



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

**Escuela de Posgrado**

**Influencia de las habilidades blandas en el desempeño docente de la  
Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva de Huaura, 2022**

**Tesis**

**Para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Gestión  
Educativa con mención en Pedagogía**

**Autora**

**Edith Noemí Pacheco Romero**

**Asesora**

**M(a) Herminia León Vilca**

**Huacho - Perú**

**2024**



**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**  
**LICENCIADA**

*(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)*

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA, CON MENCIÓN EN PEDAGOGÍA**

**INFORMACIÓN**

<b>DATOS DEL AUTOR (ES):</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>FECHA DE SUSTENTACIÓN</b>
Edith Noemí Pacheco Romero	DNI: 15758319	05 - 12 - 23
<b>DATOS DEL ASESOR:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Herminia León Vilca	15722528	0000-0001-5501-6470
<b>DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Daniel Lecca Ascate	15731334	0000-0001-5758-2521
Carlos Alberto Gutierrez Bravo	15616035	0000-0003-4568-930X
Jorge Alberto Palomino Way	15599204	0000-0003-2514-4572

# INFLUENCIA DE LAS HABILIDADES BLANDAS EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CORONEL PEDRO PORTILLO SILVA DE HUAURA, 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to City University of New York System Trabajo del estudiante	1%
2	clubensayos.com Fuente de Internet	1%
3	www.ub.edu Fuente de Internet	1%
4	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to University of Bristol Trabajo del estudiante	1%
7	cybertesis.uni.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad de Burgos UBUCEV Trabajo del estudiante	<1%

## **DEDICATORIA**

Este trabajo lo dedico a *Dios y a mi familia por ser mi motivación eterna para superarme en todos los aspectos de mi vida.*

*EDITH NOEMÍ PACHECO ROMERO*

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradecer a las personas, educadores y amistades, por su compañía y apoyo durante el desarrollo de mis estudios profesionales.*

*EDITH NOEMÍ PACHECO ROMERO*

# ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>iv</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>x</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>1</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Descripción de la realidad problemática</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Formulación del problema</b>	<b>2</b>
<b>1.2.1 Problema general</b>	<b>2</b>
<b>1.2.2 Problemas específicos</b>	<b>2</b>
<b>1.3 Objetivos de la investigación</b>	<b>2</b>
<b>1.3.1 Objetivo general</b>	<b>2</b>
<b>1.3.2 Objetivos específicos</b>	<b>3</b>
<b>1.4 Justificación de la investigación</b>	<b>3</b>
<b>1.5 Delimitaciones del estudio</b>	<b>4</b>
<b>1.6 Viabilidad del estudio</b>	<b>4</b>
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>5</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>
<b>2.1 Antecedentes de la investigación</b>	<b>5</b>
<b>2.1.1 Investigaciones internacionales</b>	<b>5</b>
<b>2.1.2 Investigaciones nacionales</b>	<b>6</b>
<b>2.2 Bases teóricas</b>	<b>7</b>
<b>2.3 Bases filosóficas</b>	<b>13</b>
<b>2.4 Definición de términos básicos</b>	<b>14</b>
<b>2.5 Hipótesis de investigación</b>	<b>15</b>
<b>2.5.1 Hipótesis general</b>	<b>15</b>
<b>2.5.2 Hipótesis específicas</b>	<b>15</b>
<b>2.6 Operacionalización de las variables</b>	<b>15</b>
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>17</b>
<b>METODOLOGÍA</b>	<b>17</b>
<b>3.1 Diseño metodológico</b>	<b>17</b>
<b>3.2 Población y muestra</b>	<b>18</b>
<b>3.2.1 Población</b>	<b>18</b>

3.2.2 Muestra	18
3.3 Técnicas de recolección de datos	19
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	20
3.5 Matriz de consistencia (Anexo 3)	20
<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>21</b>
<b>RESULTADOS</b>	<b>21</b>
4.1 Análisis de resultados	21
4.2 Contrastación de hipótesis	30
<b>CAPÍTULO V</b>	<b>38</b>
<b>DISCUSIÓN</b>	<b>38</b>
5.1 Discusión de resultados	38
<b>CAPÍTULO VI</b>	<b>40</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>40</b>
6.1 Conclusiones	40
6.2 Recomendaciones	40
<b>REFERENCIAS</b>	<b>42</b>
7.1 Fuentes bibliográficas	42
7.2 Fuentes hemerográficas	42
7.4 Fuentes electrónicas	43
<b>ANEXOS</b>	<b>46</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Variable 1 Habilidades Blandas .....	15
<b>Tabla 2.</b> Variable 2: Desempeño del personal docente.....	16
<b>Tabla 3.</b> Población. ....	18
<b>Tabla 4.</b> Capacidad de trabajo en equipo.....	21
<b>Tabla 5.</b> Apertura a las ideas .....	23
<b>Tabla 6.</b> Flexibilidad en las situaciones cambiantes.....	24
<b>Tabla 7.</b> Resumen Variable 1.....	25
<b>Tabla 8.</b> Estrategias pedagógicas.....	26
<b>Tabla 9.</b> Uso del tiempo.....	27
<b>Tabla 10.</b> Trabajo en equipo .....	28
<b>Tabla 11.</b> Resumen Variable 2 .....	29
<b>Tabla 12.</b> Tabla de frecuencias – Las habilidades blandas.....	30
<b>Tabla 13.</b> Tabla de frecuencias – Desempeño del personal docente .....	31
<b>Tabla 14.</b> Pruebas de Chi Cuadrado - Las habilidades blandas y desempeño del personal docente .....	31
<b>Tabla 15.</b> Tabla de frecuencias – Capacidad de trabajo en equipo.....	32
<b>Tabla 16.</b> Pruebas de Chi Cuadrado - Capacidad de trabajo en equipo – Desempeño del personal docente.....	32
<b>Tabla 17.</b> Tabla de frecuencias – Apertura a las ideas .....	33
<b>Tabla 18.</b> Pruebas de Chi Cuadrado - Apertura a las ideas – Desempeño del personal docente. ....	33
<b>Tabla 19.</b> Tabla de frecuencias – Flexibilidad en las situaciones cambiantes.....	34
<b>Tabla 20.</b> Pruebas de Chi Cuadrado - Flexibilidad en las situaciones cambiantes – Desempeño del personal docente.....	34
<b>Tabla 21.</b> Correlaciones Hipótesis General .....	35
<b>Tabla 22.</b> Correlaciones Hipótesis 1 .....	36
<b>Tabla 23.</b> Correlaciones Hipótesis 2.....	36
<b>Tabla 24.</b> Correlaciones Hipótesis 3.....	37

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Capacidad de trabajo en equipo. ....	22
<b>Figura 2.</b> Apertura a las ideas. ....	23
<b>Figura 3.</b> Flexibilidad en las situaciones cambiantes. ....	24
<b>Figura 4.</b> Resumen Variable 1. ....	25
<b>Figura 5.</b> Estrategias pedagógicas. ....	26
<b>Figura 6.</b> Uso del tiempo. ....	27
<b>Figura 7.</b> Trabajo en equipo. ....	28
<b>Figura 8.</b> Resumen Variable 2. ....	29

## RESUMEN

El motivo principal fue conocer la conexión de las habilidades blandas y el desempeño de los profesores en la entidad en estudio, se desplegó con una exploración descriptiva, de diseño no experimental y orientación cuantitativa, se destinaron encuestas a la muestra de estudio, la cual estuvo conformada por 54 profesores, consideramos las variables: habilidades blandas y desempeño del profesorado. Acorde a los resultados, el 68.5% de los profesores desempeñan sus funciones de manera pertinente, ya que, vienen ejerciendo sus habilidades blandas en las actividades pedagógicas con sus estudiantes, existiendo a la vez un valor de significancia de 0.00 y una similitud estadísticamente alta entre las variables. Por tanto, se ultima que, hay una la dependencia positiva significativa entre las variables esbozadas en la entidad en estudio.

**Palabras claves:** Apertura a las ideas, desempeño docente, flexibilidad, habilidades blandas, trabajo en equipo.

## **ABSTRACT**

The main reason was to know the connection of soft skills and the performance of teachers in the entity under study, it was deployed with a descriptive exploration, non-experimental design and quantitative orientation, surveys were applied to the study sample, which was made up of 54 teachers, we considered the variables: soft skills and teacher performance. According to the results, 68.5% of the teachers perform their duties in a pertinent manner, since they have been exercising their soft skills in pedagogical activities with their students, while there is a significance value of 0.00 and a statistically high similarity between variables. Therefore, it is concluded that there is a significant positive dependence between the variables outlined in the entity under study.

**Keywords:** Openness to ideas, teaching performance, flexibility, soft skills, teamwork

## INTRODUCCIÓN

En estos tiempos, en donde la vorágine tecnológica emana la esmero de las destrezas emocionales de los trabajadores que influyen en el desarrollo de sus funciones dentro de sus centros laborales, puesto que, la formación profesional y los títulos que se puedan ostentar, no aseguran el éxito personal en el trabajo, ni tampoco es motivo para asumir se cuenta con las habilidades básicas para servir a sus clientes o al trabajo en equipos, de allí que, la sociedad actual demanda profesionales que ofrezcan diversas habilidades emocionales y que las puedan aplicar en el trabajo, es decir, las habilidades blandas, entendidas como aquellas que pueden facilitar y predisponer a las personas para cumplir a cabalidad con sus funciones y requerimientos laborales, siendo pues, notables en cuanto a la derivación de resultados en el mercado laboral, así Camargo (2018) manifiesta que “estas habilidades son importantes para cargos de alta y media gerencia sobre las mismas capacidades técnicas o la experiencia, para el éxito de los equipos, la efectividad del trabajo, el aumento de la productividad de la empresa bajo su gestión”

En caso del sector educación, las habilidades blandas se presentan como un aspecto de suma trascendencia puesto que, se trabaja con estudiantes adolescentes, que vienen a las clases con un sinnúmero de situaciones familiares, ocasionándoles desmotivación y desinterés en sus aprendizajes e incluso en las relaciones personales con sus compañeros, por tanto el factor humano y las habilidades propias del docente serán el factor que ayude al desarrollo de un proceso pedagógico pertinente.

Por lo referido, nos centralizaremos en entender la correlación de las habilidades blandas y el desarrollo del quehacer del personal en una escuela, para lo cual, plantearemos los ulteriores capítulos:

En el primer capítulo, detallamos el contexto problemático, con sus respectivos objetivos a investigar.

