



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

Habilidades blandas y liderazgo de los docentes de la Institución
Educativa Privada Los Cervantinos, Puente Piedra, 2025

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Docencia Superior e Investigación
Universitaria

Autor

Cesar Augusto Ortiz Pascual

Asesor

Mg. Jorge Luis Mejía García



M(g). JORGE LUIS MEJIA GARCIA
ASESOR

Huacho – Perú

2026



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

MAESTRIA EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Cesar Augusto Ortiz Pascual	75722280	21 DE AGOSTO DE 2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Jorge Luis Mejía García	15645059	https://orcid.org/0000-0002-6372-4394
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Humberto Guillermo Villarreal Rodríguez	15606903	https://orcid.org/0000-0002-5438-7875
Norvina Marlena Marcelo Angulo	15766260	https://orcid.org/0000-0002-9998-8260
Felipa Hinmer Hilem Apolinario Rivera	15688054	https://orcid.org/0000-0003-1250-6220

CESAR AUGUSTO ORTIZ PASCUAL (2026-063692)

HABILIDADES BLANDAS Y LIDERAZGO DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA LOS CERVANTINOS, ...

DGI-POSGRADO 2026

Dirección de Gestión de la Investigación-VRI 2026

DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3622576011

Fecha de entrega

4 ago 2026, 11:58 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

4 ago 2026, 12:03 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

tesis_corregida_VRI_1.pdf

Tamaño del archivo

735.1 KB

68 páginas

10.164 palabras

60.152 caracteres



Página 2 de 73 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3622576011

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas
- N.º de coincidencia excluida

Fuentes principales

- 18% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 13% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de Integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

**Habilidades blandas y liderazgo de los docentes de la Institución
Educativa Privada Los Cervantinos, Puente Piedra, 2025**

Cesar Augusto Ortiz Pascual

TESIS DE MAESTRÍA

Mg. Jorge Luis Mejía García

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA
HUACHO**

DEDICATORIA

Dedico esta tesis de maestría, en primer lugar, a Dios, por darme fortaleza, sabiduría y perseverancia para culminar esta etapa de mi vida.

A mi amada esposa, Milagros, por su amor, paciencia, comprensión y apoyo incondicional durante todo este camino académico. A mi querido hijo, Alessandro, por ser mi mayor inspiración y la razón que me impulsa a superarme cada día.

Cesar Augusto Ortiz Pascual

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a mis queridos padres, por sus enseñanzas, valores, sacrificios y constante apoyo, los cuales han sido fundamentales para alcanzar este logro.

Cesar Augusto Ortiz Pascual

ÍNDICE

DEDICATORIA	viii
AGRADECIMIENTO	ix
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN	xvii
CAPÍTULO I	18
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.1 Descripción de la realidad problemática	18
1.2 Formulación del problema	19
1.2.1 Problema general	19
1.2.2 Problemas específicos	19
1.3 Objetivos de la investigación	20
1.3.1 Objetivo general	20
1.3.2 Objetivos específicos	20
1.4 Justificación de la investigación	20
1.5 Delimitaciones del estudio	21
1.6 Viabilidad del estudio	21
CAPÍTULO II	22
MARCO TEÓRICO	22
2.1 Antecedentes de la investigación	22

2.1.1 Investigaciones internacionales	22
2.1.2 Investigaciones nacionales	24
2.2 Bases teóricas	26
2.3 Definición de términos básicos	36
2.4 Hipótesis de investigación	37
2.4.1 Hipótesis general	37
2.4.2 Hipótesis específicas	38
2.5 Operacionalización de las variables	38
CAPÍTULO III	40
METODOLOGÍA	40
3.1 Diseño metodológico	40
3.1.2. Nivel de investigación	40
3.1.3. Diseño	40
3.1.4. Enfoque	40
3.2 Población y muestra	40
3.2.1 Población	40
3.2.2 Muestra	40
3.3 Técnicas de recolección de datos	41
3.3.1. Técnicas a emplear	41
3.3.2. Descripción de los instrumentos	41
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	41
Instrumentos	41

3.5 Matriz De Consistencia	41
CAPÍTULO IV	42
RESULTADOS	42
4.1 Análisis de resultados	42
4.2 Contrastación de hipótesis	62
CAPÍTULO V	63
DISCUSIÓN	63
5.1 Discusión de resultados	63
CAPÍTULO VI	64
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	64
6.1 Conclusiones	64
6.2 Recomendaciones	65
REFERENCIAS	66
7.1 Fuentes bibliográficas	66
7.2 Fuentes electrónicas	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Considera que tiene el autoconocimiento necesario para inculcarlo a sus alumnos	42
Tabla 2	Considera que tiene la resiliencia necesaria para inculcarlo a sus alumnos.....	43
Tabla 3	Considera que tiene la motivación necesaria para inculcarlo a sus alumnos	44
Tabla 4	Considera que tiene la flexibilidad necesaria para inculcarlo a sus alumnos.....	45
Tabla 5	Considera que tiene la comunicación asertiva necesaria para inculcarlo a sus alumnos.....	46
Tabla 6	Considera que tiene la empatía necesaria para inculcarlo a sus alumnos.....	47
Tabla 7	Considera que tiene el liderazgo necesario para inculcarlo a sus alumnos	48
Tabla 8	Considera que tiene el trabajo en equipo necesario para inculcarlo a sus alumnos	49
Tabla 9	Considera que resuelve los problemas fácilmente y lo inculca a sus alumnos	50
Tabla 10	Considera que desarrolla su pensamiento crítico con facilidad y lo inculca a sus alumnos.....	51
Tabla 11	Considera que practica la ética y lo inculca a sus alumnos	52
Tabla 12	Considera que practica la creatividad y lo inculca a sus alumnos.....	53
Tabla 13	Considera que desarrolla el liderazgo transformacional en su institución educativa	54
Tabla 14	Considera que desarrolla el liderazgo pedagógico en su institución educativa.....	55
Tabla 15	Considera que desarrolla el liderazgo constructivista en su institución educativa	56
Tabla 16	Considera que desarrolla el liderazgo democrático en su institución educativa ...	57
Tabla 17	Considera que desarrolla el liderazgo empático en su institución educativa	58
Tabla 18	Considera que desarrolla el liderazgo consolador en su institución educativa	59
Tabla 19	Considera que desarrolla el liderazgo motivador en su institución educativa.....	60
Tabla 20	Considera que desarrolla el liderazgo ejemplar en su institución educativa	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Considera que tiene el autoconocimiento necesario para inculcarlo a sus alumnos	42
Figura 2	Considera que tiene la resiliencia necesaria para inculcarlo a sus alumnos	43
Figura 3	Considera que tiene la motivación necesaria para inculcarlo a sus alumnos	44
Figura 4	Considera que tiene la flexibilidad necesaria para inculcarlo a sus alumnos	45
Figura 5	Considera que tiene la comunicación asertiva necesaria para inculcarlo a sus alumnos.....	46
Figura 6	Considera que tiene la empatía necesaria para inculcarlo a sus alumnos	47
Figura 7	Considera que tiene el liderazgo necesario para inculcarlo a sus alumnos.....	48
Figura 8	Considera que tiene el trabajo en equipo necesario para inculcarlo a sus alumnos	49
Figura 9	Considera que resuelve los problemas fácilmente y lo inculca a sus alumnos	50
Figura 10	Considera que desarrolla su pensamiento crítico con facilidad y lo inculca a sus alumnos.....	51
Figura 11	Considera que practica la ética y lo inculca a sus alumnos.....	52
Figura 12	Considera que practica la creatividad y lo inculca a sus alumnos	53
Figura 13	Considera que desarrolla el liderazgo transformacional en su institución educativa	54
Figura 14	Considera que desarrolla el liderazgo pedagógico en su institución educativa ...	55
Figura 15	Considera que desarrolla el liderazgo constructivista en su institución educativa	56
Figura 16	Considera que desarrolla el liderazgo democrático en su institución educativa..	57
Figura 17	Considera que desarrolla el liderazgo empático en su institución educativa	58
Figura 18	Considera que desarrolla el liderazgo consolador en su institución educativa	59
Figura 19	Considera que desarrolla el liderazgo motivador en su institución educativa	60
Figura 20	Considera que desarrolla el liderazgo ejemplar en su institución educativa.....	61

