejo de conflictos

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|----------------------|
| Inadecuado | 3 | 9,1 | 9,1 |
| Regular | 26 | 78,8 | 87,9 |
| Adecuado | 4 | 12,1 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable independiente.

Figura 15
Manejo de conflictos



Nota. Tabla presenta la frecuencia del manejo de conflictos.

La tabla 17 y la figura 15 con respecto a las habilidades blandas: manejo de conflictos, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: inadecuada (9,1 %), regular (78,8 %) y mayor (12,1 %).

En consecuencia, los docentes en su mayoría desarrollan la habilidad del manejo de conflictos de forma regular, que es una habilidad socioemocional para lograr la convivencia escolar Y; de esta optimizar un máximo aprendizaje y conseguir los mejores resultados para el grupo.

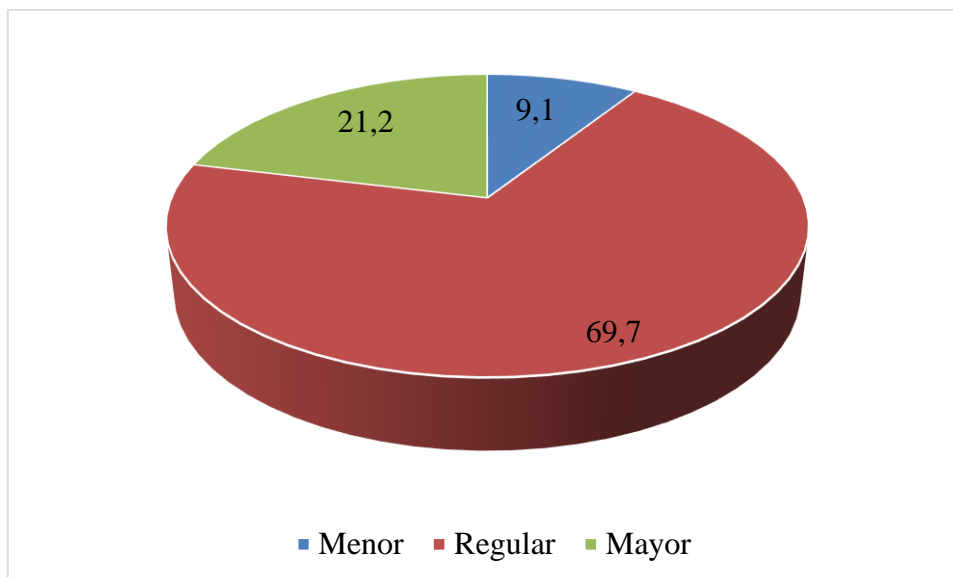
Indicador: Comunicación

Tabla 18
Comunicación

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|----------------------|
| Menor | 3 | 9,1 | 9,1 |
| Regular | 23 | 69,7 | 78,8 |
| Mayor | 7 | 21,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable independiente.

Figura 16
Comunicación



Nota. Tabla presenta la frecuencia de la comunicación.

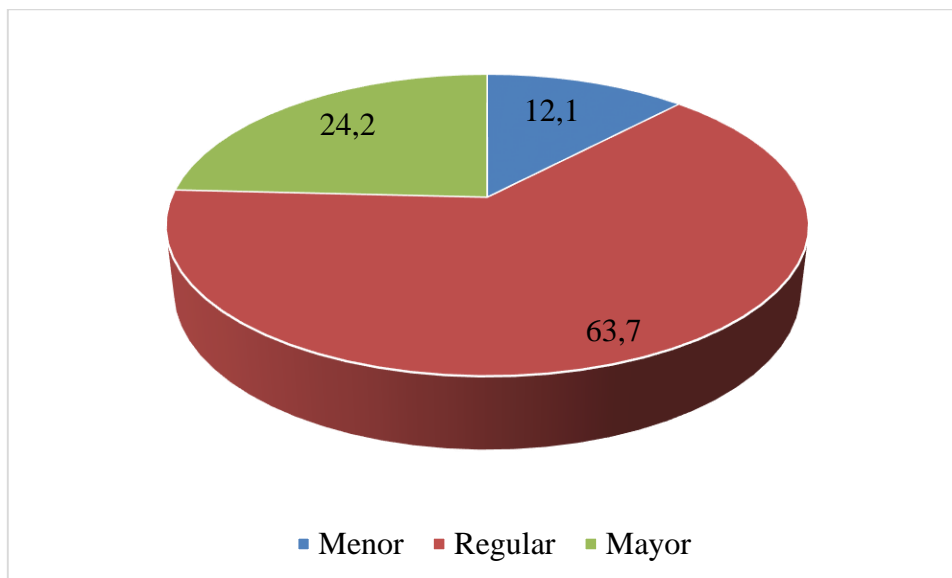
La tabla 18 y la figura 16 con respecto a las habilidades blandas: comunicación, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: Menor (9,1 %), regular (69,7 %) y mayor (21,2 %).

En consecuencia, la mayor parte de los docentes si se comunican de manera regular o moderada con sus colegas y estudiantes; pero es necesario que se fortalezca la comunicación pedagógica.

Indicador: Respeto**Tabla 19**
Respeto

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|----------------------|
| Menor | 4 | 12,1 | 12,1 |
| Regular | 21 | 63,7 | 75,8 |
| Mayor | 8 | 24,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable independiente.

Figura 17
Respeto

Nota. Tabla presenta la frecuencia del respeto.

La tabla 19 y la figura 17 con respecto a la habilidad blanda: respeto, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: menor (12,1 %), regular (63,7 %) y mayor (24,2 %).

Por consiguiente, los docentes desarrollan de manera regular la habilidad blanda: respeto, que implica que los docentes deben respetar las reglas y las normas, aplicándolas de manera correcta.

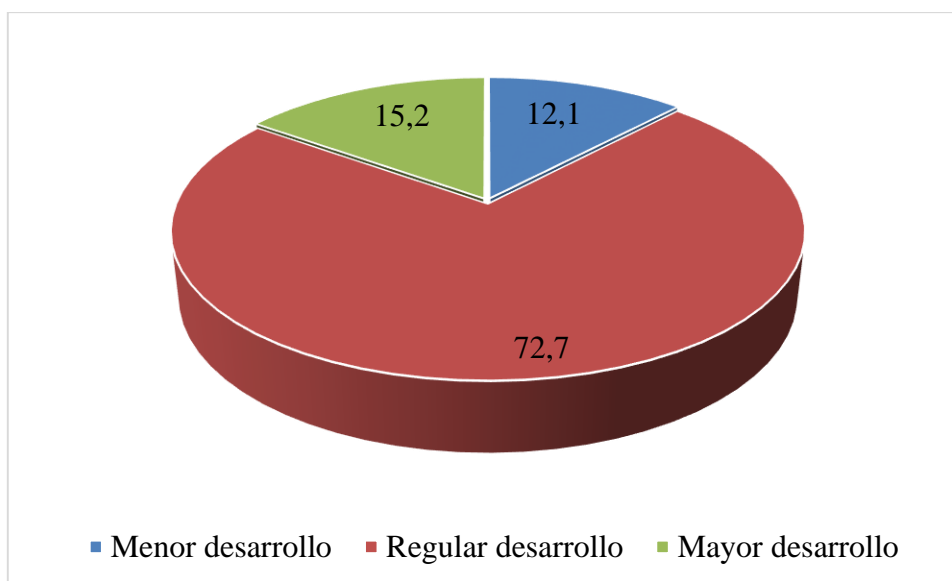
Dimensión: Habilidades situacionales

Tabla 20
Habilidades situacionales

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------------------|------------|------------|----------------------|
| Menor desarrollo | 4 | 12,1 | 12,1 |
| Regular desarrollo | 24 | 72,7 | 84,8 |
| Mayor desarrollo | 5 | 15,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable independiente.

Figura 18
Habilidades situacionales



Nota. Tabla presenta la frecuencia de las habilidades situacionales.

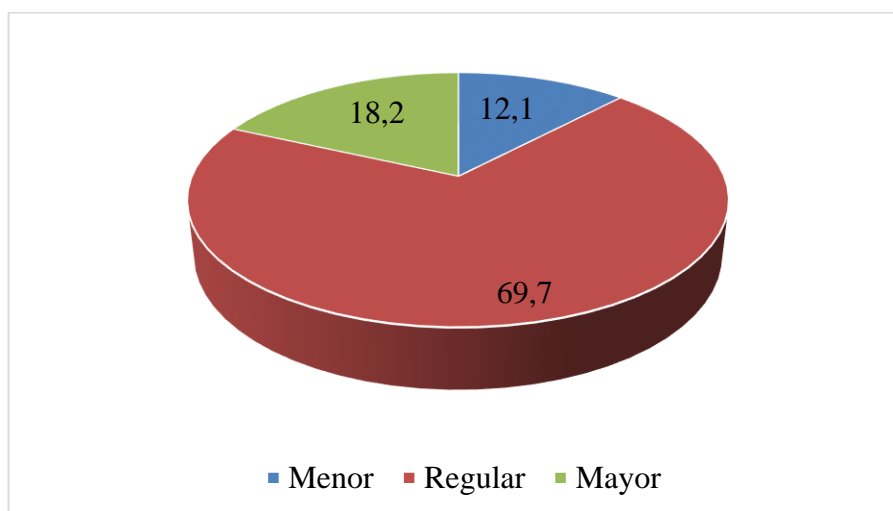
La tabla 20 y la figura 18 con respecto a las habilidades situacionales de acuerdo a los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: menor desarrollo (12,1 %), regular desarrollo (72,7 %) y mayor desarrollo (15,2 %).

En consecuencia, los docentes en su mayoría, desarrollan las habilidades situacionales de manera regular, específicamente, en cuanto a empatía y gestión del tiempo; por ello, es fundamental, que la plana directiva desarrolle actividades de capacitación de fortalecimiento de estas habilidades blandas.

Indicador: Empatía**Tabla 21**
Empatía

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|----------------------|
| Menor | 4 | 12,1 | 12,1 |
| Regular | 23 | 69,7 | 81,8 |
| Mayor | 6 | 18,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable independiente.

Figura 19
Empatía

Nota. Tabla presenta la frecuencia de la empatía.

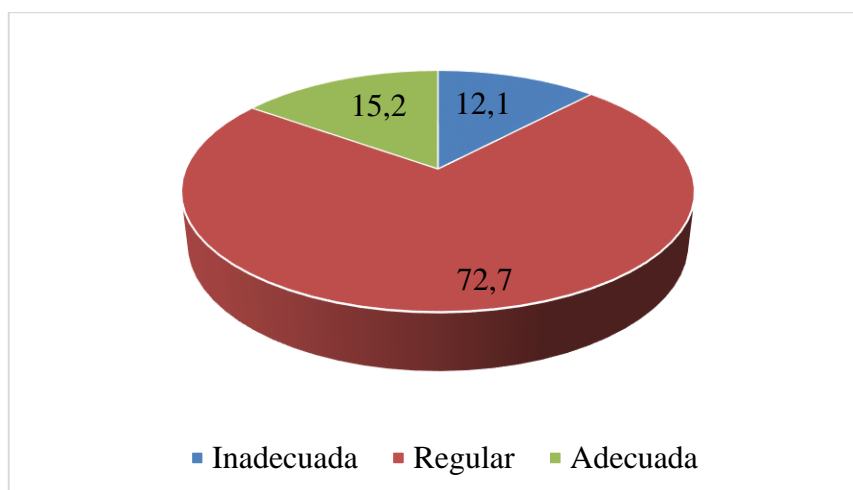
La tabla 21 y la figura 19 con respecto a la habilidad blanda: empatía, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: menor (12,1 %), regular (69,7 %) y mayor (18,2 %).

Entonces, se determina que los docentes en su mayoría desarrollan de forma regular la empatía, es decir, esta competencia cognitivo-emocional docente, permite que el docente entienda y compare el estado emocional de otras personas y es un proceso crucial para que se establezca interacciones personales positivas.

Indicador: Gestión del tiempo**Tabla 22**
Gestión del tiempo

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|----------------------|
| Inadecuada | 4 | 12,1 | 12,1 |
| Regular | 24 | 72,7 | 84,8 |
| Adecuada | 5 | 15,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable independiente.

Figura 20
Gestión del tiempo

Nota. Tabla presenta la frecuencia de la gestión del tiempo.

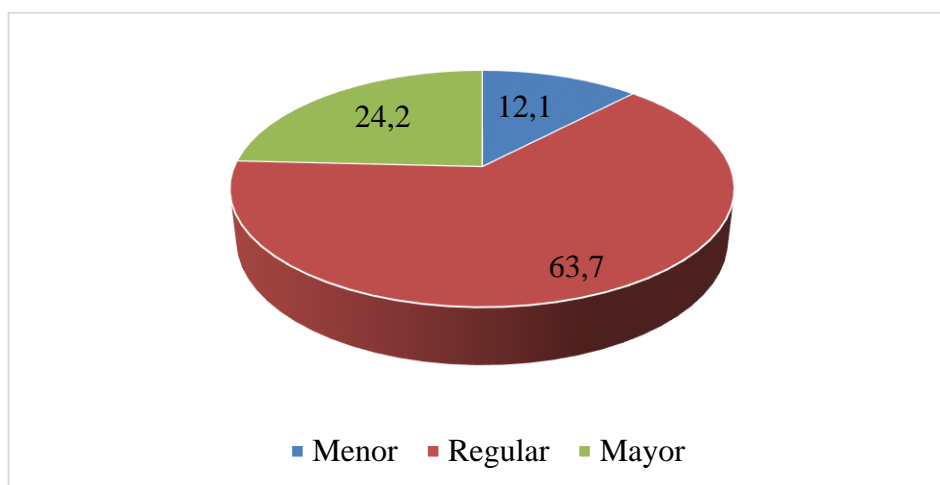
La tabla 22 y la figura 20 con respecto a la habilidad blanda: gestión del tiempo, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: inadecuada (12,1 %), regular (72,7 %) y adecuada (15,2 %).

En consecuencia, es los docentes en su mayoría desarrollan la habilidad blanda de gestión del tiempo, que implica el que planifiquen y ejecuten un control de la cantidad de tiempo que se dedica a determinadas actividades pedagógicas, con el fin de que sean más productivos académicamente.

Indicador: Adaptabilidad**Tabla 23**
Adaptabilidad

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|----------------------|
| Menor | 4 | 12,1 | 12,1 |
| Regular | 21 | 63,7 | 75,8 |
| Mayor | 8 | 24,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable independiente.