El segundo capítulo, contiene el marco de referencia, compuesta por estudios nacionales e internacionales, además del fundamento teórico, los supuestos y la operacionalización.

En el siguiente apartado, se definen la orientación metodológica, especificando el tipo y diseño seleccionados, población y el grupo muestral, métodos y materiales de recojo de datos aplicados en el estudio.

En el capítulo cuarto, exponen los resultados y la confrontación de los supuestos.

En el siguiente capítulo, pormenorizamos la discusión de la exploración.

Seguidamente, van las deducciones y las sugerencias.

Finalmente, agregamos las fuentes documentales y los anexos usados.

El autor.

# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

Al tratar sobre la calidad educativa del país, pensamos generalmente en los docentes, a quienes se les considera como responsables de los resultados académicos que se vienen logrando según las estadísticas presentadas año a año. Sin embargo, todos somos responsables de la educación, desde las casas, la comunidad, las amistades, la sociedad civil y las instituciones educativas, de allí que, en estos tiempos, una de las inquietudes del sector es brindar un servicio educativo de calidad, desde las altas esferas gubernamentales hasta los padres de familia, a pesar de la existencia de lineamientos y documentos normativos.

La organización de sector educativo es bastante compleja, puesto que, su finalidad es la formación pedagógica de los escolares en cada nivel educativo, por ello, es relevante asegurar la calidad didáctica, asegurando un buen profesorado, asegurando un clima armonioso, la satisfacción de los integrantes educativos, en breve, profesores, oficinistas, padres de familia y escolares, observable en el rendimiento escolar; contexto que está lejos de la realidad, pues, el Ministerio de Educación, aun cuando, emana políticas y documentos normativos para asegurar el nivel educativo de los escolares, los resultados no son los esperados, no llegan a los estándares admisibles, situación que se debe analizar a nivel nacional.

Estudios recientemente realizados, refieren que uno de los factores que sorprenden de modo nocivo en la calidad educativa, el quehacer docente, quienes rigen el proceso pedagógico para la mejora de las aptitudes y habilidades de los escolares. Sin embargo, debemos de tener en cuenta que el trabajo docente, no solo se desarrolla en las aulas, éste no llega de pronto a enseñar lo que quiere; se necesita de toda una planificación, que involucra todo un trabajo en equipo, realizado desde que se ingresa al año escolar y durante

todo el desarrollo del mismo, es decir, requiere de las actividades que realice con los otros miembros de la comunidad docente de la institución, en ese sentido Chiavenato (2006) sostiene que "una organización existirá si dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse de manera personal" (p.36).

Pero, para que los docentes o cualquier grupo de personas, logren desarrollar un trabajo en equipo en donde se logre obtener resultados esperados, es importante que exista un buen entendimiento entre ellos, es decir, que como personas profesionales demuestren sus habilidades sociales y logren convivir en un buen ambiente laboral. No obstante, realizando un sondeo sobre la realidad de los docentes, obtuvimos que, en muchas instituciones educativas, esto no sucede así, es decir, manifiestan rompimiento de relaciones humanas, escasas de valores y comunicación, incapacidad para resolver problemas, lo que ciertamente afecta el acatamiento de los fines institucionales y, por tanto, el desarrollo correcto de los escolares del país.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿De qué manera se relacionan las habilidades blandas en el desempeño del personal docente de la Institución Educativa coronel Pedro Portillo Silva de Huaura, 2020?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿De qué manera se relaciona la capacidad de trabajo en equipo con el desempeño del personal docente?

¿Cómo se relaciona la apertura a las ideas con el desempeño del personal docente?

¿De qué manera se relaciona la flexibilidad en las situaciones cambiantes con el desempeño del personal docente?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación existente las habilidades blandas en el desempeño del personal docente de la Institución Educativa coronel Pedro Portillo Silva de Huaura, 2020.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Conocer la influencia de la capacidad de trabajo en equipo con el desempeño del personal docente.

Determinar la influencia de la apertura a las ideas con el desempeño del personal docente.

Establecer la influencia de la flexibilidad en las situaciones cambiantes con el desempeño del personal docente.

### **1.4 Justificación de la investigación**

#### **Conveniencia**

El trabajo pedagógico en un ambiente agradable en los colegios contribuye favorablemente en los objetivos escolares, por tanto, realizar un análisis de las habilidades blandas de los docentes es conveniente puesto que, son aspectos que garantizan el desarrollo adecuado del proceso de aprendizaje.

#### **Relevancia Social**

Nuestra exploración es notable pues, favorece en la mejora de la calidad educativa nacional, esbozando que el fortalecimiento de las habilidades blandas es significativo en el trato social - educativo y en el papel de los profesores dentro de los salones.

#### **Implicaciones prácticas**

Las habilidades blandas repercuten en el desempeño del maestro, pues un ambiente desarrollado en valores, garantiza un servicio de calidad en disímiles situaciones educativas.

#### **Valor teórico**

Referente al aporte teórico, son saberes afines al desempeño docente, por ello, sirve de sustento para próximas indagaciones relativas al tema.

#### **Utilidad metodológica**

Nuestra contribución está centralizada en la validez de las herramientas y técnicas que se han usado en relación a las variables planteadas, las cuales podrán ser útiles para futuras investigaciones

## 1.5 Delimitaciones del estudio

**Poblacional.** Total, de escolares de la entidad en estudio.

**Temporal.** Programado desde mayo 2023 a diciembre 2023.

**Espacial.** Instalaciones de la entidad educativa.

## 1.6 Viabilidad del estudio

Se ha trabajado con el apoyo de todos los integrantes de la comunidad educativa.

**Técnica:** Tomamos en cuenta la reglamentación de la casa superior.

**Ambiental:** No tiene efectos en el medio ambiente, por ser netamente académico.

**Financiera:** Todos los gastos fueron cubiertos por la tesista.

**Social:** Se contó con el soporte logístico y profesional pertinente.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1 Investigaciones internacionales

Gallegos (2017) realizó la investigación: *Construir el perfil basado en las competencias blandas y duras de la emprendedora de DMQ a partir de la experiencia Coworking*, para conseguir el título de ingeniero comercial en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, con el propósito de “brindar una guía a las mujeres que desean iniciar sus actividades emprendedoras”. (p. xi); y concluyendo que estas competencias ayudan a las mujeres emprendedoras a seguir desarrollando sus habilidades, destacando su esfuerzo y disposición a seguir preparándose en la mejora de sus proyectos.

Jaramillo, Pinzón, & Riveros (2019) desarrollaron el *Programa para el fortalecimiento de habilidades blandas en los docentes del Colegio Las Américas en Barrancabermeja*, para lograr del título de Especialista en Intervención Comunitaria en la Universidad Cooperativa de Colombia; el objetivo “consistió en diseñar un programa para el fortalecimiento de habilidades blandas en los docentes del Colegio en estudio” (p. 5) y destacando la importancia de preparar a los maestros en temas relacionados con las habilidades blandas, como la inteligencia emocional, por ser muy beneficiosa para toda la comunidad educativa, asimismo los docentes demuestran actitudes positivas de participación y disposición para fortalecer dichas habilidades, lo que servirá para el progreso de estrategias y logro de los fines en la institución educativa. Asimismo, destacan la importancia de incluir este tipo de capacitaciones en el currículo escolar, para poder compartir metodologías y estrategias que mejoren el ambiente escolar.

Cárdenas (2019) presentó su investigación *Relación de las habilidades blandas con el clima laboral, la rotación de personal y la productividad en la última década*, para optar

por el título de Magister en Administración de Organizaciones en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, Colombia; con el objetivo de “relacionar las habilidades blandas y con el clima laboral, la rotación de personal y la productividad dentro de las empresas con información documental de la última década” (p. 20); y concluyendo que estas habilidades se estiman según su influencia en la estabilidad y el laboral, además en la actuación de las personas como tales y como seres sociales, como la resiliencia permite lograr los propósitos pues los empleados se adaptan a los cambios de la empresa con mayor facilidad, la comunicación asertiva y la empatía influyen en los procesos interpersonales dentro de la empresa, la resolución de conflictos permite superar situaciones y mejorar las relaciones sociales, así como la labor en equipo consiente adquirir fines y metas grupales, de allí la importancia de generar estrategias que fortalezcan estas pericias, y por ende el clima laboral y la producción.

### **2.1.2 Investigaciones nacionales**

Pumacayo (2018) desarrolló la investigación: *Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes en la Institución Educativa Politécnico Rafael Loayza Guevara, Arequipa, 2018*, en la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, con el diseño de “determinar la relación de las habilidades blandas de los docentes con el clima organizacional” (p. 24), concluyendo que ambas variables se relacionan directamente, sin embargo, se puede observar que el clima organizacional no es adecuado y que las habilidades blandas están medianamente desarrolladas en los docentes.

Caballero, Delfino, & Teixeira (2019) realizaron la investigación: *Habilidades blandas y logro de aprendizaje del curso de taller de espacios residenciales 2 en los alumnos del programa de beca 18 de la carrera profesional de arquitectura de interiores y diseño de interiores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Toulouse Lautrec, Distrito de Surco – 2018*, en la Universidad Tecnológica del Perú; con el objeto de “determinar la relación entre el desarrollo de las habilidades blandas y el logro de aprendizaje de los alumnos del programa en mención” (p. 16), llegando a concluir que los estudiantes en estudio son personas con las capacidades necesarias para ser útiles en sus comunidades, por lo que hay una analogía real entre el grado de progreso de sus habilidades blandas y el logro del aprendizaje, demostraron además un alto nivel de creatividad y empatía, además de liderazgo. (p. 106 – 109)

Cárdenas (2019) en su investigación: *Taller de habilidades blandas en el desempeño docente en una escuela de educación general básica de Guayas 2018*, para obtener el grado de Maestra en administración de la educación, realizada con el diseño de “determinar la influencia de las habilidades blandas en el desempeño docente” (p. 36), concluyó que este taller influye en el desempeño docente, ya que después de la realización del taller se pudo observar la mejora de los docentes respecto a su desarrollo profesional, sus cualidades y aspectos éticos. (p. 109)

## **2.2 Bases teóricas**

Sobre las habilidades blandas, consideramos la posición de Mujica (2005) quien sostiene que: “son los atributos que posee un individuo para interactuar con sus semejantes de manera efectiva, generalmente en el trabajo o en la vida diaria” (p.23). También, afirma que se relacionan con el aspecto emocional, la comunicación segura y las aptitudes interpersonales (p. 12), asimismo, para Salamanca (2009) “son las capacidades que permiten que un profesional se relacione adecuadamente en el trabajo, como el liderazgo y el trabajo en grupo” (p.65), y Silva (2016) reflexionó que: “Las habilidades blandas se evalúan estableciendo estrategias de mediano y largo plazo, para cada uno de los estudiantes y visualizando el progreso, a través del acompañamiento más directo de los participantes, mediante entrevistas personales” (p.7).