RESUMEN

Las investigaciones sobre habilidades blandas y liderazgo docente confirman una relación positiva y fundamental entre ambos. Estas habilidades (comunicación, empatía, inteligencia emocional y adaptabilidad) pueden mejorar el rendimiento docente y el éxito estudiantil, facilitando así una gestión más eficaz del aula y un liderazgo transformacional que motive, guíe y cree entornos de aprendizaje positivos. Si bien estas habilidades suelen infravalorarse en las evaluaciones formales, esto subraya su impacto en el desarrollo integral tanto del alumnado como del profesorado. **Objetivo:** Determinar cuál es la relación de las habilidades blandas y el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025. **Metodología:** nivel correlacional. Diseño no experimental, tipo básico y enfoque cuantitativo. Población y muestra: la población y muestra está constituida por 18 docentes de la Institución Educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra. **Conclusión:** Las habilidades blandas se relacionan significativamente con el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025.

Palabras claves: habilidades blandas, liderazgo, docente.

ABSTRACT

Research on soft skills and teacher leadership confirms a positive and fundamental relationship between the two. These skills (communication, empathy, emotional intelligence, and adaptability) can improve teacher performance and student success, thus facilitating more effective classroom management and transformational leadership that motivates, guides, and creates positive learning environments. While these skills are often undervalued in formal evaluations, this underscores their impact on the holistic development of both students and teachers. **Objective:** To determine the relationship between soft skills and leadership among teachers at the private educational institution Los Cervantinos, Puente Piedra, 2025. **Methodology:** Correlational level. Non-experimental design, basic type, and quantitative approach. **Population and sample:** The population and sample consist of 18 teachers from the private educational institution Los Cervantinos, Puente Piedra. **Conclusion:** Soft skills are significantly related to the leadership of teachers at the private educational institution Los Cervantinos, Puente Piedra, 2025.

Keywords: soft skills, leadership, teacher.

INTRODUCCIÓN

La investigación es crucial, ya que estas habilidades (comunicación, empatía, resiliencia y pensamiento crítico) pueden mejorar la instrucción, el ambiente de clase y el rendimiento estudiantil. Se ha demostrado que el liderazgo la capacidad de influir positivamente y guiar a otros hacia objetivos comunes, tiene una correlación significativa con ambas variables, por lo que requiere capacitación continua para mejorar el desempeño general del profesorado en un entorno educativo en constante cambio.

Capítulo 1: el planteamiento del problema, el objetivo general y específicos de la investigación.

Capítulo 2: Marco Teórico está las teorías de habilidades blandas y liderazgo, sustentando la investigación de manera científica.

Capítulo 3: Metodología, está el tipo, diseño, los instrumentos, población y muestra, técnicas y herramientas de la obtención de datos de habilidades blandas y liderazgo.

Capítulo 4: Resultados, se encuentran tablas, figuras con la interpretación.

Capítulo V: Discusión se discute el resultado obtenidos con la de otros autores.

Capítulo 6: Conclusiones y recomendaciones, se presenta las conclusiones arribadas y recomendaciones de habilidades blandas y liderazgo.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En el corazón del problema global se encuentra una brecha entre la demanda de docentes (líderes) empáticos, comunicativos y adaptables y sus niveles de formación actuales. Estos docentes se enfrentan a retos como la resistencia al cambio, la sobrecarga tecnológica, la diversidad cultural y la falta de formación especializada, lo que afecta negativamente la calidad educativa y la preparación de los estudiantes para el siglo XXI. Múltiples estudios internacionales indican la necesidad de programas de formación centrados en la autoconciencia, empatía, comunicación y trabajo en equipo.

La investigación revela un problema crítico: la complejidad de la educación actual exige estas habilidades (comunicación, empatía, trabajo en equipo, resolución de problemas); sin embargo, el profesorado carece de un desarrollo sistemático en estas áreas, lo que genera dificultades en la gestión del aula, la participación estudiantil y la calidad educativa. Esto subraya la urgencia de la formación continua y de estrategias pedagógicas que integren estas habilidades transversales para formar líderes educativos capaces de adaptarse a entornos cambiantes y fomentar el aprendizaje holístico.

La investigación en Perú se centra en la brecha entre las habilidades necesarias para una educación de alta calidad y un desarrollo efectivo, manifestada en

desafíos como la pandemia (que exige adaptabilidad virtual), la inestabilidad de los entornos rurales (escasez de recursos y aislamiento) y la responsabilidad docente por el desempeño estudiantil. Esta investigación busca comprender cómo habilidades como empatía, comunicación, trabajo en equipo influyen en la gestión educativa y las relaciones interinstitucionales, mejorando así la educación en el Perú de manera integral.

La realidad problemática de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, es un entorno en constante cambio, es necesario mejorar la calidad educativa. Sin embargo, los docentes que carecen de empatía, comunicación segura y habilidades de trabajo en equipo no pueden fomentar el desarrollo integral de los estudiantes. Estos enfrentan desafíos como el abandono escolar y las disparidades socioeconómicas, que afectan su rendimiento académico y su motivación. Estas habilidades son cruciales para el éxito docente y la adaptación a la educación moderna.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación de las habilidades blandas y el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación de las habilidades intrapersonales y el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025?

¿Cuál es la relación de las habilidades interpersonales y el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025?