Figura 21
Adaptabilidad

Nota. Tabla presenta la frecuencia de la adaptabilidad. Fuente: tabla 24

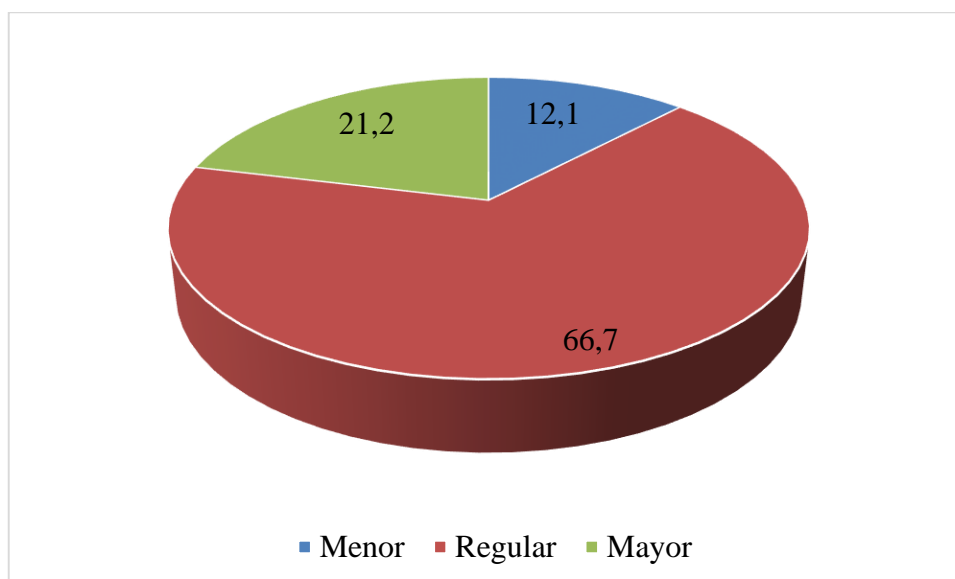
La tabla 23 y la figura 21 con respecto a la habilidad blanda: adaptabilidad, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: menor (12,1 %), regular (63,7 %) y mayor (24,2 %).

Entonces, es indudable que los docentes en su mayoría desarrollan la habilidad blanda de adaptabilidad en forma regular. Al respecto, la adaptabilidad se presenta cuando los docentes demuestran capacidad intelectual y emocional para dar respuesta de forma coherente a las exigencias del entorno.

Indicador: Aprendizaje**Tabla 24**
Aprendizaje

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|----------------------|
| Menor | 4 | 12,1 | 12,1 |
| Regular | 22 | 66,7 | 78,8 |
| Mayor | 7 | 21,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable independiente.

Figura 22
Aprendizaje

Nota. Tabla presenta la frecuencia del aprendizaje. Fuente: tabla 25

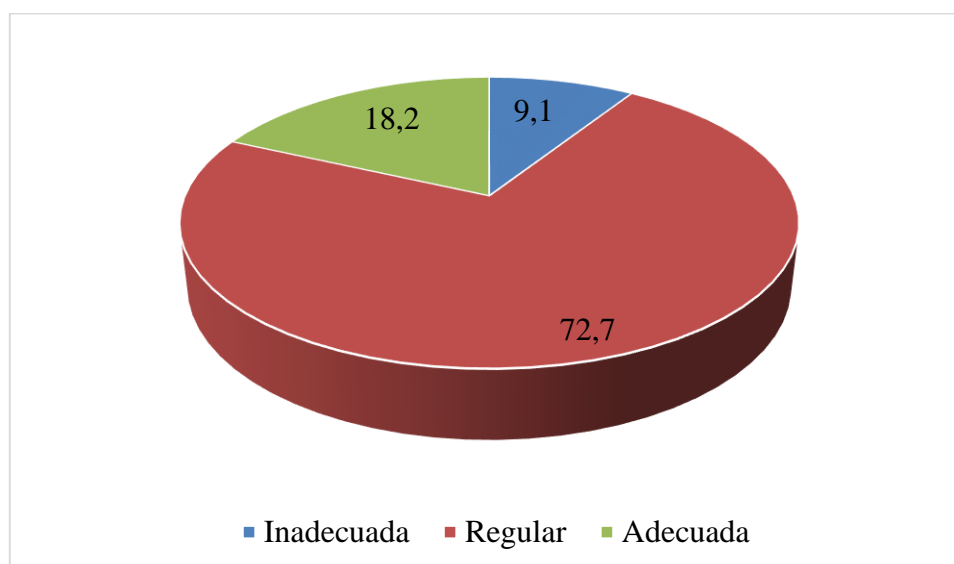
La tabla 24 y la figura 22 con respecto a la habilidad blanda: aprendizaje, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: menor (12,1 %), regular (66,7 %) y mayor (21,2 %).

Entonces, se nota que parte de los docentes desarrollan de manera regular la habilidad blanda de aprendizaje, que implica que el docente entienda y comprenda algún tema relacionado con la gestión escolar o un tema educativo novedoso.

Indicador: Resolución de problemas**Tabla 25**
Resolución de problemas

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|----------------------|
| Inadecuada | 3 | 9,1 | 9,1 |
| Regular | 24 | 72,7 | 81,8 |
| Adecuada | 6 | 18,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable independiente.

Figura 23
Resolución de problemas

Nota. Tabla presenta la frecuencia de la resolución de problemas.

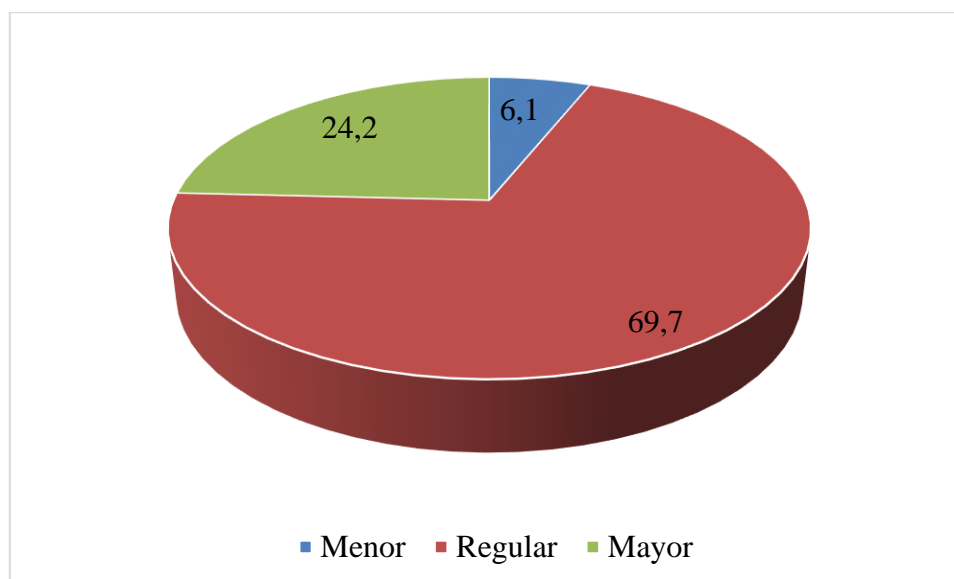
La tabla 25 y la figura 23 con respecto a la habilidad blanda: resolución de problemas, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: inadecuada (9,1 %), regular (72,7 %) y adecuada (18,2 %).

En consecuencia, se nota que los docentes en su mayoría desarrollan regularmente la citada habilidad que se presenta cuando los docentes identifican de forma estratégica un problema y busca medidas lógicas hasta hallar una solución, supervisar y evaluar la solución implementada.

Indicador: Cooperación**Tabla 26**
Cooperación

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|----------------------|
| Menor | 2 | 6,1 | 6,1 |
| Regular | 23 | 69,7 | 75,8 |
| Mayor | 8 | 24,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable independiente.

Figura 24
Cooperación

Nota. Tabla presenta la frecuencia de la cooperación.

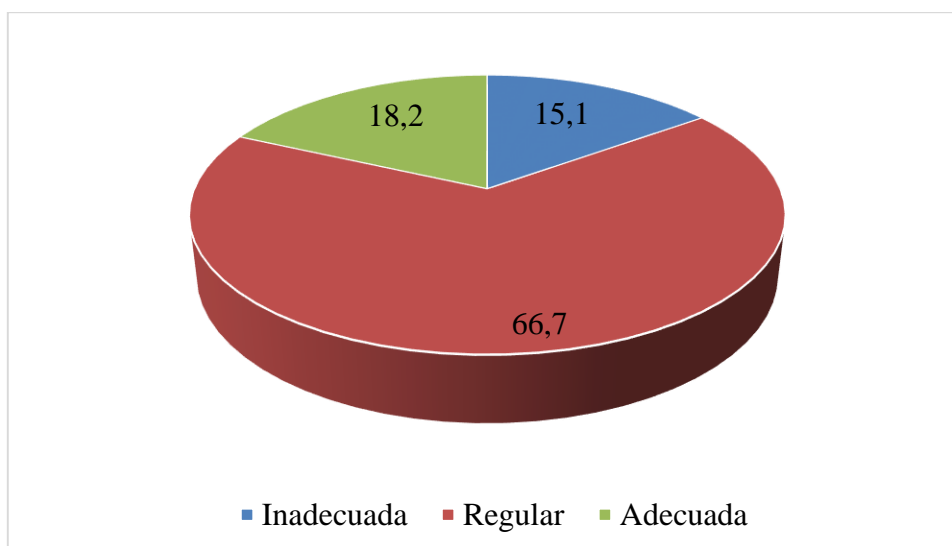
La tabla 26 y la figura 24 con respecto a las habilidades blandas, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: menor (6,1 %), regular (69,7 %) y mayor (24,2 %).

Entonces, es evidente que los docentes desarrollan de manera regular la habilidad blanda de cooperación, que es una habilidad esencial para la vida, ya que es un proceso de trabajo de manera conjunta para conseguir un fin común.

Indicador: Planificación**Tabla 27**
Planificación

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|----------------------|
| Inadecuada | 5 | 15,1 | 15,1 |
| Regular | 22 | 66,7 | 81,8 |
| Adecuada | 6 | 18,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable independiente.

Figura 25
Planificación

Nota. Tabla presenta la frecuencia de la planificación.

La tabla 27 y la figura 25 con respecto a la habilidad blanda: planificación, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: inadecuada (15,1 %), regular (66,7 %) y adecuada (18,2 %).

En consecuencia, se indica que los docentes en su mayoría desarrollan la habilidad blanda de planificación de manera regular. Al respecto, se requiere que los docentes organicen secuencialmente y de forma cronológica las unidades didácticas que se realizará durante el año escolar, que permite el desarrollo de competencias y capacidades previstas.

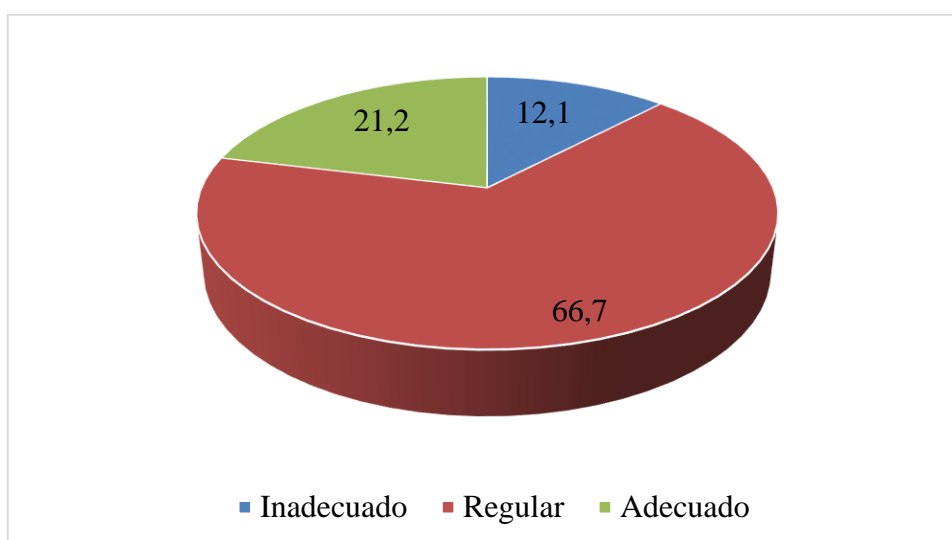
Indicador: Establecimiento de metas

Tabla 28
Establecimiento de metas

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|----------------------|
| Inadecuado | 4 | 12,1 | 12,1 |
| Regular | 22 | 66,7 | 78,8 |
| Adecuado | 7 | 21,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,2 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable independiente.

Figura 26
Establecimiento de metas



Nota. Tabla presenta la frecuencia de establecimiento de metas.

La tabla 28 y la figura 26 con respecto a la habilidad blanda: establecimiento de metas, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: inadecuado (12,1 %), regular (66,7 %) y adecuado (21,2 %).

Por tanto, se colige que los docentes en su mayoría desarrollan en regular medida la habilidad blanda de establecimiento de metas; por tanto, es perentorio que los docentes posean una cultura de planificación, donde se determinen metas alcanzables en beneficio de la gestión escolar.

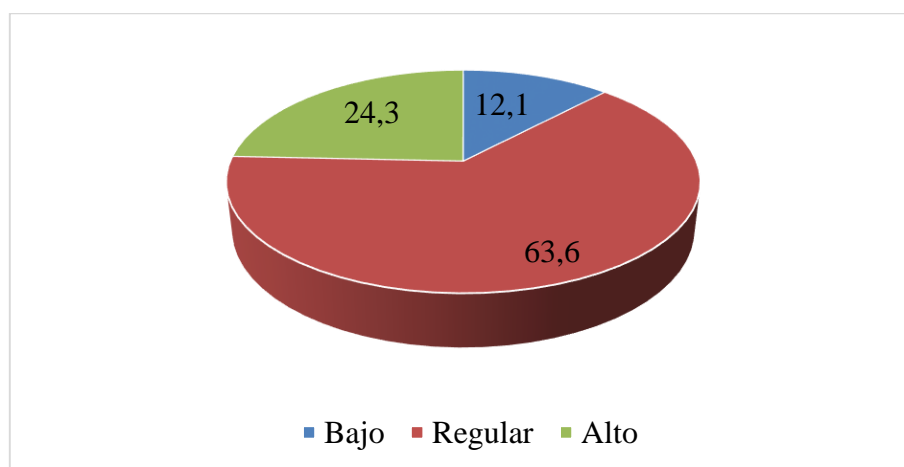
4.1.2 Análisis de la Variable dependiente: Desempeño profesional docente

Tabla 29
Desempeño profesional docente

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|----------------------|
| Bajo | 4 | 12,1 | 12,1 |
| Regular | 21 | 63,6 | 75,7 |
| Alto | 8 | 24,3 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable dependiente.

Figura 27
Desempeño profesional docente



Nota. Tabla presenta la frecuencia de desempeño profesional docente.

La tabla 29 y la figura 27 con respecto al desempeño profesional docente, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: bajo (12,1 %), regular (72,7 %) y alto (24,3 %).