Teniendo en cuenta estas definiciones, consideramos que estas destrezas son las actitudes que caracterizan a los individuos frente a ciertas situaciones, teniendo contacto con los acontecimientos de su entorno y enfrentando diversos desafíos básicamente en el aspecto laboral.

### **Tipos de habilidades blandas**

Para Cáceres (2016) citado por Barrón (2018) son cinco las habilidades blandas que toda persona profesional debe alcanzar:

Humildad. Para aprender y suprimir prototipos e ideas muy infundidas en la mentalidad humana.

Escucha asertiva. Para entender los consejos, conocimientos y experiencias de nuestros semejantes.

Empatía. Es ponerse en los zapatos de los demás, a fin de tolerar un ambiente apropiado.

Facilidad de comunicación. Es anunciar sucesos manejando las emociones para transferir los encargos de modo asertivo y claro.

Feedback. Recoger y ofrecer retroalimentación a los individuos de nuestro entorno es la base para una comunicación segura (p. 13)

### **Dimensiones de las habilidades blandas**

Para efectos de nuestra investigación hemos considerados tres dimensiones, las que describimos a continuación:

a) Trabajo en equipo: Según Oliva (2016) “son las destrezas y procedimientos aplicadas por las personas para el cumplimiento de sus fines trazados; sus actividades y responsabilidades compartidas, coordinaciones, compromisos, etc.” (p. 23)

Al trabajar en equipo las personas distinguen los intereses de los otros integrantes y fomentan la comunicación.

Para Gros (2000) “cuando el trabajo se realiza colaborativamente, se aprende con mayor facilidad, existe el compromiso de aprender juntos” (p. 58) Es decir, no todos pensamos iguales, cada persona tiene diferentes actitudes y conocimientos sobre el trabajo a realizar, por lo que es necesario tener una buena apertura y comunicación, y de esta manera lograr un ambiente de comodidad y armonía.

b) Apertura a nuevas ideas: Para Yancovic (2014) “significa tener un pensamiento positivo, así como tomar diversas situaciones de la vida diaria, pensamiento agradable que busque comprender las nuevas ideas, nuevas oportunidades, nuevos retos” (p.13)

Esto implica dar lo mejor de sí, lo que motiva un espacio con apertura, que beneficie a la organización y genere el bien general.

Zafrilla & Laencina (2012) sostiene que: “es redelinear la razón de ser, tener en cuenta las necesidades futuras y seguir la intención de los integrantes de una empresa; cambiando la particularidad desde lo más recóndito, estableciendo opciones que no coexisten (p.73)

Se explica, porque los cambios que suceden dentro de las empresas, no suceden con cierta facilidad, por lo que crea desconcierto, incomodidad y ansiedad; lo que requiere enfrentar nuevas situaciones y necesidades contextuales. De allí la importancia de tener apertura al cambio; en la forma de ver las cosas, de la conducta, puestos, etc.

c) Flexibilidad ante diversas situaciones: Oliva (2016) afirma que: “significa tener una actitud y pensamiento abierto hacia los diversos cambios que se producen en el contexto social”. (p.18)

Cuando se logra practicas este tipo de conductas, es importante valerse de las ventajas y conveniencias que ofrecen los cambios y que exige el contexto.

Albizu (2000) sostiene que: “esta flexibilidad implica ser capaces de aceptar a nuevas situaciones, por más desagradables que sean” (p. 8)

Implica comportamientos acertados y adecuados, y desafiar situaciones de cambio; ser conscientes de nuestras capacidades, sentimientos, expectativas; tener en cuenta el punto de vista de los demás, la interacción social, etc.

Esta flexibilidad se consigue teniendo en cuenta los cambios internos y el entorno social; así como las oportunidades, la capacidad de innovación, cultura organizacional, de modo tal, que se obtengan mejores resultados en el trabajo.

### **Habilidades Blandas en el contexto educativo**

En el campo educativo es muy importante el desarrollo de las estas destrezas, puesto que se relacionan con las emociones y los sentimientos; el lenguaje verbal y no verbal son destrezas que utilizadas en forma adecuada mejora la comunicación en el ámbito educativo. Según Singer (2014) citado por Cárdenas (2019) las habilidades blandas “son elementos muy importantes para el desempeño docente, puesto que se relacionan al “saber ser”, indispensables para relacionarse con las demás personas” (p. 30)

En ese sentido, la práctica docente debe caracterizarse por la autoconfianza, autosuperación, perseverancia e iniciativa del docente, habilidades que se relacionan con las académicas, y le permiten al docente lograr un comportamiento adecuado frente a situaciones del contexto, de manera efectiva y eficaz.

Para Cabello (2013) citado por Cárdenas (2019), “son elementos que se observan en las relaciones interpersonales en el quehacer docente, como por ejemplo el trabajo en equipo, asertividad y comunicación”. (p. 31) A todo esto, se le debe agregar el nivel de liderazgo, ya que el maestro debe ser capaz de dirigir al grupo y, por lo tanto, contar con su aceptación.

En el contexto educativo, las habilidades blandas con tomadas como las prácticas que los sujetos tienen para poder tratar con sus semejantes, para realizar trabajo en equipo, dirigir grupos, generar un ambiente agradable y, por ende, el logro de sus objetivos.

Asimismo, estas habilidades también consienten adquirir el adelanto de valores transversales y aprendizajes reveladores, de allí la importancia de infundir este tipo de actitudes en las actividades pedagógicas dirigidas a los alumnos, para desarrollar sus competencias y puedan desenvolverse en esta sociedad tan cambiante y en donde la tecnología está dejando de lado estos valores.

### **Desempeño Docente**

Chiavenato aludido por Cuadra y Herrera (2017), afirma que el desempeño docente “son las destrezas que el profesor utiliza para efectuar su quehacer pedagógico, buscando una retribución a ese trabajo”. (p. 28)

De acuerdo con Montenegro mencionado por Montoro (2018), “el desempeño docente viene a ser el cumplimiento de funciones; mediados por aspectos relacionados al docente, al alumno y al entorno” (p.18).

El MINEDU (2012) señala que

es el desarrollo de las destrezas que el docente debe poseer y demostrar en las aulas, a fin de lograr la formación de sus educandos; las mismas que están establecidas en los documentos normativos vigentes. (p. 17)

En suma, es el trabajo didáctico de los maestros desarrollado en las aulas, exponiendo destrezas que aporten al logro de las metas pedagógicas, acorde a las demandas educativas de los escolares y la sociedad.

## **Propósito del Marco del Buen Desempeño Docente**

Conforme a lo establecido por el MINEDU (2012) este instrumento lleva el propósito de:

Instaurar las condiciones educativas que los maestros deben saber y ejercer en su quehacer pedagógico, reflexionando su accionar en todo momento, apreciando y reforzando su profesión ante la sociedad; así como, solicitar ser reconocidos para mejorar las condiciones laborales de los maestros. (p. 17)

## **Dominios**

Documento que incluye las competencias y capacidades que deben integrar el perfil de todos los docentes en servicio.

### **Primer dominio: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

El MINEDU (2012) señala que:

es la organización de los programas curriculares, unidades y sus pertinentes sesiones de acuerdo a lo señalado por el organismo regente; asimismo, sobre el conocimiento de los saberes didácticos, además de la elección de recursos, estrategias y evaluación del aprendizaje. (p. 18)

### **Segundo dominio: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Acorde a lo indicado por el MINEDU (2012)

es el quehacer del docente en ambientes escolares, conforme a las orientaciones emanadas por el sector, de modo armónico y con el dominio de sus materias, estrategias, recursos, evaluaciones y la motivación ininterrumpida de sus alumnos. (p. 19)

### **Tercer dominio: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

Conforme señala el MINEDU (2012) “es la participación activa y democrática del docente en las diversas actividades pedagógicas programadas por la institución educativa, como la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, y las relaciones con los demás miembros de la comunidad educativa”. (p. 19)

#### **Cuarto dominio: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

Según el MINEDU (2012) “es el desarrollo de la profesión frente a la comunidad de docentes. El trabajo que se realiza en grupos, comisiones y participación activa y los logros que se alcancen”. (p. 19)

#### **Dimensiones**

**Aplicación de estrategias pedagógicas:** Tomando la idea de Oliva (2017) “las estrategias pedagógicas se centralizan en desempeños orientados a seis logros esenciales” (pp. 40 – 41), estos son, direccionar la enseñanza hacia la formación de la autonomía, el pensamiento lógico y holístico, creativo y expresivo, habilidades de cambio hacia la solución de problemas, la sana convivencia y la promoción de su identidad y autoestima.

**Uso del tiempo:** De acuerdo con Ferner (1980) mencionado por Oliva (2017) “el tiempo es irreparable, escaso e insalvable” (p. 41). La planificación de actividades escolares denota el despliegue de habilidades, siendo importante el desarrollo de éstas adecuadamente, tomando el tiempo justo y necesario, el mismo autor señala que “el tiempo es un recurso valioso, ya que controla y limita la utilización de recursos”, estos serían aquellos que se aplican en el trabajo, los valiosos para la familia, la comunidad y personales. En definitiva, administrar el tiempo implica organización personal, para luego hacerlo en las actividades institucionales, considerando los recursos y materiales necesarios para su concretización efectiva.

**Trabajo en equipo:** Conforme a Harvey y Brown (1996) “un equipo es un conjunto de personas con diferentes habilidades que se complementan, y dependen unos de otros para cumplir una intención en común o metas mutuas”. (p. 46), es decir, el equipo al ser integrado por personas afines, con los mismos intereses, se basa en la confianza, dignidad, apoyo, toma de decisiones y comunicación. De acuerdo a lo mencionado, en las escuelas se debe fomentar este tipo de trabajo con sus integrantes, al desarrollar sus documentos institucionales, puesto que, tienen en común el logro de las metas educativas.

## **2.3 Bases filosóficas**

### **Habilidades blandas**

Las habilidades blandas son producciones socio históricas que son importantes tratarlas por su injerencia y complejidad en los trabajadores, como seres pensantes y actuantes en su entorno social, en cualquier época histórica. Es así que, tomaremos las posiciones de Platón y Aristóteles, quienes se referían a ellas como virtudes, formas de ver y valorar de los ciudadanos, y que le dieron la trascendencia para sus polís, sus ciudades, que garantizaban una convivencia autónoma, segura, productiva y placentera. Platón y Aristóteles citados por Ibarra (2021) decían que “eran saberes verdaderos que permitía que los dirigentes estatales conduzcan a los ciudadanos por el sendero del bien”, por tanto, el Estado debía perseguir lo bueno (ética), bello (estética) y lo verdadero (ciencia).