¿Cuál es la relación de las habilidades profesionales y el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cuál es la relación de las habilidades blandas y el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar cuál es la relación de las habilidades intrapersonales y el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025.

Determinar cuál es la relación de las habilidades interpersonales y el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025.

Determinar cuál es la relación de las habilidades profesionales y el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025.

1.4 Justificación de la investigación

La realidad es que, en un entorno en constante cambio, es necesario mejorar la calidad de la educación. Sin embargo, los docentes que carecen de empatía,

comunicación segura y habilidades de trabajo en equipo no pueden fomentar el desarrollo integral de los estudiantes. Estos enfrentan desafíos como el abandono escolar y las disparidades socioeconómicas, que afectan su rendimiento académico y su motivación. Estas habilidades son cruciales para el éxito docente y la adaptación a la educación moderna.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación temporal: año 2025.

Delimitación geográfica: Distrito de Puente Piedra, Lima.

1.6 Viabilidad del estudio

La viabilidad es muy alta y tiene importancia práctica, ya que existe una sólida evidencia de la necesidad de investigación en diversos campos (educación, gestión de proyectos, negocios) para mejorar la eficiencia de la gestión, la productividad y el desarrollo profesional. Este es un tema de gran actualidad que conecta a las personas con la estrategia para abordar desafíos complejos y promover entornos laborales y educativos más exitosos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Orellana (2024) en su tesis *“Plan de habilidades blandas para mejorar el liderazgo directivo”*, tiene como resumen que los resultados mostraron que antes del proyecto, el 93% de los miembros del grupo experimental y el 73,3% de los miembros del grupo de control tenían un nivel de liderazgo inferior al promedio. Después de 12 sesiones de capacitación, todos los miembros del grupo experimental alcanzaron un nivel de liderazgo más alto, mientras que el 74,0% del grupo de control se mantuvo en un nivel promedio. Hubo una diferencia estadísticamente significativa de los resultados de la prueba previa y posterior en el grupo experimental, con una diferencia media de 7,93 puntos y un valor p de 0,000. Sin embargo, el efecto real depende en gran medida de la calidad de los indicadores utilizados para medir el liderazgo y las habilidades blandas. En conclusión, la mejora en el nivel de liderazgo en el grupo experimental después de recibir capacitación en habilidades blandas es una hipótesis razonable, pero esto depende en gran medida de las definiciones y estrategias culturales e institucionales establecidas.

Guevara (2023) en su tesis titulada “*Habilidades blandas para desarrollar el liderazgo transformacional*”, tiene como resumen que en cuanto a la relación entre las variables independientes y la variable dependiente del liderazgo transformacional, el estudio confirmó una correlación positiva significativa entre las variables motivacionales y el liderazgo transformacional. Asimismo, se encontró una correlación positiva significativa entre las variables de comunicación y el liderazgo transformacional.

Suzanne (2021) en su tesis “*Habilidades blandas de líderes de equipos de proyectos del sector construcción*”, tiene como resumen que el estudio reveló que las habilidades interpersonales clave de los líderes de equipo excelentes incluyen la comunicación, la motivación y el desarrollo de los empleados. La coherencia entre la autopercepción del líder y la de los miembros del equipo es crucial. El estudio no encontró diferencias significativas en los estilos de liderazgo entre los dos grupos de gerentes.

Quesada (2020) en su tesis titulada “*Habilidades blandas para mejorar la interrelación de los líderes*”, tiene como resumen que los empleados esperan que los líderes empoderen a otros para actuar con independencia, resolver problemas y completar tareas, logrando así objetivos de forma más autónoma. Los encuestados indicaron que las habilidades interpersonales más importantes para los líderes son la adaptabilidad, el pensamiento estratégico, trabajo en equipo, visión, confianza, coherencia, credibilidad, flexibilidad y creatividad. Sin embargo, creen que los líderes deben esforzarse por mejorar su capacidad para asumir riesgos, la innovación, el

liderazgo, la delegación, el empoderamiento de los empleados, la comunicación proactiva, la atención genuina y la empatía.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Delgado y Estrada (2025) en su tesis *“Programa de capacitación en habilidades blandas para supervisores de la empresa minera Chungar”*, tiene como resumen que se enmarca en la categoría de investigación aplicada, empleando métodos interpretativos y un diseño cuasiexperimental, con la participación de 150 gerentes. Estos participantes se sometieron a un programa de capacitación diseñado para mejorar sus habilidades interpersonales. Para evaluar las variables independientes, los investigadores utilizaron un cuestionario de 84 ítems, previamente validado por cinco expertos y profesionales en el campo. Los resultados mostraron que, antes de la capacitación, la mayoría de las habilidades interpersonales de los gerentes se encontraban en las etapas básicas y de desarrollo (69,3%). Sin embargo, en la evaluación posterior a la capacitación, todos los participantes alcanzaron el nivel esperado (14%) y el nivel avanzado (86%). Dado que el valor p fue inferior a 0,05, se aceptó la hipótesis alternativa. Se concluye que el programa de capacitación tuvo impacto positivo para el desarrollo de habilidades interpersonales entre los gerentes de la empresa minera en la primavera de 2023.

Villacorta (2024) en su tesis titulada *“Programa de habilidades blandas para fortalecer el liderazgo pedagógico en una institución educativa”*, tiene como resumen que enfatiza la necesidad de un modelo de convivencia centrado en las relaciones interpersonales y el liderazgo orientado a resultados, así como la importancia de desarrollar habilidades

interpersonales para mejorar la eficiencia docente y administrativa. El programa incorpora estrategias innovadoras como estudios de caso, diagramas de flujo, juegos de rol, desarrollo de capacidades para fomentar un ambiente de convivencia positivo, gestión de recursos y talleres prácticos. En conclusión, el liderazgo educativo basado en el desarrollo de habilidades interpersonales es crucial para mejorar la eficiencia docente y administrativa; su núcleo reside en brindar servicios de alta calidad, orientados al aprendizaje permanente y con un enfoque en la persona.

Cortez (2024) en su tesis titulada *“Habilidades blandas y estilos de liderazgo de los funcionarios y directivos de la Sede del Gobierno Regional de Ayacucho”*, tiene como resumen que los resultados del estudio muestran que las habilidades blandas están significativamente correlacionadas con los estilos de liderazgo de los funcionarios y gerentes en la Sede del Gobierno Regional de Ayacucho (datos de 2024), con un coeficiente de correlación Kendall Tau_b de 0,804, lo que indica una correlación muy alta ($p = 0,000$, $p < 0,05$). Por lo tanto, las mejoras en el estilo de liderazgo pueden atribuirse a mejoras en las habilidades blandas y están significativamente correlacionadas con los estilos de liderazgo autoritario (coeficiente de correlación Kendall Tau_b de 0,797), los estilos de liderazgo democrático (coeficiente de correlación Kendall Tau_b de 0,790) y los estilos de liderazgo laissez-faire (coeficiente de correlación Kendall Tau_b de 0,792). Las habilidades blandas también están significativamente correlacionadas con los estilos de liderazgo transaccional, con un coeficiente de correlación Kendall Tau_b de 0,789.