Entonces, se aprecia que los docentes en su mayoría se desempeñan de forma regular o moderada en lo que respecta a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes; enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión articulada de la comunidad y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

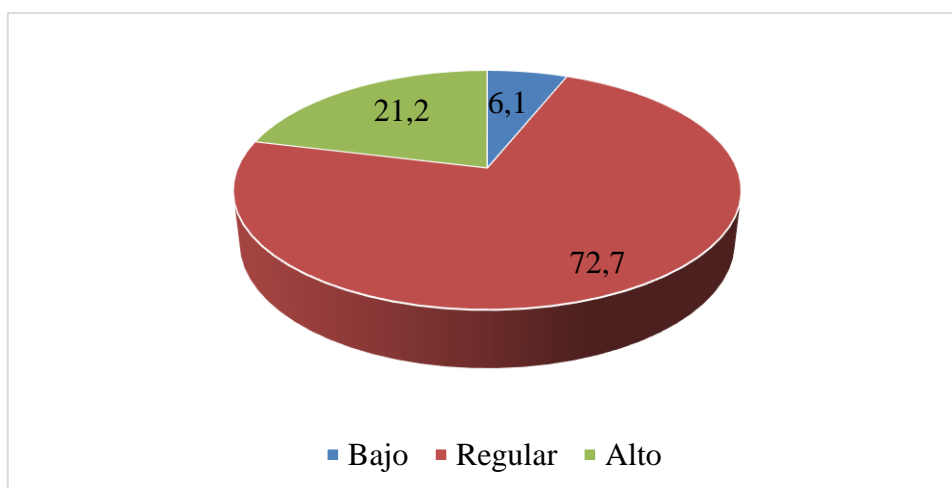
Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 30
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|----------------------|
| Bajo | 2 | 6,1 | 6,1 |
| Regular | 24 | 72,7 | 78,8 |
| Alto | 7 | 21,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable dependiente.

Figura 28
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes



Nota. Tabla presenta la frecuencia de las habilidades blandas.

La tabla 30 y la figura 28 con respecto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, las habilidades blandas, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: bajo (6,1 %), regular (72,7 %) y alto (21,2 %).

Por tanto, se nota que los docentes en su mayoría se desempeñan de forma regular o moderada en lo que respecta la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Indicador: Conocimiento y comprensión de las características de los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje

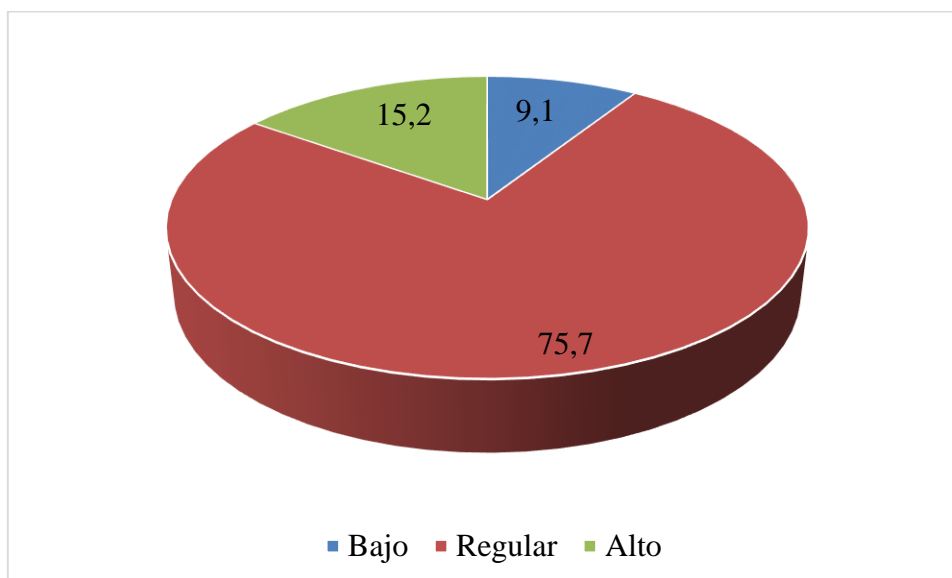
Tabla 31
Conocimiento y comprensión de las características de los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|----------------------|
| Bajo | 3 | 9,1 | 9,1 |
| Regular | 25 | 75,7 | 84,8 |
| Alto | 5 | 15,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable independiente.

Figura 29

Conocimiento y comprensión de las características de los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje



Nota. Tabla presenta la frecuencia de las habilidades blandas.

La tabla 31 y la figura 29 con respecto al conocimiento y comprensión de las características de los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje, conforme los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: inadecuada (9,1 %), regular (72,7 %) y adecuada (18,2 %).

Entonces, se aprecia que los docentes en su mayoría se desempeñan de forma regular o moderada en lo que respecta al conocimiento y comprensión de las características de los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje. Al respecto, en el contexto actual es crucial que el buen docente prioriza el no solo conocer, sino también comprender las características de los estudiantes y sus contextos, así como los procesos pedagógicos y sus enfoques, para el éxito escolar.

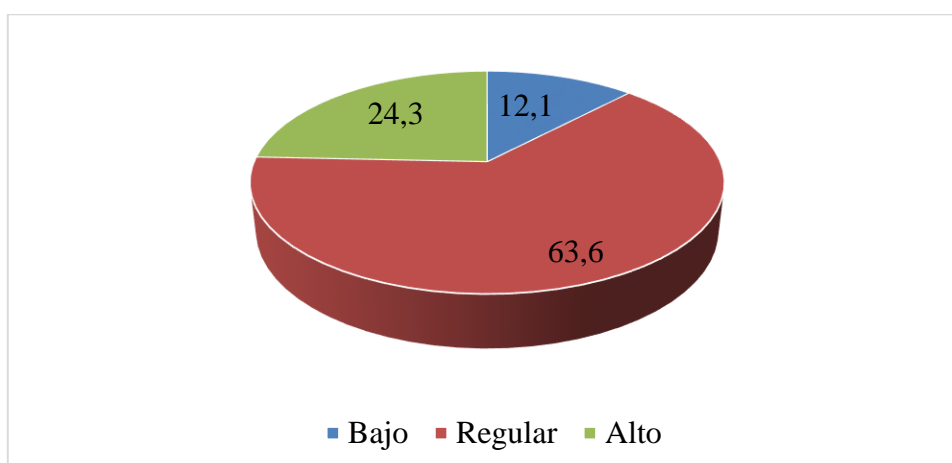
Indicador: Planificación de la enseñanza

Tabla 32
Planificación de la enseñanza

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|----------------------|
| Bajo | 4 | 12,1 | 12,1 |
| Regular | 21 | 63,6 | 75,7 |
| Alto | 8 | 24,3 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable dependiente.

Figura 30
Planificación de la enseñanza



Nota. Tabla presenta la frecuencia de las habilidades blandas. Fuente: tabla 33

La tabla 32 y la figura 30 con respecto a la planificación de la enseñanza, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: bajo (12,1 %), regular (63,6 %) y alto (24,3 %).

Entonces, se aprecia que los docentes en su mayoría se desempeñan de forma regular o moderada en lo que respecta planificación de la enseñanza. Por ello, los docentes deben programar su enseñanza de forma estratégica y previa, acerca de las unidades didácticas y sus sesiones, para asegurar la armonía académica del proceso de enseñanza.

Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 33

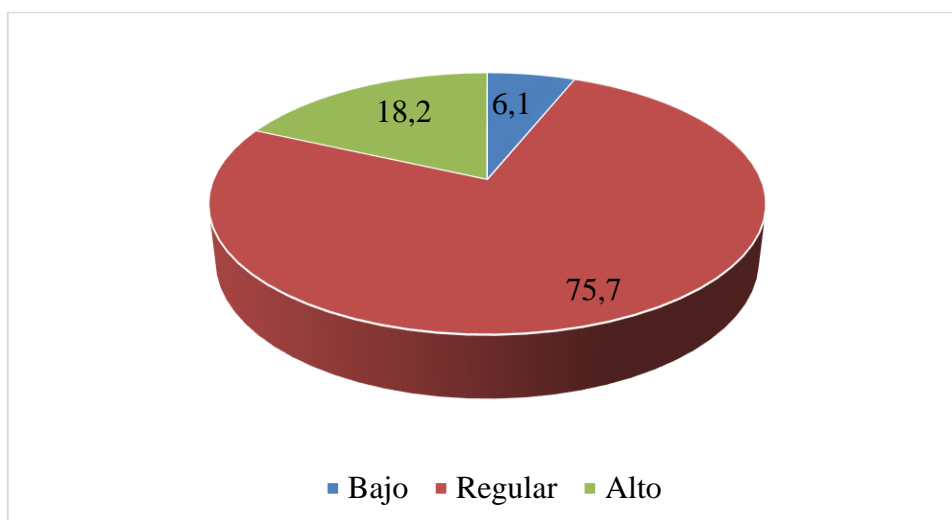
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|----------------------|
| Bajo | 2 | 6,1 | 6,1 |
| Regular | 25 | 75,7 | 81,8 |
| Alto | 6 | 18,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable dependiente.

Figura 31

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes



Nota. Tabla presenta la frecuencia de las habilidades blandas.

La tabla 33 y la figura 31 con respecto a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: bajo (6,1 %), regular (75,7 %) y alto (18,2 %).

Entonces, es evidente que los docentes en su mayoría se desempeñan de forma regular o moderada en lo que respecta enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, por lo que es fundamental el fortalecimiento de sus competencias profesionales docentes.

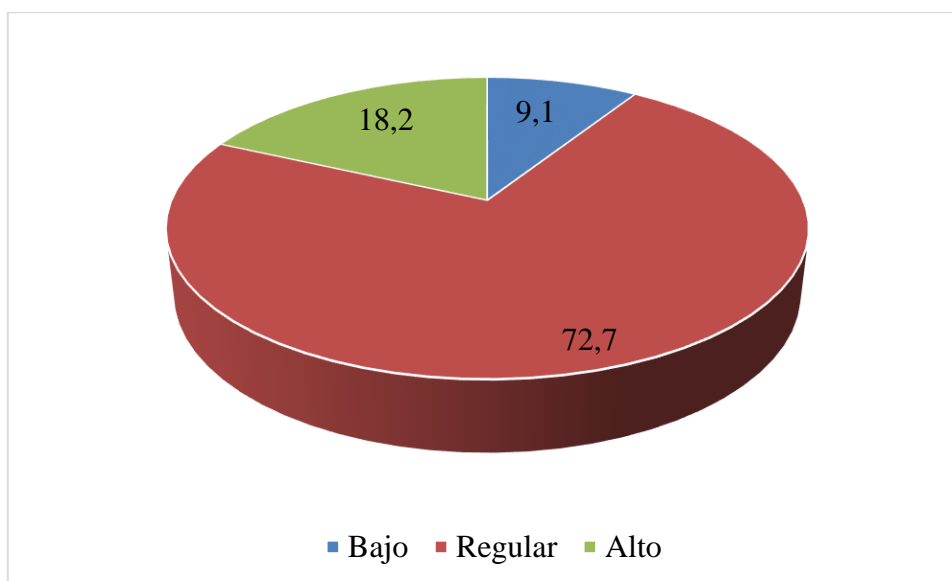
Indicador: Creación de un clima positivo del aula

Tabla 34
Creación de un clima positivo del aula

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|----------------------|
| Bajo | 3 | 9,1 | 9,1 |
| Regular | 24 | 72,7 | 81,8 |
| Alto | 6 | 18,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable dependiente.

Figura 32
Creación de un clima positivo del aula



Nota. Tabla presenta la frecuencia de las habilidades blandas.

La tabla 34 y la figura 32 con respecto a la creación de un clima positivo del aula, habilidades blandas, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: bajo (9,1 %), regular (72,7 %) y alto (18,2 %).

Entonces, se aprecia que los docentes en su mayoría se desempeñan de forma regular o moderada en lo que respecta creación de un clima positivo del aula. Al respecto, los docentes deben priorizar un clima positivo, para ello los docentes deben poseer habilidades blandas, como el respeto para desempeñar una actuación pedagógica asertiva.

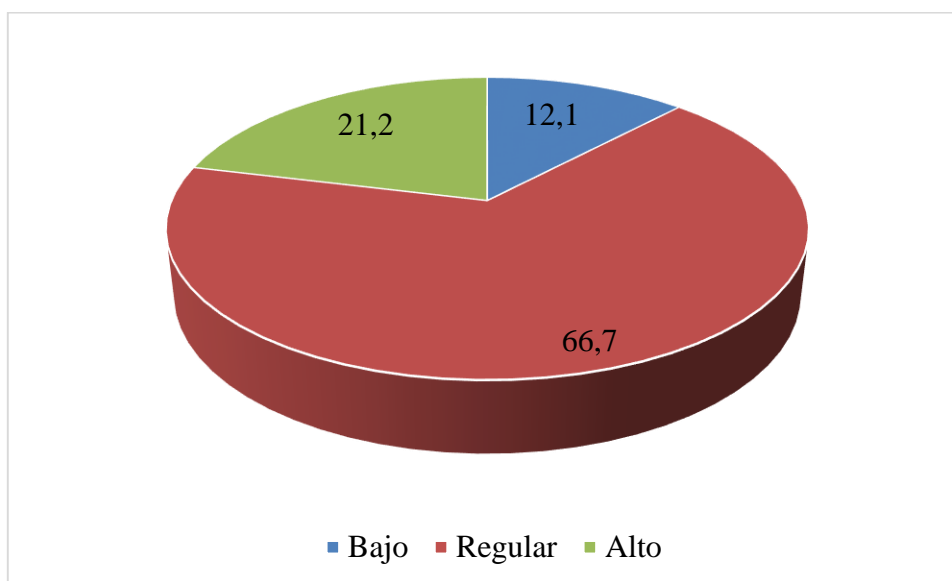
Indicador: Conducción del proceso de enseñanza

Tabla 35
Conducción del proceso de enseñanza

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|----------------------|
| Bajo | 4 | 12,1 | 12,1 |
| Regular | 22 | 66,7 | 78,8 |
| Alto | 7 | 21,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable dependiente.

Figura 33
Conducción del proceso de enseñanza



Nota. Tabla presenta la frecuencia de las habilidades blandas.

La tabla 35 y la figura 33 con respecto a la conducción del proceso de enseñanza, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: bajo (12,1 %), regular (66,7 %) y alto (21,2 %).

En consecuencia, se aprecia que los docentes en su mayoría se desempeñan de forma regular o moderada en lo que respecta a la conducción del proceso de enseñanza.

Al respecto, para lograr tal conducción deben dominar los contenidos disciplinares, así como la utilización de estrategias y recursos pertinentes.

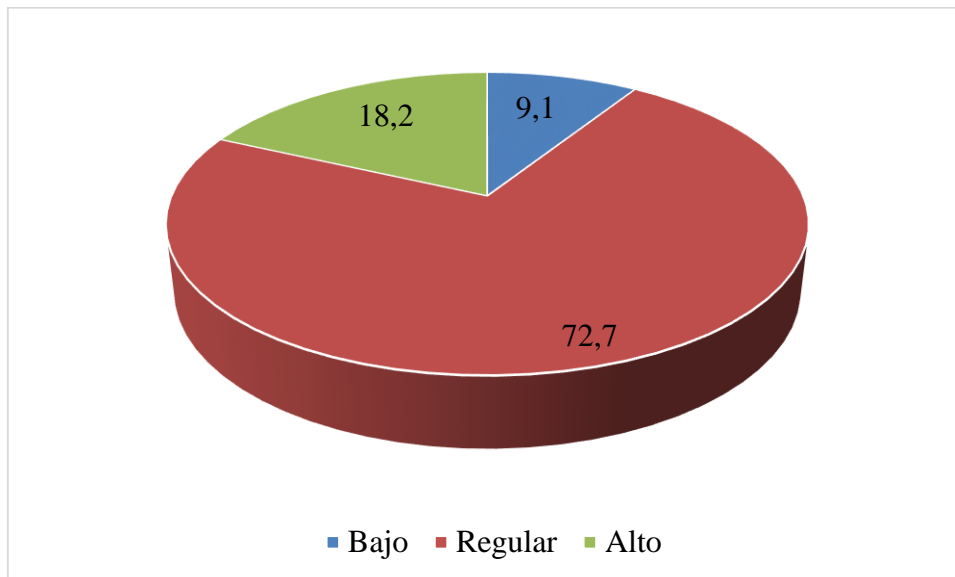
Indicador: Evaluación del aprendizaje

Tabla 36
Evaluación del aprendizaje

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|----------------------|
| Bajo | 3 | 9,1 | 9,1 |
| Regular | 24 | 72,7 | 81,8 |
| Alto | 6 | 18,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable dependiente.