Por su parte la filosofía de Aristóteles se enfoca en un término medio, las habilidades blandas dan demasiadas certezas, no son circunstanciales en la vida humana, pero tampoco valoran la incertidumbre derivada de la reflexión de las demandas y el micro contexto; por tanto, es importante conocer la realidad y saber qué hacer antes las necesidades, reconocer que por más esfuerzo que se haga, no habrá certezas absolutas ni definitivas. Ambos filósofos no admitían la relatividad o incertidumbre absoluta, ellos orientaron su filosofía a lo bueno, verdadero y a la felicidad de las personas, las virtudes deben orientarse para beneficio del Estado en su conjunto.

Se rescata entonces, que los educadores no solo deben afanarse en el futuro inmediato, a su éxito laboral, pues lo que se necesita es que los ciudadanos abracen un ideal de bien, que los integre en busca de la felicidad, por tanto, las habilidades blandas deben tener una visión más amplia, compleja y trascendente, el bien de Platón y la felicidad de Aristóteles.

### **Desempeño del personal docente**

La labor docente como acción humana y relacional es un aspecto sustancial, pues debe responder a las demandas del entorno, relacionada a una doctrina educativa enlazada a la cultura e historia social, garantizado por la formación profesional del docente. Para tal efecto, de acuerdo con Escribano (2018) “es necesario el diseño de un modelo educativo coherente que oriente como filosofía de la educación, todo el sistema educativo de manera integral, que tenga como referente una cultura contextualizada”, por otro lado, Tobón, et al (2015), señalan que “para tener un nuevo modelo educativo se necesita propuestas

pedagógicas constextualizadas a los procesos socio económicos y culturales de la región” (p. 6) En ese sentido, un sistema educativo debe tener como referente básicos a su propia cultura e historia, para situarse en la actualidad de manera crítica, determinando las fortalezas y debilidades del lugar, además de los progresos del saber y la tecnología, lo que conllevará a un desarrollo de calidad del desempeño de los maestros, de las escuelas y por tanto, de la sociedad.

## 2.4 Definición de términos básicos

- a) **Desempeño docente:** El MINEDU (2012) se refiere al docente como un intermediario y no un emisor de saberes, siendo imprescindible que tenga una postura crítica, creativa y propicia al cambio. (p. 23)
- b) **Empatía:** Pulido (2009) sostiene que “permite una buena comunicación con el estudiante, es decir, el docente toma en cuenta su opinión” (p. 6).
- c) **Escucha activa:** Estanqueiro (2012) “permite además escuchar lo expresado, los sentimientos, ideas y pensamientos” (p. 42)
- d) **Estrategias pedagógicas:** Son métodos que el maestro destina y domina a sus educandos para propiciar su aprendizaje y por lo tanto, alcanzar sus metas pedagógicas. (Definición propia)
- e) **Habilidades blandas:** Salamanca (2009) “son las capacidades que permiten que un profesional se relacione adecuadamente en el trabajo, como el liderazgo y el trabajo en grupo” (p.65).
- f) **Habilidades Sociales:** Para Caballo (1986) citado por Torres (2014) son “las conductas del sujeto ante un contexto interpersonal, en donde es capaz de expresar sentimientos, actitudes, opiniones en forma adecuada a la situación” (p. 15).
- g) **Trabajo en equipo:** Oliva (2016) “son las destrezas y procedimientos aplicadas por las personas para el cumplimiento de sus fines trazados; sus actividades y responsabilidades compartidas, coordinaciones, compromisos, etc.” (p. 23)
- h) **Uso del tiempo:** Para Ferner (1980) mencionado por Oliva (2017) “es un recurso escaso, que a la vez controla y limita el uso de los demás recursos, por lo que se considera como el recurso valioso” (p. 41).

## 2.5 Hipótesis de investigación

### 2.5.1 Hipótesis general

Las habilidades blandas influyen en forma significativa en el desempeño del personal docente de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva de Huaura, 2020.

### 2.5.2 Hipótesis específicas

La capacidad de trabajo en equipo influye en forma significativa en el desempeño del personal docente.

La apertura a las ideas influye en forma significativa en desempeño del personal docente.

La flexibilidad en las situaciones cambiantes influye en forma significativa en el desempeño del personal docente.

## 2.6 Operacionalización de las variables

**Tabla 1.** *Variable 1 Habilidades Blandas*

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Capacidad de trabajo en equipo	Claridad y precisión	
	Apoyo y confianza	
	Crea ambiente positivo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
	Genera espacios de trabajo	
	Comunicación asertiva	
Apertura a las ideas	Lenguaje claro y adecuado	
	Uso de tecnología	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17,
	Fomenta la autoestima	18, 19
	Apreciación positiva	
	Trabajo cooperativo y la interdependencia	
Flexibilidad en las situaciones cambiantes	Confrontación de ideas	
	Alternativas de alta demanda cognitiva	
	Mediador de los conflictos cognitivos	
	Espacios de comodidad y armonía	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26,
	Autocontrol, motivación y aspiraciones	27, 28
	Expresión de emociones	

**Tabla 2.** Variable 2: *Desempeño del personal docente.*

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>
Estrategias pedagógicas	Clase planeada.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
	Técnicas estimulantes.	
	Dominio de su área.	
	Evaluación precisa y conveniente.	
Uso del tiempo.	Empleo de agenda.	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14
	Acatamiento de horarios.	
	Evitar omisiones.	
	Evita desorganizaciones.	
Trabajo en equipo.	Apertura	15, 16, 17, 18, 19, 20
	Honestidad	
	Confianza	
	Colaborador	
	Compromiso	

Fuente: Elaboración propia

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño metodológico**

Conforme a la naturaleza de la exploración hemos considerado el diseño No Experimental, de acuerdo con Carrasco (2006) “porque carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia”. (p. 71)

##### **3.1.1 Tipo de la Investigación**

Se asumió el tipo descriptivo, pues, de acuerdo con Sánchez & Reyes (2017) “se orienta al conocimiento de la realidad tal como se presenta en una situación espacio-temporal dada” (p. 46)

Igualmente, señalan los autores que se “busca y recoge información contemporánea con respecto a una situación previamente determinada, no presentándose la administración y control de un tratamiento, ni asociándola con otras variables de interés” (p. 117)

##### **3.1.2 Enfoque:**

Se trabajaron encuestas legitimadas y verídicas, es decir, ya han sido empleadas en investigaciones previas, sobre el particular, Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman que “los valores deben tener medición numérica y para el conteo se usa la estadística para tener exactitud del comportamiento de la población en estudio” (p. 11)

## 3.2 Población y muestra

### 3.2.1 Población

La Institución Educativa coronel Pedro Portillo Silva de Huaura, fue creada el 5 de febrero del año 1976 con el nombre de Centro Educativo Nacional Mixto de Huaura mediante RD Zonal N° 015-76, luego de 6 años la I. E. tuvo como directora a la Profesora Delia Aurora del Solar La Rosa quien como resultado de un concurso interno le cambió el nombre al que a la fecha lleva: coronel Pedro Portillo Silva. Ofrece sus servicios en los niveles primario y secundario e integra la UGEL N° 09 de Huaura.

Para efectos de la investigación se ha considerado trabajar con el siguiente personal: 47 profesores (25 hombres y 22 mujeres), 4 auxiliares (2 varones y 2 mujeres), 11 administrativos (7 varones y 4 mujeres).

**Tabla 3.** Población.

ESTRATO	DOCENTES	ADMINISTRATIVOS
Varones	25	9
Mujeres	22	6
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>15</b>

### 3.2.2 Muestra

Se eligió una muestra de 54 profesores y administrativos (hombres y mujeres, simbolizando el 87.0% del total de la población. Se utilizó la fórmula:

$$m = \frac{Z^2 \times N \times P \times Q}{E^2(N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$
$$m = \frac{1.96^2 \times 62 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2(62-1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = \frac{59.5}{1.1} = 54.1$$

Niveles	Cantidades	%
<b><u>Población:</u></b> Total personal.	62	100.0
<b><u>Muestra:</u></b> Segmento del personal.	54	87

### 3.3 Técnicas de recolección de datos

En esta sección, se describen las técnicas e instrumentos que se tomaron en cuenta para la indagación, siendo la encuesta el medio usado para recopilar la información necesaria en la escuela en estudio.

#### **Descripción de los instrumentos**

En esta sección, trabajamos el cuestionario, tomando la posición de Carrasco (2006) quien señala “es el instrumento más usado para estudiar a un gran número de personas, permitiendo una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas” (p. 318), el mismo que aplicamos a los docentes y coordinadores pedagógicos, por ser nuestra mejor fuente de información, por estar inmersos en el proceso pedagógico, interrelacionándose con los demás actores educativos, manejando contenidos, actividades y estrategias. Para valorar el quehacer del maestro en relación a su quehacer en las aulas, tomamos la información de los coordinadores de las áreas respectivas.

**Habilidades blandas:** Instrumento trabajado con los coordinadores pedagógicos, compuesto por 28 ítems (Anexo 1).

**Desempeño del personal docente:** Instrumento destinado para el docente con 20 ítems (Anexo 2).

#### **Validación y confiabilidad de los instrumentos**

La autenticidad de la herramienta se conoce por lo que mide y la finalidad para lo cual fue elaborado, para nuestro caso, de las habilidades blandas y su correlación con el desempeño del personal. En cuanto a la validación de la herramienta, se efectuó por:

a) Del contenido: Es examinar la teoría relativa a las habilidades blandas y el desempeño de los docentes del establecimiento estudiado, adoptando puntos básicos para la preparación del cuestionario.

b) Juicio de Expertos: Lo que brinda mayor credibilidad a las herramientas, para ello se solicitó la asesoría de tres profesionales de educación para que examinaran los materiales y efectuar observaciones acertadas en relación al tema, orden, enunciados de las interrogantes, la amplitud e idoneidad respectiva.

c) Prueba Piloto: Experiencia realizada para comprobar por primera vez la efectividad de las herramientas a utilizar con los docentes.

### **3.4 Técnicas para el procesamiento de la información**

#### **Procesamiento Manual**

Para el manejo de la información, se consideraron los elementos explicados líneas arriba y presentados en el anexo, referidos a las variables estudiadas.