Campoverde y Centurión (2023) en su tesis titulada *“Habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año”*, tiene como resumen que Los resultados de la encuesta el 38,8% de los cadetes encuestados coincidió, y el 36,3% estuvo totalmente de acuerdo, en que las habilidades blandas y el desarrollo del liderazgo están relacionados con el desarrollo de los cadetes de infantería de cuarto año en la Escuela Militar Jorillos; y que el desarrollo del liderazgo se basa en una buena inteligencia emocional, pensamiento crítico y habilidades de gestión del cambio. Por lo tanto, se concluye que existe una correlación significativa entre las habilidades blandas y el desarrollo del liderazgo en los cadetes de infantería de cuarto año de la Escuela Militar "Coronel Francisco Bolognese" de Jorillos en 2023.

Solano (2022) en su tesis *“Habilidades blandas y liderazgo directivo en las instituciones educativas de la Ugel Pangoa”*, tiene como resumen que los resultados indican una correlación positiva moderada entre las habilidades interpersonales y el liderazgo directivo, con un coeficiente de correlación de rangos de Spearman de $r = 0,621$ y un valor p de 0,000. Esto sugiere que las habilidades de interacción positiva de los líderes directivos están estrechamente relacionadas con la gestión eficaz de la Institución Educativa Griega Unida Pangoa.

2.2 Bases teóricas

V1: Habilidades blandas

Imán (2021) menciona que las habilidades personales y sociales que fomentan las relaciones interpersonales, permite alcanzar el éxito en todos

los ámbitos de la vida, incluido el laboral. Estas habilidades incluyen inteligencia emocional, pensamiento crítico, liderazgo, resiliencia y gestión del cambio, que analizaremos en detalle más adelante; todas ellas son cruciales para el desarrollo profesional y el crecimiento empresarial.

Estas habilidades se derivan de nuestra inteligencia emocional: la capacidad de reconocer y gestionar las emociones y de los demás. Son habilidades intangibles, pero sumamente valiosas, ya que nos ayudan a comunicarnos eficazmente, resolver conflictos, colaborar en equipo y adaptarnos al cambio.

Torres (2023) indica que las habilidades blandas se refieren a una gama de capacidades que van más allá de los conocimientos técnicos y académicos. Son cualidades que definen nuestros rasgos personales y nos permiten comunicarnos eficazmente con los demás en diferentes situaciones.

Las habilidades blandas, también conocidas como competencias blandas, es la capacidad de las personas para comunicarse, comportarse e interactuar eficazmente con su entorno social y son cruciales para el éxito profesional (Uribe, 2025).

Las habilidades blandas son cruciales en el ámbito profesional, laboral, académico y social. Los rasgos específicos en estas áreas determinan si una persona es idónea para ciertos puestos. Estas cualidades únicas no solo facilitan el proceso de selección, sino que también ayudan a seleccionar candidatos, descubriendo así puntos en común en la sociedad.

Las habilidades interpersonales del profesorado incluyen competencias personales y sociales como la comunicación efectiva, la empatía, el

liderazgo, la adaptabilidad y la resolución de conflictos. Estas habilidades son cruciales para crear un ambiente de aprendizaje positivo, conectar con el alumnado, gestionar el aula más allá de los conocimientos profesionales, promover el desarrollo integral del alumnado y fomentar la resiliencia. La inteligencia emocional, el trabajo en equipo, la creatividad y la autoconciencia también son esenciales para motivar, guiar y formar personas integrales.

Importancia de las habilidades blandas:

Torres (2023) menciona que, aunque estas habilidades no suelen evaluarse ni enseñarse en entornos académicos tradicionales, son cruciales para el éxito tanto en la vida profesional como personal. A continuación, se explicará por qué son tan importantes:

- Construye relaciones positivas con tus compañeros: Poseerás excelentes habilidades de comunicación, trabajo en equipo y resolución de conflictos, fomentando un ambiente laboral saludable y eficiente.
- Mejora tu capacidad de toma de decisiones: Podrás analizar situaciones complejas, pensar críticamente y ser empático, lo que te permitirá tomar decisiones informadas y ver diferentes perspectivas antes de actuar.
- Desarrolla un liderazgo excepcional: Podrás motivar e inspirar a equipos, delegar tareas eficazmente y usar la inteligencia emocional para gestionar situaciones desafiantes.

- Construye relaciones interpersonales sólidas: Tus relaciones se basarán en el respeto y el compromiso.

Características de un buen docente:

Pérez (2023) menciona que un buen docente tiene las siguientes características:

- Actualización de conocimientos: Un docente excelente debe poseer un profundo conocimiento en su campo, estar familiarizado con la información más reciente y presentarla adecuadamente a los estudiantes. Al mismo tiempo, debe reconocer la importancia del aprendizaje permanente, lo que significa que puede aprender, enseñar, aprender de nuevo y volver a enseñar continuamente, buscando la mejora continua.
- Empatía: La empatía es una de las habilidades interpersonales más importantes en la educación. Un docente empático comprende las preocupaciones y alegrías de los estudiantes. Esto le permite construir relaciones sólidas y positivas entre docente y estudiante, haciéndoles sentir apoyados y valorados. La empatía no solo se refleja en la enseñanza en el aula, sino que también ayuda a construir relaciones sólidas y duraderas entre docente y estudiante.
- Comunicación positiva y eficaz: Las habilidades interpersonales son cruciales para transmitir diversos tipos de conocimientos, instrucciones y experiencias. Los docentes desempeñan el papel de mediadores: observan atenta y pacientemente para manejar diversas situaciones adecuadamente, responder preguntas y brindar retroalimentación. Mediante la escucha y la observación atenta, pueden maximizar la eficacia de la enseñanza y el aprendizaje.

- Adaptabilidad y flexibilidad: Los docentes son estrategas: llegan al aula con un plan de clase, pero también son lo suficientemente flexibles como para ajustar sus métodos de enseñanza según la situación real, beneficiando así a más estudiantes. Consideran nuevas situaciones y necesidades, adaptan sus métodos de enseñanza e innovan continuamente en habilidades y estrategias docentes.
- 100 % pasión por la enseñanza: Los excelentes líderes educativos se distinguen por su dedicación y entusiasmo por su trabajo. Establecen objetivos claros y actúan, inspirando así la motivación de los estudiantes.