Figura 34
Evaluación del aprendizaje



Nota. Tabla presenta la frecuencia de la evaluación del aprendizaje.

La tabla 36 y la figura 34 con respecto a la evaluación del aprendizaje según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: bajo (9,1 %), regular (72,7 %) y alto (18,2 %).

Por consiguiente, entonces, se aprecia que los docentes en su mayoría se desempeñan de forma regular o moderada en lo que respecta a la evaluación del aprendizaje. Al respecto, hace referencia cuando el docente de manera constante hace la evaluación a los estudiantes en concordancia con los objetivos de la institución previstos, todo ello para que se tome acertadas decisiones y hacer la retroalimentación correspondiente cuando sea necesario.

Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Tabla 37

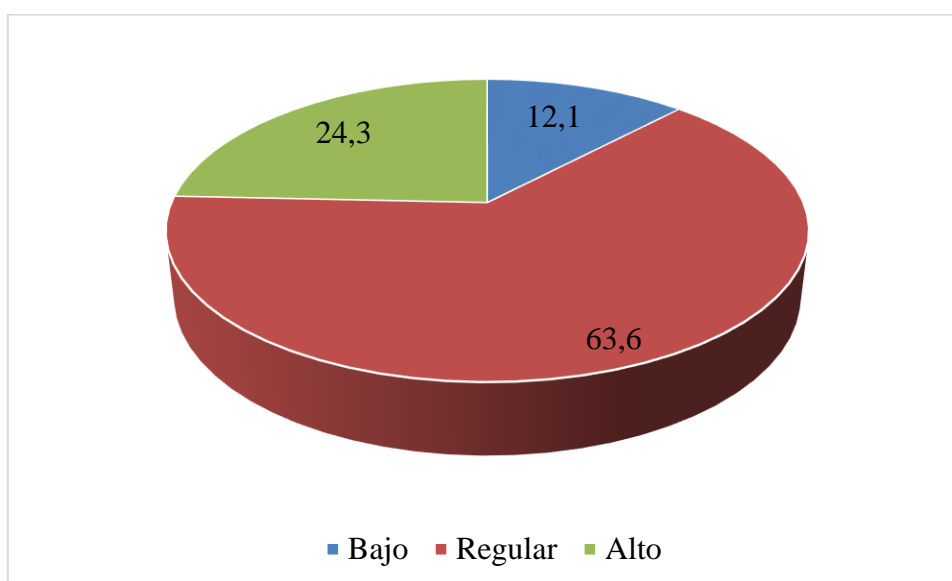
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|----------------------|
| Bajo | 4 | 12,1 | 12,1 |
| Regular | 21 | 63,6 | 75,7 |
| Alto | 8 | 24,3 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable dependiente.

Figura 35

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



Nota. Tabla presenta la frecuencia de la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

La tabla 37 y la figura 35 con respecto a la participación en la gestión de la escuela articulada, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: bajo (12,1 %), regular (63,6 %) y alto (24,3 %).

Por lo tanto, se nota que la mayoría de los docentes desarrollan la gestión de la escuela articulada de forma regular, por lo que es necesario que la plana directiva promueva tal participación.

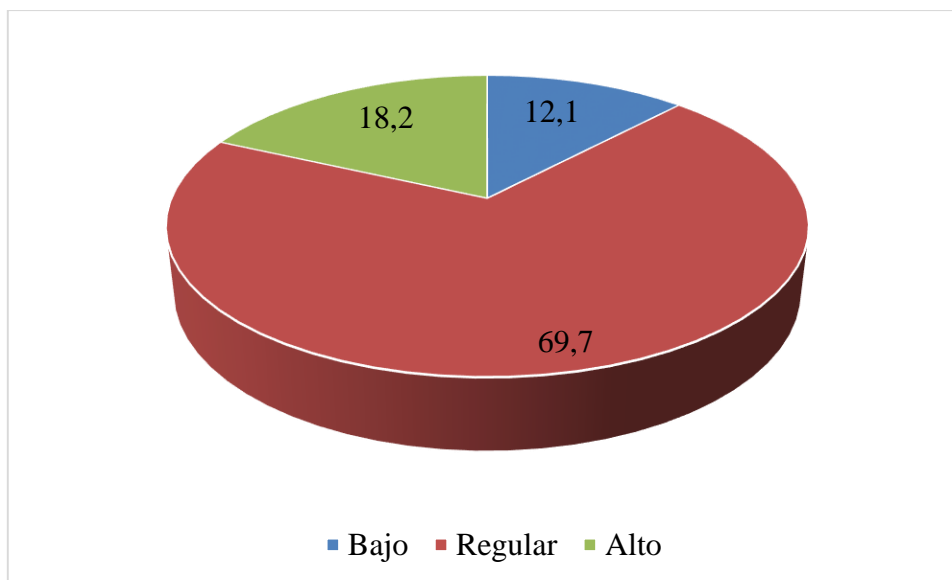
Indicador: Participación en la gestión de la escuela

Tabla 38
Participación en la gestión de la escuela

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|----------------------|
| Bajo | 4 | 12,1 | 12,1 |
| Regular | 23 | 69,7 | 81,8 |
| Alto | 6 | 18,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable independiente.

Figura 36
Participación en la gestión de la escuela



Nota. Tabla presenta la frecuencia de la Participación en la gestión de la escuela.

La tabla 38 y la figura 36 con respecto en la participación en la gestión de la escuela, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: bajo (12,1 %), regular (69,7 %) y alto (18,2 %).

Entonces, se aprecia que los docentes en su mayoría se desempeñan de forma regular o moderada en lo que respecta a la participación en la gestión de la escuela. Por tanto, los docentes deben actuar con la mayor predisposición colaborativa, crítica y democráticamente, participan en la gestión de la escuela.

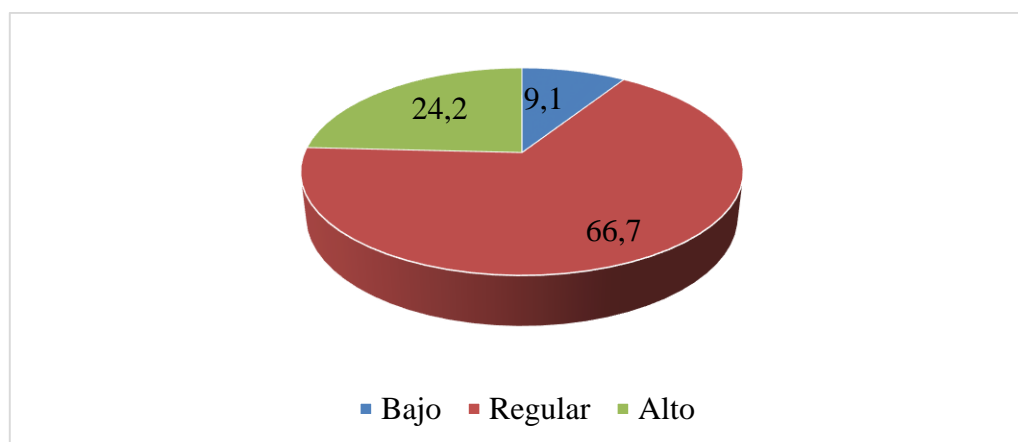
Indicador: Establecimiento de relaciones y trabajo en equipo

Tabla 39
Establecimiento de relaciones y trabajo en equipo

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|----------------------|
| Bajo | 3 | 9,1 | 9,1 |
| Regular | 22 | 66,7 | 75,8 |
| Alto | 8 | 24,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable independiente.

Figura 37
Establecimiento de relaciones y trabajo en equipo



Nota. Tabla presenta la frecuencia del Establecimiento de relaciones y trabajo en equipo.

La tabla 39 y la figura 37 con respecto a los establecimientos de relaciones y trabajo en equipo, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: bajo (9,1 %), regular (66,7 %) y alto (24,2 %).

Por consiguiente, se nota que los docentes en su mayoría se desempeñan de forma regular o moderada en lo que respecta al establecimiento de relaciones y trabajo en equipo. Consiste en el desempeño del docente, considerando el establecimiento de relaciones, se valora y trabajos colaborativos. En otras palabras, da relevancia a la dimensión ética con responsabilidad social.

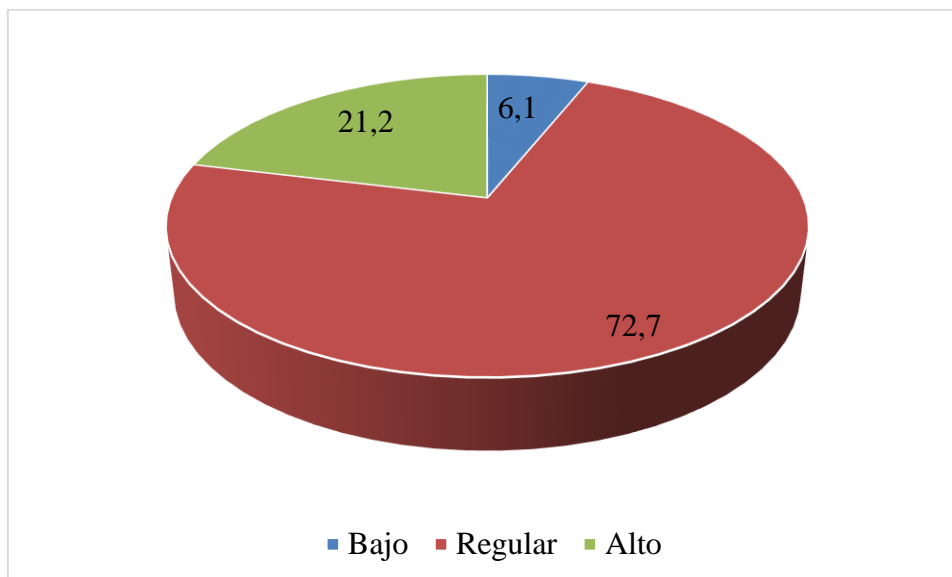
Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Tabla 40

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|----------------------|
| Bajo | 2 | 6,1 | 6,1 |
| Regular | 24 | 72,7 | 78,8 |
| Alto | 7 | 21,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable dependiente.

Figura 38*Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

Nota. Tabla presenta la frecuencia del Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

La tabla 40 y la figura 38 con respecto Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente a las habilidades blandas según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: bajo (6,1 %), regular (72,7 %) y alto (21,2 %).

En consecuencia, se determina que los docentes en su mayoría se desempeñan de forma regular o moderada en lo que respecta al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Al respecto, es fundamental que los docentes reflexionen sobre su quehacer pedagógico para que se capaciten de manera continua y la reflexión responsable su actuación ante los directivos, ante los docentes y sus estudiantes, que coadyuve a una sólida convivencia escolar.

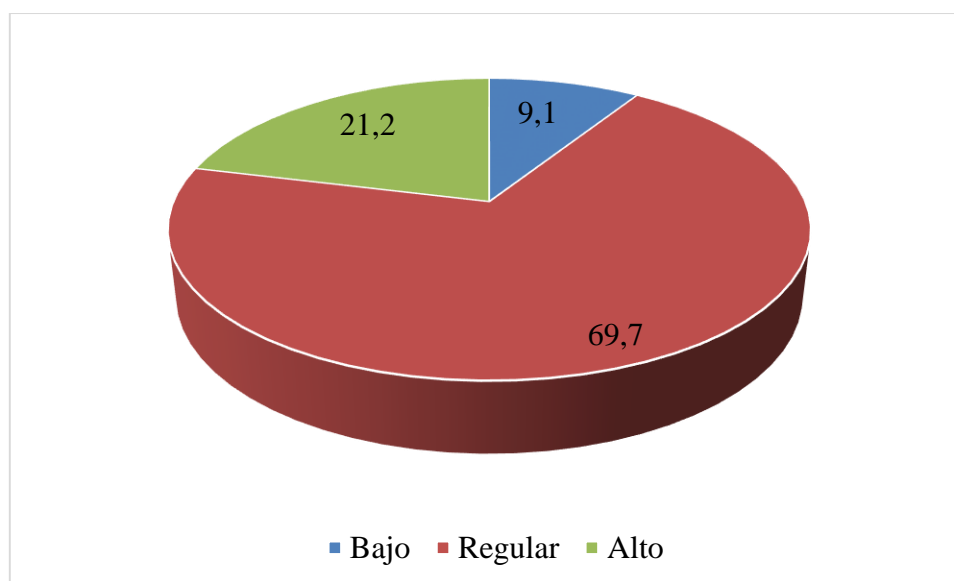
Indicador: Reflexión sobre su práctica docente

Tabla 41
Reflexión sobre su práctica docente

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|----------------------|
| Bajo | 3 | 9,1 | 9,1 |
| Regular | 23 | 69,7 | 78,8 |
| Alto | 7 | 21,2 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable independiente.

Figura 39
Reflexión sobre su práctica docente



Nota. Tabla presenta la frecuencia del Reflexión sobre su práctica docente.

La tabla 41 y la figura 39 con respecto a la Reflexión sobre su práctica docente, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: bajo (9,1 %), regular (69,7 %) y alto (21,2 %).

Por tanto, se aprecia que los docentes en su mayoría se desempeñan de forma regular o moderada en lo que respecta a la reflexión sobre su práctica docente. Al respecto, los docentes deben desarrollar buenas prácticas de una sólida enseñanza, para ello deben cumplir con los instrumentos de gestión pedagógica.