#### **Procesamiento Electrónico**

Después del trabajo con los instrumentos, para definir la dependencia existente entre las habilidades blandas y su repercusión en el desempeño del personal docente, los datos se tabularon con la aplicación de cálculo, se clasificaron los ítems y los resultantes, presentándolos en esquemas estadísticos, con sus respectivos porcentajes e interpretaciones. Asimismo, estimó la esencia del marco teórico y los objetivos trazados para luego interpretarlos, presentar los resultados y finalizar con las conclusiones y sugerencias más convenientes.

#### **Técnicas Estadísticas**

Para la prueba de hipótesis se utilizó una estadística descriptiva, lo que nos llevó a efectuar inferencias de los efectos. Se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

### **3.5 Matriz de consistencia (Anexo 3)**

## CAPÍTULO IV

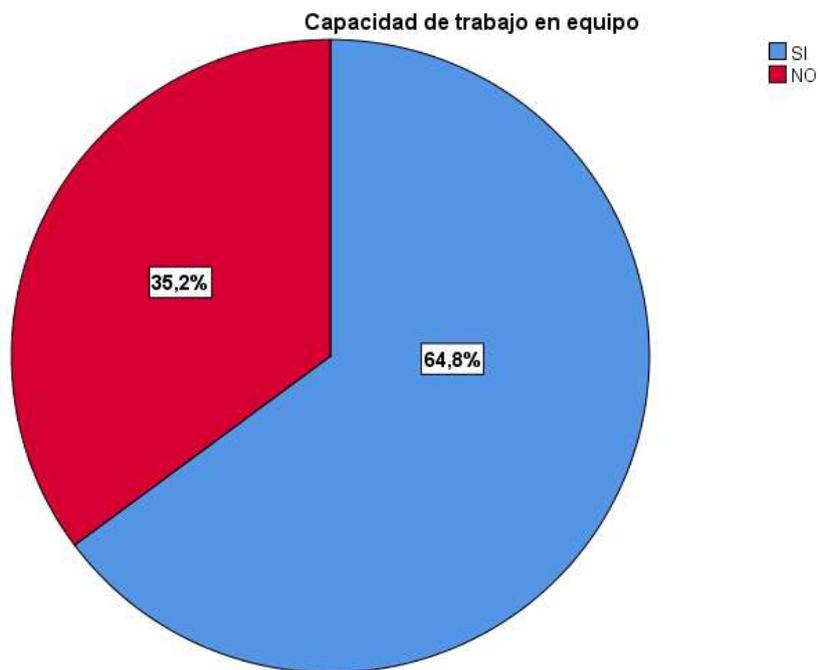
### RESULTADOS

#### 4.1 Análisis de resultados

##### 4.1.1 Análisis estadístico de la Variable 1: Habilidades blandas

*Tabla 4. Capacidad de trabajo en equipo*

<b>DIMENSIÓN:</b> Capacidad de trabajo en equipo	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
1. Las indicaciones del docente son claras y precisas	38	70.4	16	29.6
2. El docente apoya en forma individual a sus estudiantes	30	55.6	24	44.4
3. El docente ofrece seguridad a sus educandos para que se puedan expresar	28	51.9	26	48.1
4. El docente alienta a sus estudiantes	36	66.7	18	33.3
5. El docente genera acciones de solidaridad en el aula	28	51.9	26	48.1
6. El docente crea un ambiente positivo para el desarrollo académico	34	63.0	20	37.0
7. El docente organiza el trabajo para el logro de sus objetivos	40	74.1	14	25.9
8. El docente se comunica asertivamente con sus estudiantes	40	74.1	14	25.9
9. El docente invita a sus estudiantes a expresar sus puntos de vista	36	66.7	18	33.3
10.El docente inculca las normas de convivencia, derechos y deberes	40	74.1	14	25.9
<b>TOTAL</b>		<b>64.8</b>		<b>35.2</b>

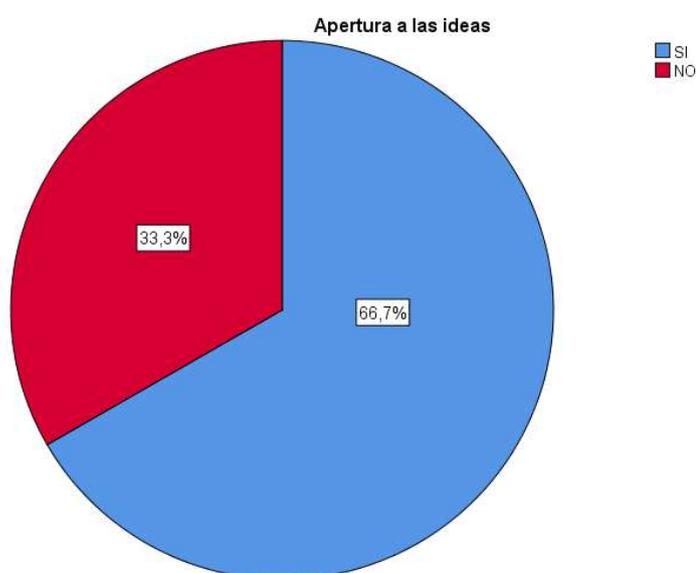


**Figura 1.** Capacidad de trabajo en equipo.

**Interpretación.** De acuerdo a lo observado, el 64.8% de los encuestados indican que, los docentes apoyan de manera individual a sus estudiantes, les dan confianza, aliento, crean un ambiente positivo, organizan el trabajo para el logro de sus objetivos, se comunica asertivamente invitando a sus estudiantes a expresar sus puntos de vista, además inculca las normas de convivencia, derechos y deberes.

**Tabla 5.** Apertura a las ideas

<b>DIMENSIÓN:</b> Apertura a las ideas	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
11.El docente usa un lenguaje conveniente con sus escolares.	44	81.5	10	18.5
12.El docente demuestra ayuda de los dominios verbales	40	74.1	14	25.9
13.El docente hace posible el uso pertinente de fuentes y técnicas para recolectar datos	32	59.3	22	40.7
14.El docente emplea tecnologías de última generación en sus clases	32	59.3	22	40.7
15.El docente genera estados de autoestima en sus educandos.	32	59.3	22	40.7
16.El docente impulsa alternativas para la resolución de problemas	40	74.1	14	25.9
17.El docente fomenta la apreciación positiva en sus estudiantes	40	74.1	14	25.9
18.El docente fomenta el uso de organizadores visuales	30	55.6	24	44.4
19.El docente fomenta el trabajo cooperativo y la interdependencia	34	63.0	20	37.0
<b>TOTAL</b>		<b>66.7</b>		<b>33.3</b>

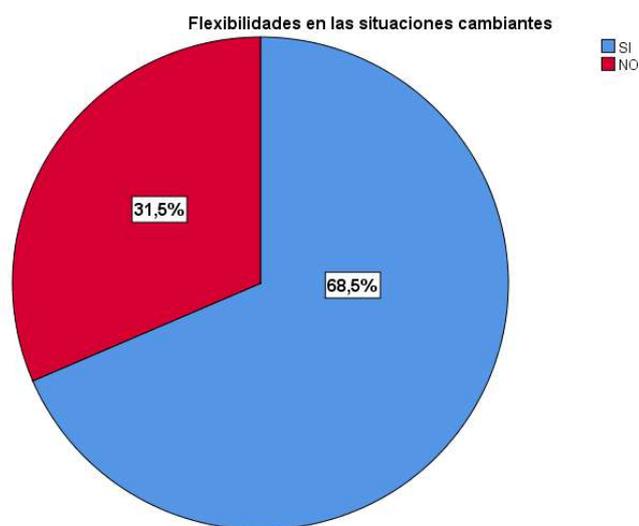


**Figura 2.** Apertura a las ideas.

**Interpretación.** Conforme a lo observado, el 66.7% de los encuestados apuntan que, los docentes utilizan un lenguaje claro y adecuado, uso de fuentes y técnicas de recolección de datos, genera estados de autoestima en sus estudiantes, promueve alternativas para la resolución de problemas, la apreciación positiva, uso de organizadores visuales, el trabajo cooperativo y la interdependencia.

**Tabla 6.** Flexibilidad en las situaciones cambiantes

<b>DIMENSIÓN:</b> Flexibilidad en las situaciones cambiantes	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
20.El docente fomenta la confrontación de ideas.	32	59.3	22	40.7
21.El docente propone actividades de nivel cognitivo.	32	59.3	22	40.7
22.El docente tiene el papel de mediador de los conflictos cognoscitivos.	36	66.7	18	33.3
23.El docente transfiere conocimientos a nuevas situaciones.	44	81.5	10	18.5
24.El docente genera espacios de comodidad y armonía entre sus estudiantes.	40	74.1	14	25.9
25.El docente fomenta en sus estudiantes la asertividad.	36	66.7	18	33.3
26.El docente incide en el autocontrol, motivación y aspiraciones de los escolares.	36	66.7	18	33.3
27.El docente compromete a sus educandos en esforzarse más.	44	81.5	10	18.5
28.El docente promueve la expresión de emociones sin afectar a los demás.	33	61.1	21	38.9
<b>TOTAL</b>		<b>68.5</b>		<b>31.5</b>

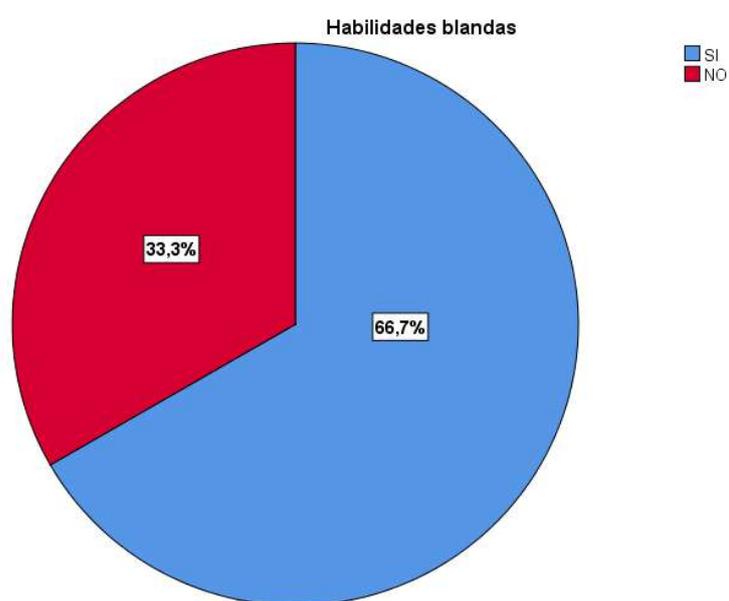


**Figura 3.** Flexibilidad en las situaciones cambiantes.

**Interpretación.** Conforme a lo observado, el 68.5% de los encuestados mencionan que, los docentes fomentan la confrontación de ideas, propone actividades de demanda cognitiva, transfiere conocimientos a nuevas situaciones, genera espacios de comodidad y armonía, influye además en el autocontrol, motivación y aspiraciones de los estudiantes, invitándolos a comprometerse y esforzarse más, y la expresión de emociones sin afecta a los demás.