Dimensiones de las habilidades blandas:

Padilla (2022) menciona que las dimensiones de las habilidades blandas basada en los docentes son las siguientes:

1. **Habilidades intrapersonales:** Las habilidades introspectivas de los docentes incluyen la autoconciencia, la autorregulación emocional, la resiliencia, la disciplina, la reflexión, la autodisciplina, la perseverancia y la gestión del tiempo, lo que les permite comprenderse a sí mismos, gestionar sus propias emociones y comportamientos y convertirse en modelos positivos para los estudiantes, creando así un entorno de aprendizaje eficaz y positivo.
2. **Habilidades interpersonales:** Las habilidades interpersonales clave para los docentes incluyen la comunicación efectiva (escucha activa, comunicación verbal y no verbal clara), empatía (comprender las emociones y el contexto), resolución de conflictos, confianza (expresar límites de manera respetuosa), trabajo en

equipo (trabajar con colegas y padres), adaptabilidad, paciencia y liderazgo, todos los cuales son esenciales para crear un ambiente de aprendizaje positivo, generar confianza y fomentar el desarrollo integral de los estudiantes.

- 3. Habilidades profesionales:** Las competencias profesionales del profesorado incluyen la comunicación eficaz, la empatía, el liderazgo, la creatividad, la adaptabilidad y la gestión del aula, así como el conocimiento específico de la materia y la capacidad de utilizar la tecnología para motivar y guiar a estudiantes de diversos orígenes, promover el aprendizaje continuo y crear un entorno de aprendizaje inclusivo. El desarrollo personal y profesional continuo es crucial para afrontar los retos de un mundo en constante evolución.

V2: Liderazgo

Camus (2024) define que el liderazgo docente es un enfoque pedagógico consciente que busca conectar con los estudiantes y guiarlos para que alcancen su valor personal. Si bien la relación profesor-alumno es recíproca, en el aula, el docente desempeña un rol de liderazgo, estableciendo una relación desigual con los estudiantes que puede considerarse una alianza educativa que promueve el aprendizaje.

Las relaciones docente-alumno son cruciales para el bienestar emocional, la motivación para el aprendizaje y el éxito académico de los estudiantes. Además, están estrechamente relacionadas con la satisfacción laboral y el desarrollo profesional de los docentes.

El liderazgo educativo se refiere a asumir la responsabilidad dentro de un entorno escolar o institucional. Su objetivo principal es desarrollar a las personas para que alcancen objetivos comunes, brindándoles los conocimientos necesarios para alcanzar sus aspiraciones personales y su desarrollo profesional (Pichilingue, 2023).

Sin embargo, es importante tener en cuenta que no existe un único estilo de liderazgo; los estilos de liderazgo son diversos y diferentes autores pueden categorizarlos de forma distinta. Además, es crucial reconocer que una misma persona puede exhibir diferentes estilos de liderazgo en distintas situaciones.

Achach y Cisneros (2024) indica: el liderazgo docente es las actividades, actitudes y habilidades de los docentes que les permiten influir en sus colegas y estudiantes, participar de la toma de decisiones y coordinar esfuerzos, mejorar el desempeño escolar y resultados de los estudiantes.

Este liderazgo implica construir relaciones positivas con todos los miembros de la comunidad educativa, incluidos otros maestros, administradores, padres y estudiantes, lo que impacta no sólo en sus aulas sino también en todo el entorno escolar.

El liderazgo se basa en las relaciones interpersonales, la credibilidad, la pasión y la convicción, y, en última instancia, se refleja en todo lo que haces por los demás. Las investigaciones demuestran que el desarrollo moral de los estudiantes es más completo cuando los docentes les muestran interés, cariño y atención, interactúan y guían para encontrar significado y propósito en la adversidad.

Tipos de liderazgo docente:

Pichilingue (2023) menciona que se tiene los siguientes tipos de liderazgo:

- *Liderazgo autoritario:* Este modelo educativo se caracteriza por un poder centralizado, donde los docentes toman todas las decisiones, establecen reglas, asignan tareas y esperan que los estudiantes obedezcan unilateralmente, impidiéndoles expresarse o ser innovadores. Esto puede conducir a la memorización, el miedo y el bajo rendimiento. Si bien busca resultados rápidos y objetivos claros, a menudo sacrifica el desarrollo y el bienestar general de los estudiantes.
- *Liderazgo coach:* Este método de enseñanza enfatiza que los docentes son transmisores de conocimiento, también mentores y guías. Al escuchar activamente, formular preguntas perspicaces y brindar retroalimentación, los docentes guían a los estudiantes a descubrir su potencial, cultivar la autonomía, la autoconciencia y el liderazgo personal, transformando el aprendizaje en un proceso de crecimiento reflexivo y de refuerzo mutuo. Este estilo de enseñanza se centra en fortalecer las habilidades y la confianza de los estudiantes, ayudándolos a alcanzar sus metas y promoviendo así el aprendizaje y el desarrollo integral.
- *Liderazgo conciliador:* Este estilo de enseñanza prioriza el bienestar emocional del profesorado, la resolución armoniosa y pacífica de conflictos, busca crear un ambiente de trabajo positivo y fomenta la autoestima y la autonomía del alumnado. Generalmente, se logra mediante la escucha activa y el refuerzo

positivo, cruciales para el desarrollo integral del alumnado y la convivencia en el aula y la escuela.

- *Liderazgo democrático:* Se trata de un enfoque de enseñanza participativo en el que los profesores involucran a los estudiantes y colegas en la toma de decisiones, fomentando la colaboración, el respeto mutuo y la responsabilidad compartida para mejorar el aprendizaje, centrándose en los intereses de los estudiantes y creando un entorno de confianza, aunque la toma de decisiones pueda ser más lenta.
- *Liderazgo ejemplarizante:* Aquí, los profesores inspiran y guían a los estudiantes y colegas hacia la excelencia a través de su propia práctica, dedicación y altos estándares, creando un ambiente de aprendizaje positivo y colaborativo que enfatiza el desarrollo holístico en lugar de simplemente impartir conocimiento, influyendo así en la cultura escolar y cultivando ciudadanos críticos y autónomos.
- *Liderazgo coercitivo:* Este es un estilo de enseñanza autoritario y dominante donde los docentes concentran todo el poder de decisión, exigen obediencia absoluta de los estudiantes, desalientan la crítica y la innovación, y crean un ambiente de miedo e inseguridad. Si bien este estilo puede mantener el orden a corto plazo durante emergencias, a la larga, debilita la motivación y la creatividad de los estudiantes para el aprendizaje, lo que dificulta su desarrollo integral.