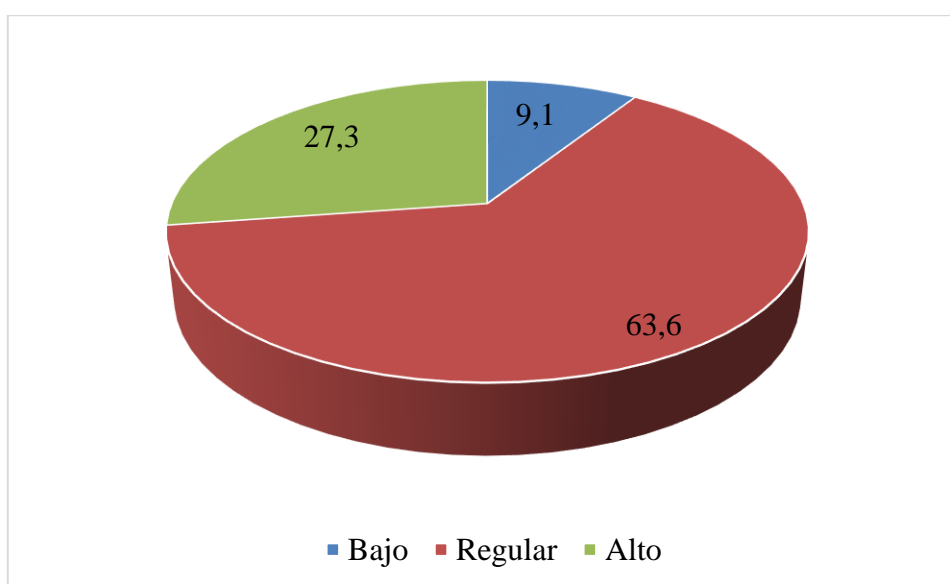
Indicador: Ejercicio de la profesión desde la perspectiva ética

Tabla 42
Ejercicio de la profesión desde la perspectiva ética

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|----------------------|
| Bajo | 3 | 9,1 | 9,1 |
| Regular | 21 | 63,6 | 72,7 |
| Alto | 9 | 27,3 | 100,0 |
| Total | 33 | 100,0 | |

Nota. Tomado del procesamiento del instrumento de la variable independiente.

Figura 40
Ejercicio de la profesión desde la perspectiva ética



Nota. Tabla presenta la frecuencia de la Ejercicio de la profesión desde la perspectiva ética.

La tabla 42 y la figura 40 con respecto al ejercicio de la profesión desde la perspectiva ética, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: bajo (9,1 %), regular (63,6 %) y alto (27,3 %).

Entonces, se aprecia que los docentes en su mayoría se desempeñan de forma regular o moderada en lo que respecta al ejercicio de la profesión desde la perspectiva ética. Los docentes deben distinguirse de los demás en cuanto a su desempeño laboral en el aula, Al respecto, es preponderante que en el ente educativo se promueva un buen ambiente de control y que se respete el Código de Ética.

4.2 Pruebas de normalidad

De la variable Habilidades blandas

Para efectuar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

Ho: Los datos provienen de una distribución normal.

H₁: Los datos no provienen de una distribución normal.

SIG. o p-valor > 0,05: Se acepta Ho

SIG. o p-valor < 0,05: Se rechaza Ho

Tabla 43

Prueba de normalidad

| | Pruebas de normalidad | | | | | |
|----------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|-------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Total_vi | 0,230 | 33 | 0,000 | 0,883 | 33 | 0,002 |

Nota. Datos tomados de la encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Fortunato Zora Carvajal.

Interpretación:

El número de encuestas son 33, se determina que, según la prueba de Shapiro-Wilk, donde la sig. es de 0,002, lo cual es menor que 0,05 por lo que se rechaza la Ho. Por consiguiente, los datos de la variable habilidades blandas provienen de una distribución no normal.

De la variable Desempeño profesional docente

Para efectuar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

H_0 : Los datos provienen de una distribución normal.

H_1 : Los datos no provienen de una distribución normal.

SIG. o p-valor $> 0,05$: Se acepta H_0

SIG. o p-valor $< 0,05$: Se rechaza H_0

Tabla 44

Prueba de normalidad

| | Pruebas de normalidad | | | | | |
|----------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|-------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Total vd | 0,255 | 33 | 0,000 | 0,860 | 33 | 0,001 |

Nota. Datos tomados de la encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Fortunato Zora Carvajal.

Interpretación:

El número de encuestas son 33, se debe tomar en cuenta la columna de prueba de Shapiro-Wilk, donde la sig. es de 0,001, lo cual es menor que 0,05 por lo que se rechaza la H_0 . Entonces, se determina que los datos de la variable desempeño profesional docente provienen de una distribución no normal.

4.3 Comprobación de hipótesis

Verificación de la Hipótesis General

a) Hipótesis Estadística:

Ho: Las habilidades blandas no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.

H1: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.

b) Nivel: 5%=0,05

c) Zona de rechazo: mayor que 0,05, se acepta Ho y se rechaza H1.

d) Estadístico: Rho de Spearman

Tabla 45

Las habilidades blandas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022

| | | Habilidades blandas | Desempeño profesional docente |
|--------------|-------------------------------|--|-------------------------------|
| Rho Spearman | de Habilidades blandas | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) | de 1,000 0,869** 0,000 |
| | | N | 33 33 |
| | Desempeño profesional docente | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) | de 0,869** 1,000 0,000 |
| | | N | 33 33 |

Nota. Datos tomados del SPSS

e) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la Sig. es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la Sig. es mayor a 0,05

f) Interpretación:

En la tabla 46, se observa que la sig. es 0,000 menor a 0,05; se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1), por tanto: “Las habilidades blandas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.

Verificación de las Hipótesis Específicas

Verificación de la Primera Hipótesis Específica

a) Hipótesis Estadística:

Ho: Las habilidades personales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.

H1: Las habilidades personales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.

b) Nivel: 5%=0,05

c) Zona de rechazo: mayor que 0,05, se acepta Ho y se rechaza H1

d) Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 46

Las habilidades personales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022

| | | | | Habilidades personales | Desempeño profesional docente |
|--------------|-------------------------------|--|----|------------------------|-------------------------------|
| Rho Spearman | de Habilidades personales | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) | de | 1,000 | 0,915** |
| | | N | | 33 | 33 |
| | Desempeño profesional docente | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) | de | 0,915** | 1,000 |
| | | N | | 33 | 33 |

Nota. Datos tomados del SPSS

e) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la Sig. es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la Sig. es mayor a 0,05

f) Interpretación:

En la tabla 46, se observa que la sig. es 0,000 menor a 0,05; se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alterna (H_1), por tanto: Las habilidades personales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.

Verificación de la Segunda Hipótesis Específica

a) Hipótesis Estadística:

Ho: Las habilidades interpersonales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.

H1: Las habilidades interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.

b) Nivel: 5%=0,05

c) Zona de rechazo: mayor que 0,05, se acepta Ho y se rechaza H1

d) Estadístico: Chi cuadrado

Tabla 47

Las habilidades interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.

| | | Habilidades interpersonales | Desempeño profesional docente |
|--------------|--------------------------------|--|-------------------------------|
| Rho Spearman | de Habilidades interpersonales | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) | de 1.000 0,713** .000 |
| | | N | 33 33 |
| | Desempeño profesional docente | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) | de 0,713** 1.000 0,000 |
| | | N | 33 33 |

Nota. Datos tomados del SPSS

e) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la Sig. es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la Sig. es mayor a 0,05

f) Interpretación:

En la tabla 48, se observa que la sig. es 0,000 menor a 0.05; entonces, se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1), por tanto: Las habilidades interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.

Verificación de la Tercera Hipótesis Específica

a) **Hipótesis Estadística:**

Ho: Las habilidades situacionales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.

H1: Las habilidades situacionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.

b) **Nivel:** 5%=0,05

c) **Zona de rechazo:** mayor que 0,05, se acepta Ho y se rechaza H1

d) **Estadístico:** Rho de Spearman

Tabla 48

Las habilidades situacionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.

| | | Habilidades situacionales | Desempeño profesional docente |
|--------------|-------------------------------|--|-------------------------------|
| Rho Spearman | de Habilidades situacionales | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) | de 1,000 0,917** |
| | | N | 33 33 |
| | Desempeño profesional docente | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) | de 0,917** 1,000 |
| | | N | 33 33 |

Nota. Datos tomados del SPSS

e) **Regla de decisión:**

Rechazar H_0 si la Sig. es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la Sig. es mayor a 0,05

f) **Interpretación:**

En la tabla 49, se observa que la sig. es 0,000 menor a 0,05; se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1), por tanto: Las habilidades situacionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.

DISCUSIONES

En cuanto a la primera hipótesis específica, se ha demostrado que las habilidades personales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022. **Los resultados sobre la dimensión:** Habilidades personales, conforme a la tabla 4 y figura 2 se encuentra en regular desarrollo (75,8 %). Entonces, se concluye que falta desarrollar habilidades blandas específicamente en cuanto a la motivación, debido a que los docentes tienen que motivar a los estudiantes para elevar su aprendizaje, basado en clima motivacional. La dimensión citada presenta los siguientes indicadores con el mayor porcentaje que se encuentra en la categoría regular; entonces, según la tabla 5 y figura 3, con respecto a la habilidad blanda: responsabilidad, es regular (69,7 %). Por tanto, parte de los docentes requieren elevar mayor responsabilidad para que puedan cumplir de forma satisfactoria sus obligaciones de enseñanza. El indicador: motivación, según la tabla 6 y la figura 4 es regular (66,7 %). En consecuencia, se colige que los docentes presentan algunos inconvenientes para desarrollar la motivación a sus estudiantes, quienes deben gestionar sus aprendizajes con autonomía. El indicador: puntualidad, según la tabla 7 y la figura 5 con respecto a la habilidad blanda de la puntualidad, es regular (63,6 %). En consecuencia, parte de los docentes presentan inconvenientes para ser puntuales, que son uno de los valores que más se debe demostrar y fomentar, que refleja el respeto a sus colegas y los estudiantes. Cuando se llega tarde se afecta al desarrollo de la actividad lectiva provocando retrasos y pérdida de concentración.

El indicador: Autoconfianza, según la tabla 8 y la figura 6, la habilidad de blanda: autoconfianza, es regular (72,7 %). Entonces, los docentes presentan de manera regular la habilidad de la autoconfianza, que es la seguridad o la confianza en sí mismo, que debe demostrar en el entorno educativo, sobre todo en el proceso de enseñanza. Asimismo, el indicador: Innovación es regular (60,6 %). Por tanto, se colige que, parte de los docentes, aún les falta desarrollar la habilidad de

innovación que implica que en el desempeño docente debe presentar innovadoras estrategias de enseñanza y el uso de materiales educativos.

Conforme a la tabla 10 y la figura 8 con respecto a la habilidad blanda: Autogestión, es regular (78,8 %). En consecuencia, se determina que la mayoría de los docentes si desarrollan la habilidad de autogestión, que es la capacidad de controlar su comportamiento, pensamientos y emociones de una forma productiva. Por ello, los docentes deben elevar su inteligencia emocional para desarrollar adecuadas relaciones.

Los resultados anteriores respaldan la hipótesis propuesta, fortalecidos por la verificación realizada. Según el análisis estadístico, al obtener un valor de Rho de 0,915, se opta por rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Es decir, las habilidades personales se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022. La hipótesis es aceptada. Los resultados se relacionan Los hallazgos guardan relación con lo aseverado por Morales-Caguana, Llerena-Choez, y Quintana-Suárez, (2023), quienes concluyeron que los docentes requieren actualizarse de manera constante en la práctica pedagógica, para optimizar su desempeño profesional docente. Asimismo, los resultados encontraron Camacho, Sánchez, Hernández y Paredes Menéndez, (2023), quienes dieron a entender en sus conclusiones concluyeron que se requiere optimizar el desempeño de los docentes con respecto a la preparación de sus secciones de clases y en cuando a lograr un buen clima en el aula, por lo que es necesario optimizar el desarrollo de las habilidades blandas.

Los resultados detectados guardan relación en parte con lo abordado por Carrasco-Aguilar, Ortiz, Verdejo, & Soto, (2023), quienes concluyeron que se evidencia problemas en el desempeño profesional docente, debido a que no tienen un buen enfoque formativo, lo que le impide, por ejemplo, ser innovador en el diseño de sus estrategias para que el aprendizaje sea efectivo.

Los resultados guardan relación en parte con lo aseverado por Sacta (2023), quien concluyó que existe una deficiente gestión documental de los insumos pedagógicos; el docente no cuenta con suficientes conocimientos de la gestión pedagógica, que le dificulta planificar sus aprendizajes; de continuar tal situación no conseguirá mejorar los aprendizajes.

Los hallazgos detectados guardan relación en parte con lo aseverado por Benites y Castillo (2018), quienes concluyeron que existe una relación muy significativa de 0,487 entre en la I.E.P. de nivel secundario indicada.

En lo referente a la segunda hipótesis específica, se ha determinado que las habilidades interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022. En lo referente a la Dimensión: Habilidades interpersonales, según la tabla 11 y la figura 9 es regular desarrollo (69,7 %). Por tanto, se colige que gran parte de los docentes desarrollan habilidades interpersonales, las mismas que coadyuvan a que los docentes establezcan vínculos y relaciones estables y efectivas con sus colegas y estudiantes. Su desarrollo implica la capacidad de que los docentes reconozcan sus emociones y las de los demás, pero también deben saber regular sus emociones.

Tal dimensión presenta los siguientes indicadores: pensamiento creativo, de acuerdo a la tabla 12 y la figura 9 regular (66,7 %) y mayor (21,2 %). Por lo tanto, se nota que los docentes si desarrollan de manera regular su pensamiento creativo que involucra la fuerza de innovación en aspectos didácticos.

El indicador: trabajo en equipo conforme a la tabla 13 y la figura 11 es regular (72,7 %). Entonces, se determina que la mayoría de los docentes demuestran el desarrollo de la habilidad blanda de trabajo en equipo, que es crucial para fortalecer la convivencia escolar en este caso, y que se priorice los objetivos comunes.

El indicador: Reconocimiento de acuerdo a la tabla 14 y la figura 12 es regular (69,7 %) y mayor (21,2 %). Por consiguiente, la mayoría de los docentes priorizan las habilidades blandas de reconocimiento de manera regular; por ejemplo, cuando algunos docentes reconocen a sus estudiantes que realizan muy bien sus producciones académicas, dándoles un beneficio académico.

El indicador: Liderazgo pedagógico, según la tabla 15 y la figura 13 con respecto a las habilidades blandas: liderazgo pedagógico, es regular (63,7 %). En consecuencia, parte de los docentes desarrollan de manera el liderazgo pedagógico en desempeño de su labor pedagógica, para ello debe comprender los componentes de la gestión escolar, y deben tener la capacidad de influencias en sus colegas y estudiantes, en aspectos que mejoren el proceso académico. El indicador: Toma de decisiones de acuerdo a la tabla 16 y la figura 14 con respecto a las habilidades blandas: toma de decisiones, es regular (75,7 %). En conclusión, la mayor parte de los docentes toman adecuadas decisiones en el ámbito de la práctica docente que coadyuva a que su desempeño docente sea exitoso.

En cuanto al indicador: Manejo de conflictos, según la tabla 17 y la figura 15, es regular (78,8 %). En consecuencia, los docentes en su mayoría desarrollan la habilidad del manejo de conflictos de forma regular, que es una habilidad socioemocional para lograr la convivencia escolar Y; de esta optimizar un máximo aprendizaje y conseguir los mejores resultados para el grupo.

El Indicador: Comunicación, según la tabla 18 y la figura 16 con respecto a las habilidades blandas: comunicación, es regular (69,7 %). En consecuencia, la mayor parte de los docentes si se comunican de manera regular o moderada con sus colegas y estudiantes; pero es necesario que se fortalezca la comunicación pedagógica.

Según el indicador: Respeto, la tabla 19 y la figura 17 con respecto a la habilidad blanda: respeto, es regular (63,7 %). Por consiguiente, los docentes en su docente desarrollan de manera regular la habilidad blanda: respeto, que implica que los docentes deben respetar las reglas y las normas, aplicándolas de manera correcta.