**Tabla 7.** Resumen Variable 1

Resumen	SI	%	NO	%
Capacidad de trabajo en equipo	64.8%		35.2%	
Apertura a las ideas	66.7%	66.7 (36)	33.3%	33.3 (18)
Flexibilidad en las situaciones cambiantes	68.5%		31.5%	



**Figura 4.** Resumen Variable 1.

**Interpretación.** Según lo observado, el 66.7% de los encuestados señalan que, los docentes muestran sus habilidades blandas en el desarrollo de sus clases.

#### 4.1.2 Análisis estadístico de la Variable 2: Desempeño del personal docente

**Tabla 8.** Estrategias pedagógicas

<b>DIMENSIÓN:</b> Estrategias pedagógicas	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
1. El docente tiene dominio disciplinar en su clase	40	74.1	14	25.9
2. La clase del docente está planificada	48	88.9	6	11.1
3. El docente es motivador en clase	30	55.6	24	44.4
4. Sus métodos son singulares.	27	50.0	27	50.0
5. El docente muestra inquietud por lo que van aprendiendo sus educandos.	28	51.9	26	48.1
6. El docente domina los temas de su área.	50	92.6	4	7.4
7. El docente es equitativo al valorar a sus educandos.	50	92.6	4	7.4
<b>TOTAL</b>		<b>72.2</b>		<b>27.8</b>

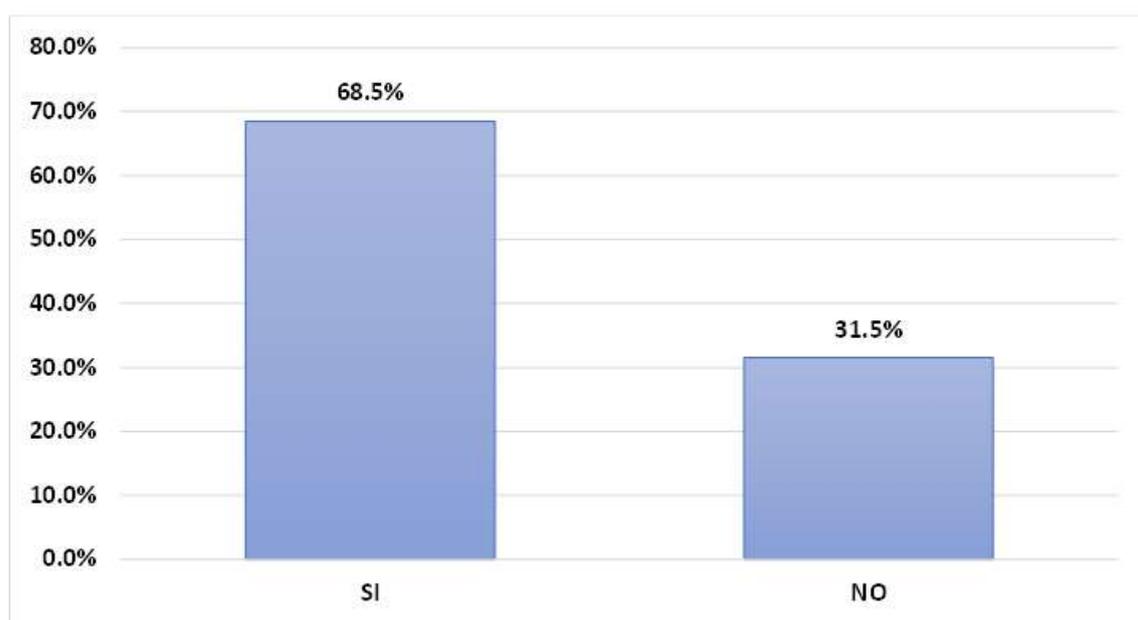


**Figura 5.** Estrategias pedagógicas.

**Interpretación.** Según lo visto, el 72.2% de los profesores mantienen ordenada sus clases, pues las tiene planificadas y domina sus temas, las motiva, se preocupa por sus estudiantes, y es equitativo al valorar a sus educandos.

**Tabla 9.** *Uso del tiempo*

<b>DIMENSIÓN: <i>Uso del tiempo</i></b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
8. El docente planifica su tiempo.	48	88.9	6	11.1
9. El docente tiene control de las actividades.	40	74.1	14	25.9
10.El docente respeta su hora.	44	81.5	10	18.5
11.El docente manipula circunstancias para no retardar el tiempo.	25	46.3	29	53.7
12.El docente evade el desorden para no incomodar su clase.	32	59.3	22	40.7
13.El docente evita distracciones.	30	55.6	24	44.4
14.El docente obvia reuniones improductivas.	40	74.1	14	25.9
<b>TOTAL</b>		<b>68.5</b>		<b>31.5</b>



**Figura 6.** *Uso del tiempo.*

**Interpretación.** De acuerdo a lo visto, el 68.5% de los profesores demuestran organización, pues cumplen sus horarios, manejan sus tiempos, evitan desorganizaciones para no alterar sus clases y reuniones innecesarias.

**Tabla 10. Trabajo en equipo**

<b>DIMENSIÓN: Trabajo en equipo</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
15.El docente demuestra tener mente abierta.	36	66.7	18	33.3
16.El docente es honesto.	40	74.1	14	25.9
17.El docente es confiable.	30	55.6	24	44.4
18.El docente aporta al grupo.	28	51.9	26	48.1
19.El docente respeta opiniones.	36	66.7	18	33.3
20.El docente manifiesta compromiso institucional	40	74.1	14	25.9
<b>TOTAL</b>		<b>64.8</b>		<b>35.2</b>



**Figura 7. Trabajo en equipo.**

**Interpretación.** De acuerdo a lo observado, el 64.8% de los profesores demuestran tener la mente abierta, valores y colaboran con el equipo, toman decisiones en consenso y compromiso con los objetos del equipo.

**Tabla 11.** Resumen Variable 2

Resumen	SI	%	NO	%
Estrategias pedagógicas	72.2%		27.8%	
Uso del tiempo	68.5%	68.5 (37)	31.5%	31.5 (17)
Trabajo en equipo	64.8%		35.2%	



**Figura 8.** Resumen Variable 2

**Interpretación.** Conforme a lo alcanzado, el 68.5% de los profesores demuestran realizar adecuadamente su labor docente.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

### HIPÓTESIS GENERAL

#### Hipótesis Nula ( $H_0$ )

Las habilidades blandas y el desempeño del personal docente de la entidad edil en estudio, son independientes.

#### Hipótesis Alterna ( $H_1$ )

Las habilidades blandas y el desempeño del personal docente de la entidad edil en estudio, son dependientes.

### ANÁLISIS ESTADÍSTICO

#### Las habilidades blandas - Desempeño del personal docente

La hipótesis que se va a demostrar es:

**La hipótesis Nula ( $H_0$ ):** NO hay relación entre las habilidades blandas y el desempeño del personal docente de la entidad edil en estudio.

**La Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ):** SI hay relación entre las habilidades blandas y el desempeño del personal docente de la entidad edil en estudio.

**Tabla 12.** *Tabla de frecuencias* – Las habilidades blandas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	36	66,7	66,7	66,7
	NO	18	33,3	33,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

**Tabla 13.** Tabla de frecuencias – Desempeño del personal docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	37	68,5	68,5	68,5
	NO	17	31,5	31,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

**Tabla 14.** Pruebas de Chi Cuadrado - Las habilidades blandas y desempeño del personal docente

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	49,622 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	45,340	1	,000		
Razón de verosimilitud	59,549	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	48,703	1	,000		
N de casos válidos	54				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,67.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

---

**Análisis:** Se respalda la hipótesis alterna, por simbolizar la dependencia de las variables Habilidades blandas y Desempeño del personal docente.

---

**PRIMERA HIPÓTESIS:** Capacidad de trabajo en equipo – Desempeño del personal docente.

**La hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):** NO hay relación entre la capacidad de trabajo en equipo y el desempeño del personal docente de la entidad edil en estudio.

**La Hipótesis Alternativa (H<sub>1</sub>):** SI hay relación entre la capacidad de trabajo en equipo y el desempeño del personal docente de la entidad edil en estudio.

**Tabla 15.** *Tabla de frecuencias – Capacidad de trabajo en equipo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	35	64,8	64,8	64,8
	NO	19	35,2	35,2	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

**Tabla 16.** *Pruebas de Chi Cuadrado - Capacidad de trabajo en equipo – Desempeño del personal docente.*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	45,704 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	41,650	1	,000		
Razón de verosimilitud	54,486	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	44,858	1	,000		
N de casos válidos	54				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 18,44.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

**Análisis:** Se acoge la hipótesis alterna. Significa, la correspondencia de las variables Capacidad de trabajo en equipo – Desempeño del personal docente.

**SEGUNDA HIPÓTESIS:** Apertura a las ideas – Desempeño del personal docente.

**La hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):** NO hay relación entre la apertura a las ideas y el desempeño del personal docente de la entidad edil en estudio.

**La Hipótesis Alternativa (H<sub>1</sub>):** SI hay relación entre la apertura a las ideas y el desempeño del personal docente de la entidad edil en estudio.

**Tabla 17.** *Tabla de frecuencias – Apertura a las ideas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	36	66,7	66,7	66,7
	NO	18	33,3	33,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

**Tabla 18.** *Pruebas de Chi Cuadrado - Apertura a las ideas – Desempeño del personal docente.*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	49,622 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	45,340	1	,000		
Razón de verosimilitud	59,549	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	48,703	1	,000		
N de casos válidos	54				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,67.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

**Análisis:** Se toma la hipótesis alterna. Simboliza, la correspondencia de las variables Apertura a las ideas – Desempeño del personal docente.

**TERCERA HIPÓTESIS:** Flexibilidad en las situaciones cambiantes – Desempeño del personal docente.

**La hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):** NO hay relación entre la flexibilidad en las situaciones cambiantes y el desempeño del personal docente de la entidad edil en estudio.