Dimensiones del liderazgo docente:

Ramírez (2022) indica que las dimensiones del liderazgo docente son las siguientes:

- 1. Liderazgo basado en el enfoque pedagógico:** Se refiere a las capacidades de administradores y docentes: quienes pueden liderar la comunidad educativa, crear condiciones óptimas, desarrollar prácticas innovadoras y permitir que los estudiantes alcancen un éxito académico y personal significativo, no solo en tareas administrativas, sino también en aquellas enfocadas en mejorar la enseñanza y el aprendizaje. Hace hincapié en una visión compartida, el desarrollo profesional docente, la colaboración, la autonomía y el fomento de un ambiente positivo en el campus para promover el desarrollo integral de los estudiantes.
- 2. Liderazgo basado en la relación interpersonal:** Se enfatiza la construcción de relaciones significativas y de apoyo con estudiantes, colegas y familias, fomentando un ambiente de clase seguro, de confianza y respeto mediante la empatía, la comunicación positiva y la resolución constructiva de conflictos. Esto contribuye a mejorar el bienestar emocional de los estudiantes y promueve el aprendizaje, ya que se sienten seguros para expresarse y afrontar los desafíos. Los elementos clave incluyen la escucha activa, la adaptabilidad y la creación de un entorno colaborativo donde los docentes actúen como modelos a seguir y facilitadores, promoviendo la participación y la autonomía de los estudiantes para un desarrollo integral.

2.3 Definición de términos básicos

Habilidades blandas:

Imán (2021) menciona que las habilidades personales y sociales fomentan las relaciones interpersonales y permite a las personas alcanzar el éxito en todos los ámbitos de la vida, incluido el laboral.

Habilidades intrapersonales:

Las habilidades introspectivas de los docentes incluyen la autoconciencia, la autorregulación emocional, la resiliencia, la disciplina, la reflexión, la autodisciplina, la perseverancia y la gestión del tiempo, lo que les permite comprenderse a sí mismos, gestionar sus propias emociones y comportamientos y convertirse en modelos positivos para los estudiantes, creando así un entorno de aprendizaje eficaz y positivo.

Habilidades interpersonales:

Las habilidades interpersonales clave para los docentes incluyen la comunicación efectiva (escucha activa, comunicación verbal y no verbal clara), empatía (comprender las emociones y el contexto), resolución de conflictos, confianza (expresar límites de manera respetuosa), trabajo en equipo (trabajar con colegas y padres), adaptabilidad, paciencia y liderazgo.

Habilidades profesionales:

Las competencias profesionales del profesorado incluyen la comunicación eficaz, la empatía, el liderazgo, la creatividad, la adaptabilidad y la gestión del aula, así como el conocimiento específico de la materia y la capacidad de utilizar la

tecnología para motivar y guiar a estudiantes de diversos orígenes, promover el aprendizaje continuo y crear un entorno de aprendizaje inclusivo.

Liderazgo:

Camus (2024) define que el liderazgo docente es un enfoque pedagógico consciente que busca conectar con los estudiantes y guiarlos para que alcancen su valor personal. Si bien la relación profesor-alumno es recíproca, en el aula, el docente desempeña un rol de liderazgo, estableciendo una relación desigual con los estudiantes que puede considerarse una alianza educativa que promueve el aprendizaje.

Liderazgo basado en el enfoque pedagógico:

Se refiere a las capacidades de administradores y docentes: quienes pueden liderar la comunidad educativa, crear condiciones óptimas, desarrollar prácticas innovadoras y permitir que los estudiantes alcancen un éxito académico y personal significativo, no solo en tareas administrativas, sino también en aquellas enfocadas en mejorar la enseñanza y el aprendizaje.

Liderazgo basado en la relación interpersonal:

Se enfatiza la construcción de relaciones significativas y de apoyo con estudiantes, colegas y familias, fomentando un ambiente de clase seguro, de confianza y respeto mediante la empatía, la comunicación positiva y la resolución constructiva de conflictos.

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

Las habilidades blandas se relacionan significativamente con el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025.

2.4.2 Hipótesis específicas

Las habilidades intrapersonales se relacionan significativamente con el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025.

Las habilidades interpersonales se relacionan significativamente con el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025.

Las habilidades profesionales se relacionan significativamente con el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025.

2.5 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V1: Habilidades blandas	Habilidades intrapersonales	Autoconocimiento	1, 2, 3, 4	Likert
		Resiliencia		
		Motivación		
		Flexibilidad		
	Habilidades interpersonales	Comunicación asertiva	5, 6, 7, 8	Likert
		Empatía		
		Liderazgo		
		Trabajo en equipo		
	Habilidades profesionales	Resolución de problemas	9, 10, 11, 12	Likert
		Pensamiento crítico		
		Ética		
		Creatividad		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V2: Liderazgo	Liderazgo basado en el enfoque pedagógico	Liderazgo	13, 14,	Likert
		transformacional	15, 16	
		Liderazgo pedagógico		
		Liderazgo constructivista		
		Liderazgo Democrático		
	Liderazgo basado en la relación interpersonal	Liderazgo Empático	17, 18,	Likert
		Liderazgo	19, 20	
		Consolador		
		Liderazgo		
		Motivador		
		Liderazgo Ejemplar		

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación que se aplicó en la tesis es de tipo básica.

3.1.2. Nivel de investigación

El nivel de esta investigación es correlacional.

3.1.3. Diseño

El diseño de esta investigación es no experimental.

3.1.4. Enfoque

El enfoque es cuantitativo.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población fue conformada por 18 docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra

3.2.2 Muestra

La muestra está conformada por el total de la población siendo los 18 docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1. Técnicas a emplear

La técnica que se empleó en la recolección de la información en los niños de segundo grado de la Institución Educativa 20367 San Agustín es la lista de cotejo.

3.3.2. Descripción de los instrumentos

El instrumento de recolección de información es el cuestionario con 12 preguntas para la variable 1 y 08 preguntas para la variable 2

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Instrumentos

Encuesta

Guía de observación

Cuaderno de campo

3.5 Matriz De Consistencia

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1

Considera que tiene el autoconocimiento necesario para inculcarlo a sus alumnos

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	4	22%
A veces	5	28%
Siempre	9	50%
TOTAL	18	100%

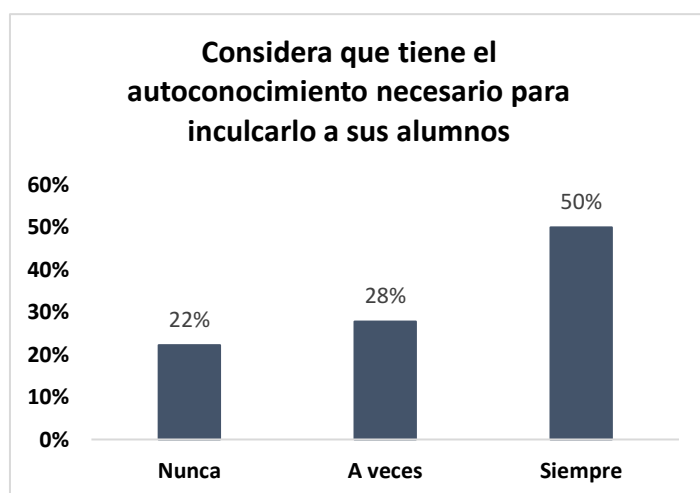


Figura 1 Considera que tiene el autoconocimiento necesario para inculcarlo a sus alumnos

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 18 docentes quienes afirman que; el 22% nunca tiene el autoconocimiento necesario para inculcarlo a sus alumnos, el 28% a veces tiene el autoconocimiento necesario para inculcarlo a sus alumnos y el 50% siempre tiene el autoconocimiento necesario para inculcarlo a sus alumnos.