Los resultados anteriores respaldan la hipótesis propuesta, fortalecidos por la verificación realizada. Según el análisis estadístico, al obtener un valor de Rho de 0,713, se opta por rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Es decir, las habilidades interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022. La hipótesis es aceptada.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, se ha comprobado que las habilidades situacionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022. De acuerdo a la dimensión: Habilidades situacionales según la tabla 20 y la figura 18 se encuentra en regular desarrollo (72,7 %). En consecuencia, los docentes en su mayoría, desarrollan las habilidades situacionales de manera regular, específicamente, en cuanto a empatía y gestión del tiempo; por ello, es fundamental, que la plana directiva desarrolle actividades de capacitación de fortalecimiento de estas habilidades blandas.

De acuerdo al indicador: Empatía, según la tabla 21 y la figura 19 con respecto a la habilidad blanda: empatía, es regular (69,7 %). Entonces, se determina que los docentes en su mayoría desarrollan de forma regular la empatía, es decir, esta competencia cognitivo-emocional docente, permite que el docente entienda y compara el estado emocional de otras personas y es un proceso crucial para que se establezca interacciones personales positivas.

El Indicador: Gestión del tiempo, según la tabla 22 y la figura 20, es regular (72,7 %) y adecuada (15,2 %). En consecuencia, es los docentes en su mayoría desarrollan la habilidad blanda de gestión del tiempo, que implica el que planifiquen y ejecuten un control de la cantidad de tiempo que se dedica a determinadas actividades pedagógicas, con el fin de que sean más productivos académicamente.

De acuerdo al indicador: Adaptabilidad según la tabla 23 y la figura 21 con respecto a la habilidad blanda: adaptabilidad, es regular. Entonces, es indudable que los docentes en su mayoría desarrollan la habilidad blanda de adaptabilidad en forma regular. Al respecto, la adaptabilidad se presenta cuando los docentes demuestran capacidad intelectual y emocional para dar respuesta de forma coherente a las exigencias del entorno.

Según la tabla 24 y la figura 22 con respecto al indicador, la habilidad blanda: aprendizaje, es regular (66,7 %). Entonces, se nota que parte de los docentes desarrollan de manera regular la habilidad blanda de aprendizaje, que implica que el docente entienda y comprenda algún tema relacionado con la gestión escolar o un tema educativo novedoso.

La tabla 25 y la figura 23 con respecto al indicador sobre la habilidad blanda: resolución de problemas, es regular (72,7 %). En consecuencia, se nota que los docentes en su mayoría desarrollan regularmente la citada habilidad que se presenta cuando los docentes identifican de forma estratégica un problema y busca medidas lógicas hasta hallar una solución, supervisar y evaluar la solución implementada.

La tabla 26 y la figura 24 con respecto al indicador sobre las habilidades blandas es regular (69,7 %) y mayor (24,2 %). Entonces, es evidente que los docentes desarrollan de manera regular la habilidad blanda de cooperación, que es una habilidad esencial para la vida, ya que es un proceso de trabajo de manera conjunta para conseguir un fin común.

La tabla 27 y la figura 25 con respecto al indicador sobre la habilidad blanda: planificación, es regular (66,7 %). En consecuencia, se indica que los docentes en su mayoría desarrollan la habilidad blanda de planificación de manera regular. Al respecto, se requiere que los docentes organicen secuencialmente y de forma cronológica las unidades didácticas que se realizará durante el año escolar, que permite el desarrollo de competencias y capacidades previstas.

La tabla 28 y la figura 26 con respecto al indicador sobre la habilidad blanda: establecimiento de metas, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: inadecuado (12,1 %), regular (66,7 %) y adecuado (21,2 %). Por tanto, se colige que los docentes en su mayoría desarrollan en regular medida la habilidad blanda de establecimiento de metas; por tanto, es perentorio que los docentes posean una cultura de planificación, donde se determinen metas alcanzables en beneficio de la gestión escolar.

Los resultados registrados previamente respaldan la hipótesis planteada, reforzados por la verificación realizada. Según el análisis estadístico, al obtener un valor de Rho de 0,917, se opta por rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Es decir, las habilidades situacionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022. La hipótesis es aceptada.

Los resultados se alinean a lo establecido por Parada (2022), quien concluyó que, cuando la plana directiva reconoce a los docentes su quehacer pedagógico, ellos se esfuerzan cada vez por mejorar su calidad laboral; entonces, es preponderante que los directivos tengan en cuenta como principio que trabaja con personas. Al respecto, el docente al ser motivado demostrará un liderazgo pedagógico para conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los resultados encontrados guardan relación en parte con lo tratado por García (2018), quien concluyó que las habilidades blandas tienen relación con las habilidades socioemocionales y requieren potenciarse para mejorar la calidad del

desempeño profesional docente en beneficio del aprendizaje integral de los estudiantes.

Los resultados guardan relación en parte con lo establecido por Escriba (2018), quien tuvo como resultados estadísticos a nivel descriptivo demuestran que el desempeño del docente se encuentra en proceso en un 53 % y el 25 % se encuentra en inicio. El estudio concluyó que existe relación entre el clima laboral y desempeño docente. Al respecto, es esencial que se desarrolle actividades de fortalecimiento del clima organizacional que permite la optimización del desempeño docente y que se refleje cuando se prepare muy bien con el de que logre un sólido aprendizaje, entonces es pertinente que conozca los atributos de los procesos de enseñanza.

Los resultados encontrados tienen relación en parte con lo tratado por Sánchez (2019), quien presentó como resultados determinaron que el 53,0 % de los docentes se desempeñan de manera regular. El estudio concluyó que existe una relación positiva y significativa entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes de la entidad; por lo que es prioritario que, entre otros factores mejoren sus habilidades blandas, sobre todos las situacionales y las personales, para coadyuvar al éxito escolar, basado en el trabajo colaborativo.

Finalmente, la hipótesis general, se ha comprobado que las habilidades blandas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022. De acuerdo a la tabla 3 y figura 5, con respecto a las habilidades blandas según lo establecido por los docentes de la citada Institución Educativa, presenta los siguientes resultados con sus respectivas categorías: menor desarrollo (9,1 %), regular desarrollo (72,7 %) y mayor desarrollo (18,2 %). Asimismo, con respecto a la variable dependiente: Desempeño profesional docente, según la tabla 29 y la figura 27, con respecto al desempeño profesional docente, según los docentes de la citada, es regular (72,7 %) y adecuada (18,2 %). Entonces, se aprecia que los docentes en su mayoría se desempeñan de forma regular o moderada en lo que

respecta Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; por lo que deben, la plana directiva debe promover un acompañamiento a los docentes.

De acuerdo a la dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes según la tabla 30 y la figura 28 es regular (72,7 %). Por tanto, se nota que los docentes en su mayoría se desempeñan de forma regular o moderada en lo que respecta la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

De acuerdo a la tabla 31 y la figura 29, con respecto al indicador conocimiento y comprensión de las características de los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje, es regular (72,7 %). Entonces, se aprecia que los docentes en su mayoría se desempeñan de forma regular o moderada en lo que respecta al conocimiento y comprensión de las características de los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje. Al respecto, en el contexto actual es crucial que el buen docente prioriza el no solo conocer, sino también comprender las características de los estudiantes y sus contextos, así como los procesos pedagógicos y sus enfoques, para el éxito escolar.

De acuerdo a la tabla 32 y la figura 30 con respecto a la planificación de la enseñanza según los docentes de la citada Institución Educativa, es regular (72,7 %). Entonces, se aprecia que los docentes en su mayoría se desempeñan de forma regular o moderada en lo que respecta planificación de la enseñanza. Por ello, los docentes deben programar su enseñanza de forma estratégica y previa, acerca de las unidades didácticas y sus sesiones, para asegurar la armonía académica del proceso de enseñanza.

De acuerdo a la dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes según la tabla 33 y la figura 31 es regular (72,7 %). Entonces, es evidente que los docentes en su mayoría se desempeñan de forma regular o moderada en lo que respecta enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, por lo que es fundamental el fortalecimiento de sus competencias profesionales docentes.

Según el indicador: Creación de un clima positivo del aula, según la tabla 34 y la figura 32, es regular (72,7 %) y adecuada (18,2 %). Entonces, se aprecia que los docentes en su mayoría se desempeñan de forma regular o moderada en lo que respecta creación de un clima positivo del aula. Al respecto, los docentes deben priorizar un clima positivo, para ello los docentes deben poseer habilidades blandas, como el respeto para desempeñar una actuación pedagógica asertiva.

La tabla 35 y la figura 33 con respecto al indicador la conducción del proceso de enseñanza, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: inadecuada (9,1 %), regular (66,7 %) y adecuada (21,2 %). En consecuencia, se aprecia que los docentes en su mayoría se desempeñan de forma regular o moderada en lo que respecta a la conducción del proceso de enseñanza. Al respecto, para lograr tal conducción deben dominar los contenidos disciplinares, así como la utilización de estrategias y recursos pertinentes.

Según la tabla 36 y la figura 34 con respecto a la evaluación del aprendizaje es regular (72,7 %) y adecuada (18,2 %). Por consiguiente, entonces, se aprecia que los docentes en su mayoría se desempeñan de forma regular o moderada en lo que respecta a la evaluación del aprendizaje. Al respecto, hace referencia cuando el docente de manera constante hace la evaluación a los estudiantes en concordancia con los objetivos de la institución previstos, todo ello para que se tome acertadas decisiones y hacer la retroalimentación correspondiente cuando sea necesario.

Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad según la tabla 37 y la figura 35 es regular (63,6 %) y adecuada (24,3 %). Por lo tanto, se nota que la mayoría de los docentes desarrollan la gestión de la escuela articulada de forma regular, por lo que es necesario que la plana directiva promueva tal participación.

La tabla 38 y la figura 36, con respecto al indicador sobre la participación en la gestión de la escuela según los docentes de la citada Institución Educativa,

presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: inadecuada (9,1 %), regular (72,7 %) y adecuada (18,2 %). Entonces, se aprecia que los docentes en su mayoría se desempeñan de forma regular o moderada en lo que respecta a la participación en la gestión de la escuela. Por tanto, los docentes deben actuar con la mayor predisposición colaborativa, crítica y democráticamente, participan en la gestión de la escuela.

La tabla 39 y la figura 37 con respecto al indicador a los establecimientos de relaciones y trabajo en equipo es regular (66,7 %). Por consiguiente, se nota que los docentes en su mayoría se desempeñan de forma regular o moderada en lo que respecta al establecimiento de relaciones y trabajo en equipo. Consiste en el desempeño del docente considerando el establecimiento de relaciones, se valora y trabajos colaborativos. En otras palabras, da relevancia a la dimensión ética con responsabilidad social.

Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según la tabla 40 y la figura 38 es regular (72,7 %). En consecuencia, se determina que los docentes en su mayoría se desempeñan de forma regular o moderada en lo que respecta al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Al respecto, comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. La tabla 41 y la figura 39, con respecto al indicador sobre la reflexión sobre su práctica docente, es regular (69,7 %). Por tanto, se aprecia que los docentes en su mayoría se desempeñan de forma regular o moderada en lo que respecta a la reflexión sobre su práctica docente. Al respecto, los docentes deben desarrollar buenas prácticas de una sólida enseñanza, para ello deben cumplir con los instrumentos de gestión pedagógica.

La tabla 42 y la figura 40 con respecto al indicador sobre el ejercicio de la profesión desde la perspectiva ética, según los docentes de la citada Institución Educativa, presentan los siguientes resultados con sus respectivas categorías: inadecuada (9,1 %), regular (63,6 %) y adecuada (27,3 %). Entonces, se aprecia que los docentes en su mayoría se desempeñan de forma regular o moderada en lo que

respecta al ejercicio de la profesión desde la perspectiva ética. Los docentes deben distinguirse de los demás en cuanto a su desempeño laboral en el aula, Al respecto, es preponderante que en el ente educativo se promueva un buen ambiente de control y que se respete el Código de Ética.

Los hallazgos detectados tienen parcial relación con lo tratado por Gutiérrez (2019), quien presentó como resultado que el nivel de desempeño docente fue regular, que se notó en que, parte de los docentes, no se preparaban en gran medida para el aprendizaje, y enseñar dinámicamente para que los estudiantes aprendan, así como algunos docentes no demostraban identidad, lo que dificultó que haya una buena gestión escolar. Se determinó que no existe correlación significativa entre motivación laboral y desempeño docente. No existe correlación significativa entre el Desempeño docente y sus dimensiones.

Los resultados tienen parcial coincidencia con lo tratado por Guillén (2021), quien presentó como resultados: existe correlación significativa entre la gestión educativa y las habilidades blandas. Así mismo, se demuestra que las habilidades blandas explican en un 70,5 % a la gestión educativa. Al respecto, es indudable la necesidad de que se fortalezca las habilidades interpersonales, como el pensamiento creativo, trabajo en equipo, liderazgo pedagógico, entre otros, lo que contribuirá elevar el nivel profesional del docente. Los resultados se alinean en parte con lo aseverado por Barco (2021), quien presentó como resultados: las habilidades blandas se relacionan con el desempeño docente con un nivel de correlación alta. El fortalecimiento del nivel profesional docente en gran nivel coadyuvará a que el docente prepare adecuadamente el aprendizaje de los estudiantes, para ello debe conocer y comprender los atributos de los elementos del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los resultados presentan parcial alineamiento con lo aseverado por Mercado (2022), quien presentó como resultados: las habilidades blandas se relacionan con las competencias digitales directas significativa ($\text{sig} < 0,01$), y de nivel moderado, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,553. es necesario que la plana

directiva priorice el fortalecimiento de las habilidades blandas y las dimensiones de comunicación y colaboración, creación de contenidos digitales y seguridad, se estableció una relación directa significativa y de nivel moderado. El estudio concluyó que las habilidades blandas se relacionan con las competencias digitales, donde se indica que, a mejor desarrollo de habilidades blandas, mejora las competencias digitales de los docentes.

Los resultados tienen parcial alineamiento con lo aseverado, Robles (2022), quien presentó los resultados: existe correlación de Rho de Spearman ($R=0,727$) es alta y significativa. El estudio concluyó que hay relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente. Los resultados presentan parcial alineamiento con lo aseverado por Ramos (2022), quien concluyó que existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral. Al respecto, de todas maneras, es esencial que se haga hincapié en la gestión de la trayectoria educativa, que precisa que se haga un buen proceso de matrícula escolar, que se emita los documentos ordenados de manera ordenada, que gestione de manera adecuada los recursos educativos.

Los resultados presentan parcial coincidencia con lo tratado De la Cruz (2022), quien presentó como resultados: la gestión administrativa en el desempeño laboral posee un coeficiente de correlación de 0,646 y una significancia de 0,000. Al respecto, los docentes requieren de diferentes habilidades y competencias para fortalecer su desempeño profesional docente que coadyuve a que desarrolle la enseñanza para el aprendizaje de estudiantes con calidad, entonces debe promover la generación de un favorable clima, y conducir bien el proceso de enseñanza.