**La Hipótesis Alternativa (H<sub>1</sub>):** SI hay relación entre la flexibilidad en las situaciones cambiantes y el desempeño del personal docente de la entidad edil en estudio.

**Tabla 19.** *Tabla de frecuencias* – Flexibilidad en las situaciones cambiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	37	68,5	68,5	68,5
	NO	17	31,5	31,5	100,0
Total		54	100,0	100,0	

**Tabla 20.** *Pruebas de Chi Cuadrado* - Flexibilidad en las situaciones cambiantes – Desempeño del personal docente.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	54,000 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	49,464	1	,000		
Razón de verosimilitud	67,273	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	53,000	1	,000		
N de casos válidos	54				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,35.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

**Análisis:** Se acoge la hipótesis alterna. Simboliza, la dependencia de las variables Flexibilidad en las situaciones cambiantes – Desempeño del personal docente.

## HIPÓTESIS GENERAL

---

Las habilidades blandas influyen en forma significativa en el desempeño del personal docente de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva de Huaura, 2020.

---

Se defiende con el consolidado de las variables pues, se señala que las habilidades blandas tienen dependencia reveladora en el desempeño del personal docente, el valor Chi-cuadrado de Pearson es 0.000 y la correlación de las variables es 0,959, siendo estadísticamente alta.

**Tabla 21.** Correlaciones Hipótesis General

---

			Habilidades blandas	Desempeño del personal docente
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1,000	,959**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Desempeño del personal docente	Coefficiente de correlación	,959**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

---

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

## HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

### PRIMERA HIPÓTESIS

---

La capacidad de trabajo en equipo influye en forma significativa en el desempeño del personal docente.

---

Se defiende con el consolidado de las variables pues, se demuestra que la capacidad de trabajo en equipo tiene dependencia reveladora en el desempeño del personal docente, el valor Chi-cuadrado de Pearson es 0.000 y la correlación de las variables es 0,920, siendo estadísticamente alta.

**Tabla 22.** Correlaciones Hipótesis 1

			Capacidad de trabajo en equipo	Desempeño del personal docente
Rho de Spearman	Capacidad de trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,920**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Desempeño del personal docente	Coefficiente de correlación	,920**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

## SEGUNDA HIPÓTESIS

La apertura a las ideas influye en forma significativa en desempeño del personal docente.

Se basa con el consolidado de las variables pues, se indica que la apertura a las ideas tiene correlación reveladora en el desempeño de los docentes, el valor Chi-cuadrado de Pearson es 0.000 y la dependencia de las variables es 0,959, siendo estadísticamente alta.

**Tabla 23.** Correlaciones Hipótesis 2

			Apertura a las ideas	Desempeño del personal docente
Rho de Spearman	Apertura a las ideas	Coefficiente de correlación	1,000	,959**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Desempeño del personal docente	Coefficiente de correlación	,959**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

### TERCERA HIPÓTESIS

---

La flexibilidad en las situaciones cambiantes influye en forma significativa en el desempeño del personal docente.

---

Se basa con el consolidado de las variables pues, se indica que la flexibilidad en las situaciones cambiantes tiene dependencia reveladora en el desempeño del personal docente, el valor Chi-cuadrado de Pearson es 0.000 y la correlación de las variables es 1,000, siendo estadísticamente alta.

**Tabla 24.** Correlaciones Hipótesis 3

---

			Flexibilidades en las situaciones cambiantes	Desempeño del personal docente
Rho de Spearman	Flexibilidades en las situaciones cambiantes	Coefficiente de correlación	1,000	1,000**
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	54	54
	Desempeño del personal docente	Coefficiente de correlación	1,000**	1,000
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	54	54

---

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

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

#### **5.1 Discusión de resultados**

Conforme a los datos conseguidos, certificamos la correlación positiva entre las habilidades blandas y el desempeño del personal docente dentro de la entidad en estudio; es decir, que los docentes demuestran actitudes sociales que les permiten desarrollar satisfactoriamente sus funciones pedagógicas.

La dependencia de las variables planteadas, coinciden con los estudios de Jaramillo, Pinzón, & Riveros (2019) pues destacan la importancia de habilitar a los docentes en temas relacionados con las destrezas blandas, como la inteligencia emocional, por ser muy beneficiosa para toda la comunidad educativa, asimismo los docentes demuestran actitudes positivas de participación y disposición para fortalecer dichas habilidades, lo que servirá para el desarrollo de estrategias y logro de objetivos en la institución educativa. Más adelante, Cárdenas (2019) señalan que estas habilidades se sustentan en la influencia en la estabilidad y el laboral, además en el accionar de las personas como tales y como seres sociales, como la resiliencia permite lograr los propósitos pues los empleados se adaptan a los cambios de la empresa con mayor facilidad, la comunicación asertiva y la empatía influyen en los procesos interpersonales dentro de la empresa, la resolución de conflictos permite superar situaciones y mejorar las relaciones sociales, así como el trabajo en equipo permite conseguir objetivos y metas grupales, de allí la relevancia de generar estrategias que fortalezcan estas pericias, y por ende el clima laboral y la productividad. En aporte de Gallegos (2017) se inclina más para las mujeres emprendedoras a seguir desarrollando sus habilidades, destacando su esfuerzo y disposición a seguir preparándose en la mejora de sus proyectos.

A nivel nacional, Pumacayo (2018) concluyen que el clima organizacional es importante para que los docentes desarrollen estas habilidades, mientras que, Caballero, Delfino, & Teixeira (2019) llegan a concluir en la existencia de una correspondencia real entre el grado de desarrollo de sus habilidades blandas y el logro del aprendizaje, puesto que los sujetos en estudio, demostraron además un alto nivel de creatividad y empatía, además de liderazgo, y finalmente, Cárdenas (2019) sostiene que las habilidades blandas influyen en el quehacer docente, ya que después de la ejecución del taller se pudo observar la mejora de los docentes respecto a su desarrollo profesional, sus cualidades y aspectos éticos.

Respecto a la variable habilidades blandas, el 64.8% de los encuestados señalan que, los docentes apoyan de manera individual a sus estudiantes, les dan confianza, aliento, crean un ambiente positivo, organizan el trabajo para el logro de sus objetivos, se comunica asertivamente invitando a sus estudiantes a expresar sus puntos de vista, además inculca las normas de convivencia, derechos y deberes, también que, el 66.7% de los docentes utilizan un lenguaje claro y adecuado, uso de fuentes y técnicas de recolección de datos, genera estados de autoestima en sus estudiantes, promueve alternativas para la resolución de problemas, la apreciación positiva, uso de organizadores visuales, el trabajo cooperativo y la interdependencia y, que el 68.5% de los docentes fomentan la confrontación de ideas, propone actividades de demanda cognitiva, transfiere conocimientos a nuevas situaciones, genera espacios de comodidad y armonía, influye además en el autocontrol, motivación y aspiraciones de los estudiantes, invitándolos a comprometerse y esforzarse más, y la expresión de emociones sin afecta a los demás.

En cuanto al desempeño del personal docente, se tienen evidencias que, el 72.2% son capaces de mantener el ordenamiento y la disciplina en sus clases, pues las tiene planificadas y domina sus temas, las motiva, se preocupa por sus estudiantes, y es justo al evaluar a sus estudiantes, mientras que, el 68.5% demuestran organización, pues cumplen sus horarios, manejan sus tiempos, evitan desorganizaciones para no alterar sus clases y reuniones innecesarias y además que, el 64.8% tienen la mente abierta, valores y colaboran con el equipo, toman decisiones en consenso y compromiso con los objetos del equipo.

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **6.1 Conclusiones**

a) Se determina la supeditación entre las habilidades blandas y el desempeño del personal docente en la entidad, ya que, los resultados estadísticos exhiben una significancia real, lo que admite declarar la hipótesis general.

b) En relación a la hipótesis inicial, se corrobora la correspondencia entre la capacidad de trabajo en equipo y el desempeño del personal docente, ya que, la conexión estadística entre las variables es 0,920, siendo significativa alta.

c) En referencia a la siguiente hipótesis, se corrobora la relación entre la apertura a las ideas y el desempeño de los maestros puesto que, el valor Chi-cuadrado de Pearson es 0.000 y la reciprocidad entre las variables es 0,959, siendo estadísticamente alta.

d) Acerca de la tercera hipótesis, se evidencia la analogía reveladora entre la flexibilidad en las situaciones cambiantes y el desempeño de los profesores ya que, el valor Chi-cuadrado de Pearson es 0.000 y la reciprocidad entre las variables es 1,000, siendo estadísticamente alta.

#### **6.2 Recomendaciones**

a) Al reafirmar la conexión de las variables analizadas, y siendo las habilidades blandas, elementos indispensables para el progreso profesional y el crecimiento de las instituciones educativas, es necesario involucrar a todo el personal en el cumplimiento de las acciones, aspectos significativos y responsabilidades de su ejecución y el uso de recursos para el logro de los fines institucionales.

b) A las instituciones educativas, fomentar actividades y estrategias para fortalecer un ambiente laboral adecuado, que permita desarrollar en los docentes, el compromiso institucional y el mejoramiento de sus habilidades sociales.

c) Para los docentes, identificar las competencias que demanda el mercado laboral en estos tiempos, las mismas que van a permitir cumplir con eficiencia y eficacia las funciones encomendadas.

d) A los profesores, participar en talleres de reforzamiento de habilidades blandas, muy necesario para conocer y comprender a sus estudiantes durante todo el proceso educativo

## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes bibliográficas

- Albizu, E. (2000). *Flexibilidad laboral y gestión de recursos humanos*. Barcelona: Ariel.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2006). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- Estanqueiro. (2012). *Principios de la comunicación interpersonal*. Madrid: Narcea.
- Harvey, D., & Brown, D. (1996). *Un enfoque experiencial para el desarrollo de la organización*. Prentice Hall.
- Gros, B. (2000). *El ordenador invisible*. Barcelona: Gedisa.
- MINEDU. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima Perú: MINEDU.
- Mujica, L. J. (2005). *¿Qué son habilidades blandas y como se aprende?*. Lima: MBA.
- Oliva, M. D. (2016). *Habilidades Blandas*. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2017). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Business Support Aneth SRL.
- Yancovic, N. B. (2014). *Las habilidades blandas*. Chile: Universidad de Talca.
- Zafrilla, S. J., & Laencina, L. T. (2012). *Adaptabilidad y flexibilidad*. Murcia: Escuela de Administración.