Tabla 2

Considera que tiene la resiliencia necesaria para inculcarlo a sus alumnos

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	1	6%
A veces	7	39%
Siempre	10	56%
TOTAL	18	100%

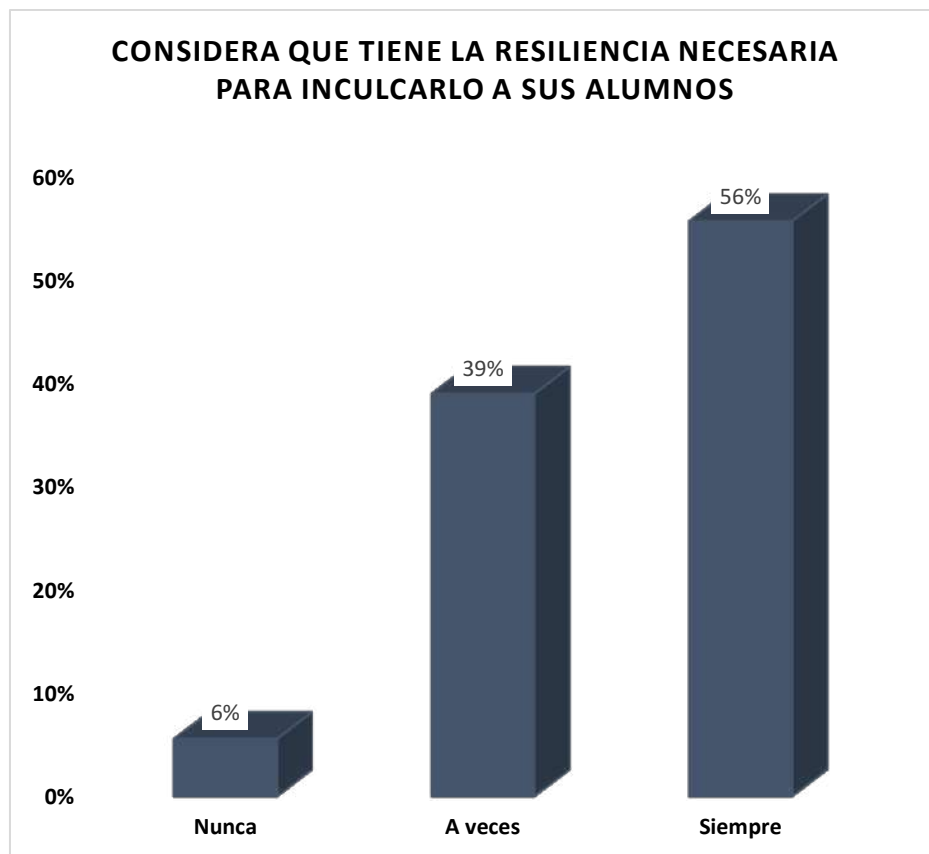


Figura 2 Considera que tiene la resiliencia necesaria para inculcarlo a sus alumnos

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 18 docentes quienes afirman que; el 6% nunca tiene la resiliencia necesaria para inculcarlo a sus alumnos, el 39% a veces tiene la resiliencia necesaria para inculcarlo a sus alumnos y el 56% siempre tiene la resiliencia necesaria para inculcarlo a sus alumnos.

Tabla 3

Considera que tiene la motivación necesaria para inculcarlo a sus alumnos

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	2	11%
A veces	5	28%
Siempre	11	61%
TOTAL	18	100%

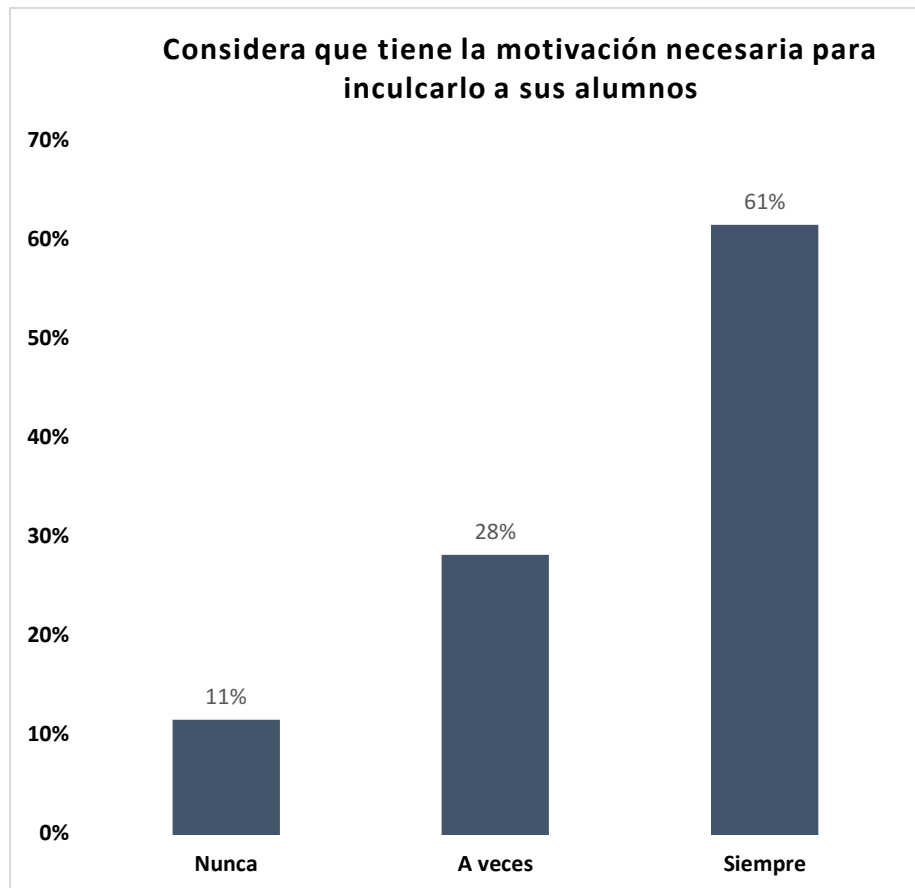


Figura 3 Considera que tiene la motivación necesaria para inculcarlo a sus alumnos

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 18 docentes quienes afirman que; el 11% nunca tiene la motivación necesaria para inculcarlo a sus alumnos, el 28% a veces tiene la motivación necesaria para inculcarlo a sus alumnos y el 61% siempre tiene la motivación necesaria para inculcarlo a sus alumnos.