Asimismo, los resultados tienen regular coincidencia con lo abordado por Farias y Méndez (2023) elaboraron el artículo científico “Desarrollo de las habilidades blandas para el mejoramiento del desempeño docente”, publicado en la Revista Social Fronteriza 3(3) pp. 171 -184. El estudio fue de tipo no experimental y transversal, y de nivel relacional. Se utilizó el cuestionario. Los resultados obtenidos muestran que un pequeño número de docentes no poseen suficientes

habilidades blandas, y se puede generalizar que los docentes que tienen un desempeño eficiente y con calidad, son los que poseen habilidades blandas. El estudio concluyó que las habilidades interpersonales son imprescindibles para un buen desempeño profesional docente.

Además, los resultados tienen regular coincidencia con lo abordado por Aguirre (2018), quien presentó como resultados determinaron que la motivación laboral y desempeño docente, se relacionan según coeficiente de correlación 0,582, es decir, es una correlación positiva entre las variables de estudio. El estudio concluyó que la plana directiva debe motivar a los docentes, en todos sus niveles, por ejemplo, apoyando con la capacitación permanente en el fortalecimiento de habilidades blandas, como, las habilidades situacionales, que incluye la resolución de problemas, la cooperación, la empatía, y la gestión del tiempo.

Así como también, los resultados presentan parcial alineamiento con lo aseverado Ayquipa (2018), quien dio a entender que los docentes requieren desarrollarse profesionalmente, pero también reflexionar sobre su quehacer pedagógico. Es importante que se mejore el desempeño docente, que refleje que el docente prepare el aprendizaje de forma responsable, por ejemplo, cuando planifique la enseñanza: aplique estrategias pedagógicas para que la enseñanza sea más efectiva, por lo que el docente debe generar un positivo clima, y debe conducir el proceso de enseñanza de forma estructurada y que se alinee a los objetivos del aprendizaje.

Asimismo, los resultados se relaciona regular alineamiento con lo aseverado García (2022), quien concluyó que existe una relación positiva significativa entre las variables tecnologías de información y el desempeño laboral docente en el citado ente educativo, con un Rho Spearman = 0,675 y un pvalor de 0,001. Además, los resultados presentan parcial alineamiento con lo aseverado, Porras (2023), quien concluyó que los docentes deben priorizar elevar su nivel profesional docente, conduciendo un acertado y pertinente proceso de enseñanza-aprendizaje.

CONCLUSIONES

1. Se ha comprobado que las habilidades blandas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022, según prueba coeficiente de correlación de Spearman rho, cuyo valor es 0,869. Las habilidades blandas se encuentran en regular desarrollo (72,7 %) y el desempeño profesional docente es regular (63,6 %).
2. Se ha demostrado que las habilidades personales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022, conforme la prueba coeficiente de correlación de Spearman rho, cuyo valor es 0,915. Las habilidades personales se encuentran en un regular desarrollo (75,8 %) y el desempeño profesional docente en cuanto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes (72,7 %).
3. Se ha determinado que las habilidades interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022, de acuerdo a la prueba coeficiente de correlación de Spearman rho, cuyo valor es 0,713. Las habilidades interpersonales se encuentran en regular desarrollo (69,7 %) y el desempeño profesional docente en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es regular (75,7 %).
4. Se ha comprobado que las habilidades situacionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022. Según prueba coeficiente de correlación de Spearman rho, cuyo valor es 0,917. Las habilidades interpersonales se encuentran en regular desarrollo (72,7 %) y el desempeño profesional docente en cuanto a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es regular (63,6 %).

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que la plana directiva disponga la elaboración de un Programa de capacitación para el desarrollo de las habilidades blandas para optimizar el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna.
2. Se recomienda que los docentes desarrollen buenas prácticas de desarrollo de las habilidades personales con el propósito de elevar el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna.
3. Se recomienda que los docentes demuestren las habilidades interpersonales en las sesiones de aprendizaje para coadyuvar a que los docentes tengan un buen desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna.
4. Se recomienda que los docentes desarrollen las habilidades situacionales para optimizar el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, J. (2014). *Trabajo en Equipo*. Alfa omega Grupo Editor.
- Aguilar, J. (2016). Habilidades blandas en educación adulta, más allá del curriculum. https://my.laureate.net/faculty/webinars/Documents/2013Agosto_Habilidades%20blandas%20EAT.pdf 52
- Aguirre, A. (2018). *Motivación laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores - Punchao – 2018*. [Tesis para obtener el grado académico de: maestro en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32598/aguirre_na.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Al-Abduwani, T. A. R. (2012). The value and development of soft skills: the case of Oman”. *Journal of Basic and Applied Sciences*, vol. 11, p. 596-603.
- Attewell, P. (1990). “What is skill? *Work and occupations*, vol. 17(4), p. 422-448.
- Ayquipa, M. (2018). *Aplicación de la propuesta “grupos de interaprendizaje” (GIA) en el desempeño docente en la Institución Educativa Manuel A. Odría de Tacna, 2018*. [Tesis de Maestría en docencia universitaria y gestión Educativa].
- Barber, Michael y Mona Mourshed (2008). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño para alcanzar sus objetivos*. Santiago: PREAL y Cinde.
- Barco, V. (2021). *Habilidades Blandas y Desempeño Docente en una Institución Educativa, Ventanilla, 2021*. [tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Educación]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69740/Barco_BVE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Benites, L. y Castillo, D. (2018). *Percepción de la gestión administrativa y el desempeño laboral del docente de una I.E.P de nivel secundario de la Rinconada Trujillo 2017* [Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2951195>
- Camacho Herrera, J. D., Sánchez Balcázar, R. A., Hernández Rovalino, L. R., & Paredes Menéndez, G. E. (2023). Estrategias motivacionales para la mejora del desempeño docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 4947-4971. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5697.
- Carrasco-Aguilar, C., Ortiz, S., Verdejo, T. & Soto, A. (2023). Desarrollo profesional docente: Facilitadores y barreras a partir de la carrera docente en Chile. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 31(56). <https://doi.org/10.14507/epaa.31.7229> <https://epaa.asu.edu/index.php/epaa/article/view/7229/3105>
- De la Cruz, E. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias Jaén*. [Tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Gestión Pública Chiclayo - Perú 2022]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78157/De%20La%20Cruz_RE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Educación para Todos UNESCO, Mascate(Omán)12-14 de mayo de 2014 Declaración final de la Reunión Mundial sobre la EPT de 2014. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000228122_spa
- Escriba, A. (2018). *Clima laboral y Desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018*. [Tesis para obtener el grado académico de: maestro en administración de la Educación en la Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30131/escriba_pa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Estas habilidades no cognitivas van desde la persistencia, el autocontrol, la mentalidad de crecimiento, etc., y contribuyen al esfuerzo orientado a objetivos, a las relaciones sociales saludables y a la toma de decisiones (Ossa, 2022). De acuerdo con (Freire, 2020)

Farias, C. y Méndez, J. (2023). Desarrollo de las habilidades blandas para el mejoramiento del desempeño docente. *Revista Social Fronteriza* 3(3) pp. 171 -184
DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.7998873>.

Fischaman, D. (2022). *Habilidades blandas a la venta*. Planeta Perú

Flores, F. (2008). *Las Competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*. [Tesis de doctorado en la Universidad Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/8171/1/T30412.pdf>

Freire, L. (2020). *Habilidades blandas e interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51779/Freire_BLAS D.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51779/Freire_BLAS_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gajardo, L. (2022). *Factores socioculturales asociados a las actitudes del profesorado hacia la evaluación del desempeño profesional docente*. [Tesis doctoral de la Universidad de Granada-España]. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/81210>

García, A. (2022). *Manejo de tecnologías de información y desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022*. [Tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Administración de Negocios – en la Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114032/Garcia_TAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, B. (2018). Las habilidades socioemocionales, no cognitivas o “blandas”: aproximaciones a su evaluación. *Revista Digital Universitaria*, 19(6), 1-17. https://doi.org/https://www.revista.unam.mx/wp-content/uploads/v19_n6_a5_Lashabilidades-socioemocionales-no-cognitivas.pdf

- Gardner, H. (2001). *Estructuras de la mente: La Teoría de las Inteligencias Múltiples*.
- Goleman, D. (1998). *Working with emocional inteligencia* (1era. edición ed.). Kairos S.A
- Guillén, J. (2021). *Habilidades blandas y gestión educativa en los docentes de una institución educativa del distrito de Ate Vitarte*. Lima. 2022. [tesis para obtener el grado académico de: maestro en Administración de la Educación]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67694/Guillen_DLC_JL-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Gutiérrez, S. (2019). *Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse”*. Virú – 2019. [Tesis para obtener el grado académico de maestra en administración de la educación en la Universidad César Vallejo, Trujillo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37807/gutierrez_ms.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hidalgo, N. (2020). *Influencia de las habilidades blandas en el desempeño laboral de los trabajadores del programa nacional de asistencia solidaria pensión 65, para la elaboración de la relación bimestral de usuarios RBU*. Universidad Ricardo Palma
- Jaramillo, A., Pinzón, C. M. y Riveros, E. (2019). *Programa para el fortalecimiento de habilidades blandas en los docentes del Colegio Las Américas en Barrancabermeja*. [Informe de práctica social, Universidad Cooperativa de Colombia]. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14094/1/2019_habilidades_blandas_docentes.pdf
- Jiménez, H. (2010). *La economía peruana del último medio siglo*. Fondo Editorial, Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Lema, A. (2020). *Aplicación de un Taller de Habilidades Blandas a los Docentes para mejorar Convivencia Escolar en la Unidad Educativa Jaime Roldós Aguilera*. [Tesis de maestro, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51619/Lema_YA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mercado, M. (2022). *Habilidades blandas y competencias digitales en los docentes de la RED Educativa Rural Antayaje Omacha, Cusco - 2022*. (tesis para obtener el grado académico de maestro en psicología educativa.). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101578/Mercado_QMS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mier, D, y Martínez-González, M. (2021). *Habilidades blandas en un mundo compacto*. Editorial Corporación de la Costa
- Morales-Caguana, E.; Llerena-Choez, E. y Quintana-Suárez, B. La actualización educativa en el desempeño profesional del docente. *Revista científica reicomunicar* Vol. 6 Núm. 11 (ed enero-junio 2023). <http://reicomunicar.org/index.php/reicomunicar/article/view/108/190>
- Ossa, J. (2022). Habilidades blandas y ciencia. *Revista Colombiana Ciencia Anim. Recia*, 4(14), 1-8. <https://doi.org/http://www.scielo.org.co/pdf/recia/v14n1/2027-4297-recia14-01-1.pdf>
- Parada, J. (2022). Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente”, publicado en la revista *Mundo Fesc*, Número 14 (2017) 42-56. Julio/Diciembre 2017, ISSN 2216-0353 (impreso) - 2216-0388 (Online). <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/140/198>
- Porras, W. (2023). *Clima Institucional y el desempeño laboral Docente en la secundaria del Colegio Santander de Miraflores* (Tesis para obtener el Grado de Maestro en Ciencias de la Educación, Mención Docencia e Investigación). <https://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14278/4269/52742.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ramos, E. (2022). *La gestión administrativa y el desempeño laboral docente en una Institución Educativa Pública de Comas, 2021*. (Tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81405/Ramos_ME_W-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81405/Ramos_ME_W-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robles, L. (2022). *Habilidades Blandas y Desempeño Docente en una Institución Educativa Secundaria, Abancay, Apurímac, 2022*. (tesis para obtener el grado académico de: maestro en administración de la educación). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100714/Robles_TL_A-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Rodríguez, J. (2020). Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario. *INNOVA Research Journal*, 1-14. <https://doi.org/https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1321/1702>
- Sacta, W. (2023). *La gestión pedagógica y su incidencia en el desempeño profesional docente de la Unidad Educativa Luis Espinosa Tamayo*. Tesis de la Universidad del Azuay Tesis CUENCA – ECUADOR. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/12781/1/18308.pdf>.
- Sánchez, M. (2019). *Factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04, UGEL- Ventanilla, 2018* (Tesis para optar el grado académico de: Maestra en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29942/S%c3%a1nchez_TMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Tomelin, B. y Rausch, R. (2021). O legado de Paulo Freire ao desenvolvimento profissional docente para uma educação decolonial: O Círculo de Cultura como possibilidade. *Práxis Educativa*, Ponta Grossa, 16(e2116429), 1-17. <https://doi.org/10.5212/PraxEduc.v.16.16429.057>

- Torres, B. (2019). Competencias docentes con un enfoque sostenible: el reto de la Educación Superior <https://www.repo-ciie.dfie.ipn.mx/pdf/447.pdf>
- Trillo, F., Nieto, J. M., Martínez Domínguez, B., & Escudero, J. M. (2017). El desarrollo profesional y la colaboración docente: Un análisis situado en el contexto español de las tensiones y fracturas entre la teoría y la práctica. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 25(117). <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.25.3316digo=6210816>
- UNESCO (2012). El fomento de competencias para el desarrollo sostenible. Boletín del Centro Internacional de la UNESCO para la Enseñanza y la Formación Técnica y Profesional (UNEVOC). París: UNESCO.
- USAID (2023). MANUAL DE HABILIDADES BLANDAS PARA CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICA. Technical Vocational Education And Training Strengthening For At-risk Youth (TVET-SAY) (“Aprendo y Emprendo”) <http://renet.org.ni/wp-content/uploads/2020/08/1.-Manual-Habilidades-Blandas.pdf>
- Vargas M. A, & Vargas M. S. (2015). Indicadores y metodología para la medición de competencias blandas. CETICS. Obtenido de https://documentop.com/indicadores-y-metodologia-para-la-medicion-de-cetics_5a0980d11723dd79fe812908.html
- Whetten, D. y Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. Pearson.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

HABILIDADES BLANDAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL SECUNDARIA “FORTUNATO ZORA CARVAJAL”, TACNA, 2022

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | MÉTODO | INSTRUMENTOS |
|---|---|---|---|--|---|
| <p>Problema general ¿De qué manera las habilidades blandas se relacionan con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022?</p> <p>Problemas específicos a) ¿Cómo las habilidades personales se relacionan con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022? b) ¿De qué forma las habilidades interpersonales se relacionan con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022?</p> | <p>Objetivo general Determinar de qué manera las habilidades blandas se relacionan con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.</p> <p>Objetivos específicos a) Evaluar cómo las habilidades personales se relacionan con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022. b) Analizar de qué forma las habilidades interpersonales se relacionan con el desempeño laboral de</p> | <p>Hipótesis general Las habilidades blandas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas a) Las habilidades personales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022. b) Las habilidades interpersonales se relacionan significativamente con</p> | <p>Variable independiente: Habilidades blandas</p> <p>Variable Dependiente: Desempeño profesional docente</p> | <p>Tipo de investigación Básica</p> <p>Nivel de investigación Correlacional</p> <p>Diseño de investigación No experimental Transeccional</p> <p>Unidad de análisis La unidad de estudio son los docentes de la Institución Educativa “Fortunato Zora Carvajal”, que está en el Distrito de Alto de la Alianza.</p> | <p>CUESTIONARIO</p> <p>CUESTIONARIO</p> |

| | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|
| <p>c) ¿De qué manera las habilidades situacionales se relacionan con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022?</p> | <p>los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.</p> <p>c) Establecer de qué manera las habilidades situacionales se relacionan con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.</p> | <p>el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.</p> <p>c) Las habilidades situacionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, 2022.</p> | | <p>Población La población estará conformada por los docentes de la Institución Educativa “Fortunato Zora Carvajal”, que está en el Distrito de Alto de la Alianza, siendo 55.</p> <p>Tamaño de muestra El tamaño de muestra considera 33 docentes.</p> <p>Técnicas de recolección de datos Encuesta</p> <p>Instrumentos de recolección de datos Cuestionario</p> | |
|---|---|---|--|--|--|

Anexo Nro. 2 Instrumentos

Instrumentos Nro. 1

HABILIDADES BLANDAS DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL SECUNDARIA “FORTUNATO ZORA CARVAJAL”, TACNA, 2022

Sr. Sra. Srta.