### 7.2 Fuentes hemerográficas

- Camargo. (2018). Cuáles son las 10 habilidades blandas para destacar como un líder en su empresa,. Diario la República.
- Escribano, E. (2018) El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. Revista Educación, vol. 42, núm. 2, pp. 1-25, 2018
- Tobón, S., González, L., Nambo, J., & Vázquez, J. (2015). La socioformación: Un estudio conceptual. Paradigma, 36(1), 7-29.

#### 7.4 Fuentes electrónicas

Barrón, M. C. (2018). *Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa “Ricardo Palma” de Acopampa, Carhuaz- 2017*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad César Vallejo:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21803/Barr%C3%B3n\\_MC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21803/Barr%C3%B3n_MC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Caballero, J. C., Delfino, M., & Teixeira, O. (2019). *Habilidades blandas y logro de aprendizaje del curso de taller de espacios residenciales 2 en los alumnos del programa de beca 18 de la carrera profesional de arquitectura de interiores y diseño de interiores del Instituto de Educación Superior Tecnológico*.

Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Tecnológica del Perú:  
<http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/2127?mode=full>

Cárdenas, J. A. (2019). *Relación de las habilidades blandas con el clima laboral, la rotación de personal y la productividad en la última década*. Obtenido de

Repositorio digital de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia:  
<https://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/28053/1/7187385.pdf>

Cárdenas, J. C. (2019). *Taller de habilidades blandas en el desempeño docente en una escuela de educación general básica de Guayas 2018*. Obtenido de Repositorio digital de la:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/35628/C%C3%A1rdenas\\_SJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/35628/C%C3%A1rdenas_SJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cuadra, E. E., & Herrera, N. E. (2017). *Nivel de habilidades sociales y el desempeño de los docentes de la I.E Santa Teresita de Jesús, Trujillo, en el año 2017*.

Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI:

[http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/521/1/017100035C\\_017100044B\\_M\\_2019.pdf](http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/521/1/017100035C_017100044B_M_2019.pdf)

Gallegos, A. C. (2017). *Construir el perfil basado en las competencias blandas y duras de la emprendedora de DMQ a partir de la experiencia Coworking*.

Obtenido de Repositorio digital de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador:

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13840/TESIS%20CAROLINA%20GALLEGOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ibarra, L. (2021) *Soft skills, una tendencia de investigación educativa*. Universidad Autónoma de Querétaro. México. Obtenido de:

<http://revistavarela.uclv.edu.cu/index.php/rv/article/download/102/236?inline=1#bookmark0>

Jaramillo, A., Pinzón, C. M., & Riveros, E. (2019). *Programa para el fortalecimiento de habilidades blandas en los docentes del Colegio Las Américas en Barrancabermeja*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Cooperativa de Colombia:

[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14094/1/2019\\_habilidades\\_blandas\\_docentes.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14094/1/2019_habilidades_blandas_docentes.pdf)

Montoro, G. E. (2018). *Las habilidades sociales en los desempeños docentes de la facultad de arquitectura- UNI*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Peruana Cayetano Heredia:

[http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3759/Habilidades\\_MontoroCavero\\_Gladys.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3759/Habilidades_MontoroCavero_Gladys.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Oliva, B. (2017). *Estrategias gerenciales y desempeño docente en las instituciones educativas España y Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo de la UGEL 02 del Distrito del Rímac*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad César Vallejo:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4899/Oliva\\_CBE.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4899/Oliva_CBE.pdf?sequence=1)

Pulido, I. (2009). *habilidades sociales del docente*. Obtenido de

[http://www.csicsif.es/andalucia/modules/mod\\_ense/revista/pdf/Numero\\_25/](http://www.csicsif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_25/)

Pumacayo, R. I. (2018). *Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes en la Institución Educativa Politécnico Rafael Loayza Guevara, Arequipa, 2018*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8512/EDMpuquri.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Torres, M. (2014). *Las habilidades sociales. Un programa de intervención en Educación Secundaria Obligatoria*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad de Granada:  
[https://masteres.ugr.es/psicopedagogica/pages/info\\_academica/trabajo\\_fin\\_de\\_master/tfmhabilidades sociales/!](https://masteres.ugr.es/psicopedagogica/pages/info_academica/trabajo_fin_de_master/tfmhabilidades sociales/)

Salamanca, J. M. (2009). *La importancia de las habilidades blandas*. Obtenido de <http://www.educamericas.com/La-importancia-de-las-habilidades-blandas>

Silva, J. (2016). *Brecha porcentual entre las habilidades blandas de los estudiantes de relaciones industriales y las requeridas por empresas de Yanahuara – Arequipa, 2016*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa:  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3787/Risichjj.pdf?sequence=1>

**ANEXOS**  
**ANEXO 01: HABILIDADES BLANDAS**

<b>DIMENSION:</b> Capacidad de trabajo en equipo				
1) Las indicaciones del docente son claras y precisas				
2) El docente apoya en forma individual a sus estudiantes				
3) El docente brinda confianza a sus estudiantes para que se puedan expresar				
4) El docente alienta a sus estudiantes				
5) El docente genera acciones de solidaridad en el aula				
6) El docente crea un ambiente positivo para el desarrollo académico				
7) El docente organiza el trabajo para el logro de sus objetivos				
8) El docente se comunica asertivamente con sus estudiantes				
9) El docente invita a sus estudiantes a expresar sus puntos de vista				
10) El docente inculca las normas de convivencia, derechos y deberes				
<b>DIMENSION:</b> Apertura a las ideas				
11) El docente utiliza un lenguaje claro y adecuado con sus estudiantes.				
12) El docente demuestra ayuda de los dominios verbales				
13) El docente posibilita el uso adecuado de fuentes y técnicas para recolectar datos				
14) El docente uso tecnologías de última generación en sus clases				
15) El docente genera estados de autoestima en sus estudiantes				
16) El docente promueve alternativas para la resolución de problemas				
17) El docente fomenta la apreciación positiva en sus estudiantes				
18) El docente fomenta el uso de organizadores visuales				
19) El docente fomenta el trabajo cooperativo y la interdependencia				
<b>DIMENSION:</b> Flexibilidad en las situaciones cambiantes				
20) El docente fomenta la confrontación de ideas				
21) El docente propone actividades de alta demanda cognitiva				
22) El docente tiene el papel de mediador de los conflictos cognitivos				
23) El docente transfiere conocimientos a nuevas situaciones				
24) El docente genera espacios de comodidad y armonía entre sus estudiantes				
25) El docente fomenta en sus estudiantes la asertividad				
26) El docente influye en el autocontrol, motivación y aspiraciones de los estudiantes				
27) El docente compromete a sus estudiantes en esforzarse más				
28) El docente promueve la expresión de emociones sin afectar a los demás				

## ANEXO 2

### CUESTIONARIO DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

<b>DIMENSION: Estrategias pedagógicas</b>				
1) El docente es capaz de mantener el orden y la disciplina en su clase				
2) La clase del docente está planificada				
3) El docente es motivador en clase				
4) Su metodología es novedosa				
5) El docente demuestra preocupación por el aprendizaje de sus estudiantes				
6) El docente demuestra dominio de su área				
7) El docente es justo al evaluar a sus estudiantes				
<b>DIMENSION: Uso del tiempo</b>				
8) El docente tiene organizado su tiempo				
9) El docente cuenta con agenda de trabajo				
10) El docente cumple con sus horarios				
11) El docente maneja situaciones para no dilatar el tiempo				
12) El docente evita desorganizaciones para que no estropeen su clase				
13) El docente no se distrae en situaciones improductivas				
14) El docente evita reuniones innecesarias				
<b>DIMENSION: Trabajo en equipo</b>				
15) El docente mantiene mente abierta frente a sus compañeros				
16) Demuestra honestidad con sus colegas				
17) El docente demuestra confianza en su equipo.				
18) El docente colabora con el equipo de trabajo				
19) El docente toma decisiones en consenso				
20) El docente demuestra compromiso con el cumplimiento de objetivos del equipo				

### ANEXO 3

#### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** INFLUENCIA DE LAS HABILIDADES BLANDAS EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CORONEL PEDRO PORTILLO SILVA DE HUAURA, 2022

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>	<b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>MÉTODOS Y TÉCNICAS</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLE 1</b>	INVESTIGACIÓN	<b>MÉTODO</b>	Población: 62
¿De qué manera se relacionan las habilidades blandas en el desempeño del personal docente de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva de Huaura, 2020?	Determinar la relación existente las habilidades blandas en el desempeño del personal docente de la Institución Educativa coronel Pedro Portillo Silva de Huaura, 2020.	Las habilidades blandas influyen en forma significativa en el desempeño del personal docente de la Institución Educativa coronel Pedro Portillo Silva de Huaura, 2020.	<u>HABILIDADES BLANDAS</u>	Descriptiva	Científico	Muestra: 54
			Capacidad de trabajo en equipo	<b>DISEÑO</b> No experimental	<b>TÉCNICAS</b>	
			Apertura a las ideas		Aplicación de cuestionarios.	Observación a los estudiantes
			Flexibilidad en las situaciones cambiantes		Fichaje durante el estudio, análisis bibliográficos y documental	
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</b>	<b>VARIABLE 2</b>		<b>INSTRUMENTOS:</b>	
¿De qué manera se relaciona la capacidad de trabajo en equipo con el desempeño del personal docente?	Conocer la influencia de la capacidad de trabajo en equipo con el desempeño del personal docente.	La capacidad de trabajo en equipo influye en forma significativa en el desempeño del personal docente.	<u>DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE</u>		Formato de cuestionario	
			Estrategias pedagógicas		Cuadros estadísticos	

¿Cómo se relaciona la apertura a las ideas con el desempeño del personal docente?	Determinar la influencia de la apertura a las ideas con el desempeño del personal docente.	La apertura a las ideas influye en forma significativa en desempeño del personal docente.	Uso del tiempo. Trabajo en equipo.
¿De qué manera se relaciona la flexibilidad en las situaciones cambiantes con el desempeño del personal docente?	Establecer la influencia de la flexibilidad en las situaciones cambiantes con el desempeño del personal docente.	La flexibilidad en las situaciones cambiantes influye en forma significativa en el desempeño del personal docente.	

---

---

**M (a). HERMINIA LEON VILCA**  
**ASESOR**

---

**Dr. DANIEL LECCA ASCATE**  
**PRESIDENTE**

---

**Dr. CARLOS ALBERTO GUTIERREZ BRAVO**  
**SECRETARIO**

---

**Dr. JORGE ALBERTO PALOMINO WAY**  
**VOCAL**