El presente instrumento es para evaluar las habilidades blandas de los docentes en la Institución Educativa de Nivel Secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, para ello usted elegirá alguna de las siguientes alternativas, que podrá marcar con una (X), recordándole que el instrumento es confidencial.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------|---------------|-----------------|------------|----------------|
| Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Poco de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |

| Nro. | ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------|--|---|---|---|---|---|
| | HABILIDADES PERSONALES | | | | | |
| | Responsabilidad | | | | | |
| 1 | En la Institución Educativa, los docentes demuestran responsabilidad en las sesiones de clases. | | | | | |
| 2 | En la Institución Educativa, los docentes desarrollan las sesiones de clases con adecuadas estrategias de enseñanza. | | | | | |
| | Motivación | | | | | |
| 3 | En la Institución Educativa, los docentes demuestran motivación para que los estudiantes aprendan en las sesiones de clases. | | | | | |
| 4 | En la Institución Educativa, los docentes motivan a los estudiantes en la conducción de la enseñanza. | | | | | |
| | Puntualidad | | | | | |
| 5 | En la Institución Educativa, los docentes demuestran puntualidad en las sesiones de clases. | | | | | |
| 6 | En la Institución Educativa, los docentes demuestran puntualidad en el proceso de evaluación. | | | | | |
| | Autoconfianza | | | | | |
| 7 | En la Institución Educativa, los docentes demuestran autoconfianza en las sesiones de clases. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 8 | En la Institución Educativa, los docentes demuestran autoconfianza en la aplicación de estrategias de enseñanzas. | | | | | |
| | Innovación | | | | | |
| 9 | En la Institución Educativa, los docentes demuestran innovación en las sesiones de clases. | | | | | |
| 10 | En la Institución Educativa, los docentes demuestran innovación en la utilización de materiales o recursos educativos. | | | | | |
| | Autogestión | | | | | |
| 11 | En la Institución Educativa, se nota que los docentes demuestran autogestión en la preparación de sus clases. | | | | | |
| 12 | En la Institución Educativa, los docentes demuestran autogestión en la planificación de las sesiones de clases. | | | | | |
| | HABILIDADES INTERPERSONALES | | | | | |
| | Pensamiento creativo | | | | | |
| 13 | En la Institución Educativa, los docentes demuestran pensamiento creativo en las sesiones de clases. | | | | | |
| 14 | En la Institución Educativa, los docentes demuestran pensamiento creativo en las innovadoras estrategias de enseñanza. | | | | | |
| | Trabajo en equipo | | | | | |
| 15 | En la Institución Educativa, los docentes demuestran promueven el trabajo en equipo en las sesiones de clases frecuentemente. | | | | | |
| 16 | En la Institución Educativa, promueven el trabajo en equipo en las sesiones de clases con responsabilidad. | | | | | |
| | Reconocimiento | | | | | |
| 17 | En la Institución Educativa, los docentes reconocen a sus estudiantes cuando presentan sus producciones correctamente. | | | | | |
| 18 | La Institución Educativa, los docentes reconocen a sus estudiantes cuando sus evaluaciones son positivas. | | | | | |
| | Liderazgo pedagógico | | | | | |
| 19 | En la Institución Educativa, los docentes demuestran liderazgo pedagógico en las sesiones de clases. | | | | | |
| 20 | En la Institución Educativa, los docentes demuestran liderazgo pedagógico en la conducción de la enseñanza. | | | | | |
| | Toma de decisiones | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 21 | En la Institución Educativa, toma de decisiones adecuadas para elevar la comprensión de los temas en las sesiones de clases. | | | | | |
| 22 | En la Institución Educativa, toma de decisiones adecuadas para conducir exitosamente la enseñanza. | | | | | |
| | Manejo de conflictos | | | | | |
| 23 | En la Institución Educativa, los docentes solucionan los conflictos en las sesiones de clases. | | | | | |
| 24 | En la Institución Educativa, los docentes solucionan los conflictos si es que se suscita cuando se trabaja en grupo. | | | | | |
| | Comunicación | | | | | |
| 25 | En la Institución Educativa, los docentes se comunican de forma adecuada con los estudiantes en las sesiones de clases. | | | | | |
| 26 | En la Institución Educativa, los docentes se comunican de forma adecuada fuera del aula en el receso cuando necesitan ayuda académica. | | | | | |
| | Respeto | | | | | |
| 27 | En la Institución Educativa, los docentes demuestran respeto a sus estudiantes en las sesiones de clases. | | | | | |
| 28 | En la Institución Educativa, los docentes demuestran respeto en pleno proceso de la enseñanza. | | | | | |
| | HABILIDADES SITUACIONALES | | | | | |
| | Empatía | | | | | |
| 29 | En la Institución Educativa, los docentes demuestran empatía en las sesiones de clases. | | | | | |
| 30 | En la Institución Educativa, los docentes demuestran empatía cuando un estudiante presenta alguna dificultad. | | | | | |
| | Gestión del tiempo | | | | | |
| 31 | En la Institución Educativa, los docentes distribuyen el tiempo en las sesiones de clases. | | | | | |
| 32 | En la Institución Educativa, los docentes distribuyen el tiempo en el proceso de enseñanza. | | | | | |
| | Adaptabilidad | | | | | |
| 33 | En la Institución Educativa, los docentes se adaptan a los cambios, nuevas estrategias de enseñanza. | | | | | |
| 34 | En la Institución Educativa, los docentes se adaptan a las características de los estudiantes. | | | | | |
| | Aprendizaje | | | | | |
| 35 | En la Institución Educativa, los docentes promueven el aprendizaje en sus estudiantes eficazmente. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 36 | En la Institución Educativa, los docentes promueven el aprendizaje con asertividad. | | | | | |
| | Resolución de problemas | | | | | |
| 37 | En la Institución Educativa, los docentes resuelven los problemas que se pueden suscitar en las sesiones de clases. | | | | | |
| 38 | En la Institución Educativa, los docentes resuelven los problemas que se pueden suscitar en los equipos de trabajo. | | | | | |
| | Cooperación | | | | | |
| 39 | En la Institución Educativa, los docentes promueven la cooperación entre los estudiantes en las sesiones de clases. | | | | | |
| 40 | En la Institución Educativa, los docentes promueven la cooperación entre los estudiantes en los trabajos en equipo. | | | | | |
| | Planificación | | | | | |
| 41 | En la Institución Educativa, se nota que los planifican sus sesiones de clases. | | | | | |
| 42 | En la Institución Educativa, se nota que los planifican el proceso de enseñanza. | | | | | |
| | Establecimiento de metas | | | | | |
| 43 | En la Institución Educativa, se nota que los docentes establecen las metas de aprendizaje oportunamente. | | | | | |
| 44 | En la Institución Educativa, se nota que los docentes establecen las metas de aprendizaje responsablemente. | | | | | |

Instrumentos Nro. 2

EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL SECUNDARIA “FORTUNATO ZORA CARVAJAL”, TACNA, 2022

Sr. Sra. Srta.

El presente instrumento es para evaluar el desempeño profesional de los docentes en la Institución Educativa de Nivel Secundaria “Fortunato Zora Carvajal”, Tacna, para ello usted elegirá alguna de las siguientes alternativas, que podrá marcar con una (X), recordándole que el instrumento es confidencial.

| | | | | |
|-------------------|---------------|-----------------|------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Poco de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |

| Nro. | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------|--|---|---|---|---|---|
| | PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES | | | | | |
| | Conocimiento y comprensión de las características de los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje | | | | | |
| 1 | Los docentes conocen suficientemente las características de los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje en el Área de Matemática. | | | | | |
| 2 | Los docentes comprenden las características de los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje en el Área de Comunicación. | | | | | |
| 3 | Los docentes comprenden las características de los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje en el área de Ciencia y Tecnología. | | | | | |
| 4 | Los docentes comprenden las características de los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje en el área de Desarrollo Personal. | | | | | |
| | Planificación de la enseñanza | | | | | |
| 5 | Los docentes desarrollan una planificación de la enseñanza adecuada en el Área de Matemática. | | | | | |
| 6 | Los docentes desarrollan una planificación de la enseñanza adecuada en el Área de Matemática. | | | | | |
| 7 | Los docentes desarrollan una planificación de la enseñanza adecuada en el Área de Comunicación. | | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 8 | Los docentes desarrollan una planificación de la enseñanza adecuada en el Área de Desarrollo Personal. | | | | |
| | ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES | | | | |
| | Creación de un clima positivo del aula | | | | |
| 9 | Los docentes del Área de Matemática crean un clima positivo del aula. | | | | |
| 10 | Los docentes del Área de Comunicación crean un clima positivo del aula. | | | | |
| 11 | Los docentes del Área de Ciencia y Tecnología crean un clima positivo del aula. | | | | |
| 12 | Los docentes del Área de Desarrollo Personal crean un clima positivo del aula. | | | | |
| | Conducción del proceso de enseñanza | | | | |
| 13 | Los docentes del Área de Matemática conducen el proceso de enseñanza adecuadamente. | | | | |
| 14 | Los docentes del Área de Comunicación conducen el proceso de enseñanza adecuadamente. | | | | |
| 15 | Los docentes del Área de Ciencia y Tecnología conducen el proceso de enseñanza adecuadamente. | | | | |
| 16 | Los docentes del Área de Desarrollo Personal conducen el proceso de enseñanza adecuadamente. | | | | |
| | Evaluación del aprendizaje | | | | |
| 17 | Los docentes del Área de Matemática evalúan el aprendizaje de acuerdo a normas. | | | | |
| 18 | Los docentes del Área de Comunicación evalúan el aprendizaje de acuerdo a normas. | | | | |
| 19 | Los docentes del Área de Ciencia y Tecnología evalúan el aprendizaje de acuerdo a normas. | | | | |
| 20 | Los docentes del Área de Desarrollo Personal evalúan el aprendizaje de acuerdo a normas. | | | | |
| | PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD | | | | |
| | Participación en la gestión de la escuela | | | | |
| 21 | Los docentes del Área de Matemática participan en la gestión de la escuela activamente. | | | | |
| 22 | Los docentes del Área de Comunicación participan en la gestión de la escuela activamente. | | | | |
| 23 | Los docentes del Área de Ciencia y Tecnología participan en la gestión de la escuela activamente. | | | | |
| 24 | Los docentes del Área de Desarrollo Personal participan en la gestión de la escuela activamente. | | | | |
| | Establecimiento de relaciones y trabajo en equipo | | | | |
| 25 | Los docentes del Área de Matemática establecen las relaciones y trabajo en equipo eficazmente. | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 26 | Los docentes del Área de Comunicación establecen las relaciones y trabajo en equipo eficazmente. | | | | | |
| 27 | Los docentes del Área de Ciencia y Tecnología establecen las relaciones y trabajo en equipo eficazmente. | | | | | |
| 28 | Los docentes del Área de Desarrollo Personal establecen las relaciones y trabajo en equipo eficazmente. | | | | | |
| | DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE | | | | | |
| | Reflexión sobre su práctica docente | | | | | |
| 29 | Los docentes del Área de Matemática se notan que reflexionan sobre su práctica docente. | | | | | |
| 30 | Los docentes del Área de Comunicación se notan que reflexionan sobre su práctica docente. | | | | | |
| 31 | Los docentes del Área de Ciencia y Tecnología se notan que reflexionan sobre su práctica docente. | | | | | |
| 32 | Los docentes del Área de Desarrollo Personal se notan que reflexionan sobre su práctica docente. | | | | | |
| | Ejercicio de la profesión desde la perspectiva ética | | | | | |
| 33 | Los docentes del Área de Matemática se desempeñan con la práctica de valores éticos. | | | | | |
| 34 | Los docentes del Área de Comunicación se desempeñan con la práctica de valores éticos. | | | | | |
| 35 | Los docentes del Área de Ciencia y Tecnología se desempeñan con la práctica de valores éticos. | | | | | |
| 36 | Los docentes del Área de Desarrollo Personal se desempeñan con la práctica de valores éticos. | | | | | |

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos aplicados, se utilizó el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuya valoración fluctúa entre 0 y 1

TABLA 1
ESCALA DE ALPHA DE CRONBACH

| Escala | Significado |
|-------------|------------------------|
| -1 a 0 | No es confiable |
| 0.01 - 0.49 | Baja confiabilidad |
| 0.50 - 0.69 | Moderada confiabilidad |
| 0.70 - 0.89 | Fuerte confiabilidad |
| 0.90 - 1.00 | Alta confiabilidad |

APLICACIÓN DE COEFICIENTE DE ALPHA DE CRONBACH

Utilizando el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuyo reporte del software SPSS 23 es el siguiente:

TABLA 2.
ALPHA DE CRONBACH: HABILIDADES BLANDAS

| | |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0,816 | 36 |

El coeficiente obtenido tiene el valor de 0,816, lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Habilidades blandas” es de fuerte confiabilidad.

TABLA 3
ALPHA DE CRONBACH: DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,844 | 36 |

El coeficiente obtenido tiene el valor de 0,844, lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Desempeño profesional docente” es de fuerte confiabilidad.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOR GE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

“HABILIDADES BLANDAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL
 DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL SECUNDARIA “FORTUNATO
 ZORA CARVAJAL”, TACNA, 2022”

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. **Apellidos y nombres del juez:** ECHEGARAY MUNENAKA, Víctor
- 1.2. **Cargo e institución donde labora:** UNIV. NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
- 1.3. **Nombre del instrumento evaluado:** HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO PROFESIONA DOCENTE
- 1.4. **Autor (es) del Instrumento:** BACH. GEORGINA GUTIERREZ QUILLE

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

| INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente 1 | Regular 2 | Buena 3 | Muy Buena 4 | Excelente 5 |
|-----------------|--|-----------------|--------------|------------|----------------|----------------|
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible. | | | | | X |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | | | | X | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia y tecnología. | | | | X | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | | X |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente. | | | | X | |
| 6. PERTINENCIA | Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados. | | | | X | |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspecto teórico-científico. | | | | X | |
| 8. COHERENCIA | Entre los índices, indicadores y las dimensiones. | | | | X | |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito de la investigación. | | | | X | |
| 10. APLICACIÓN | Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente. | | | | | X |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

VEM

Firma del Experto Informante