Tabla 4

Considera que tiene la flexibilidad necesaria para inculcarlo a sus alumnos

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	4	22%
A veces	5	28%
Siempre	9	50%
TOTAL	18	100%

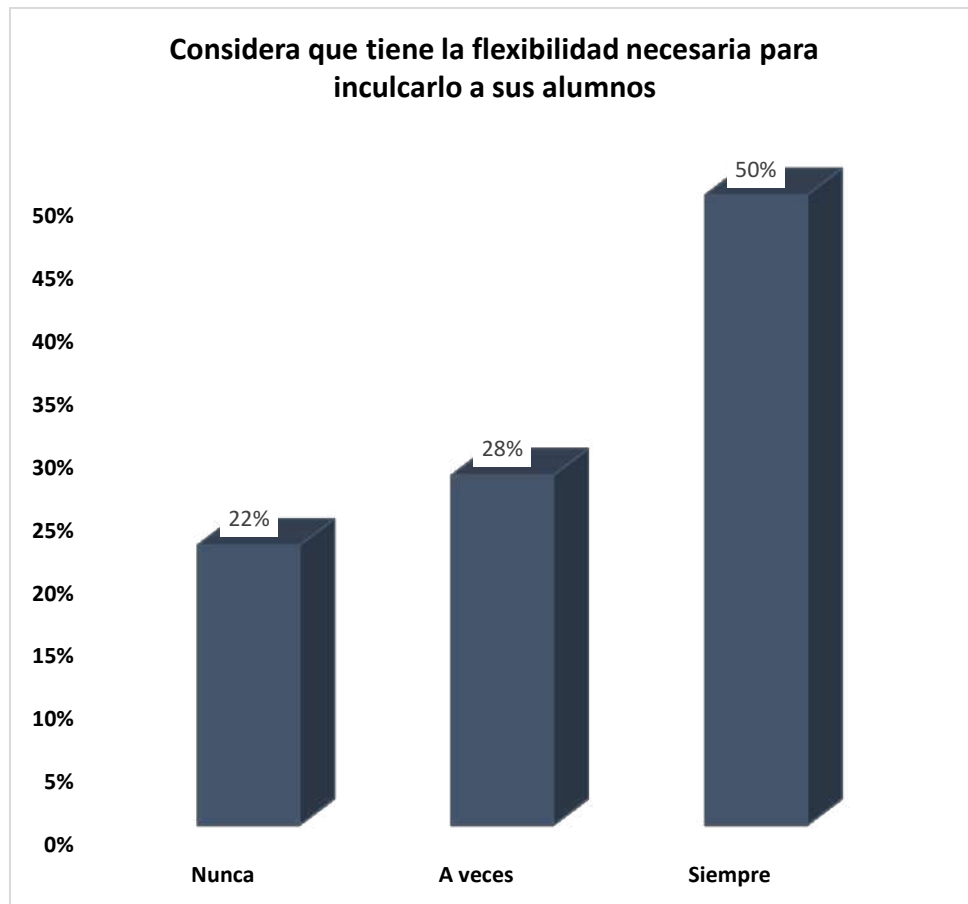


Figura 4 Considera que tiene la flexibilidad necesaria para inculcarlo a sus alumnos

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 18 docentes quienes afirman que; el 22% nunca tiene la flexibilidad necesaria para inculcarlo a sus alumnos, el 28% a veces tiene la flexibilidad necesaria para inculcarlo a sus alumnos y el 50% siempre tiene la flexibilidad necesaria para inculcarlo a sus alumnos.

Tabla 5

Considera que tiene la comunicación asertiva necesaria para inculcarlo a sus alumnos

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	3	17%
A veces	5	28%
Siempre	10	56%
TOTAL	18	100%

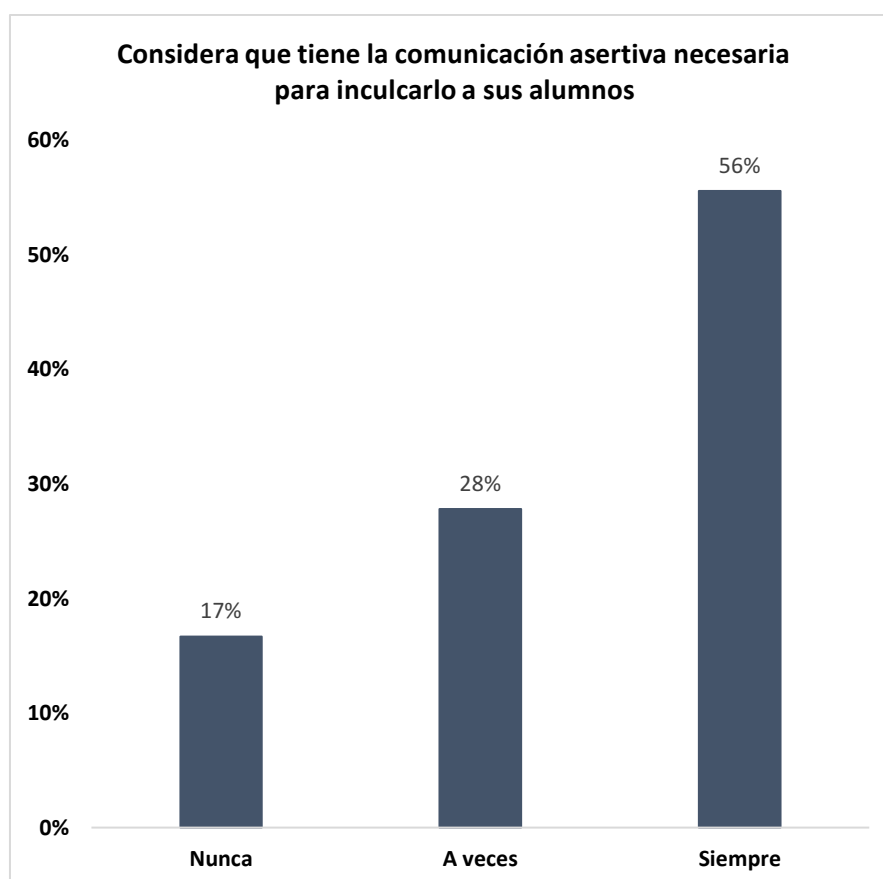


Figura 5 Considera que tiene la comunicación asertiva necesaria para inculcarlo a sus alumnos

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 18 docentes quienes afirman que; el 17% nunca tiene la comunicación asertiva necesaria para inculcarlo a sus alumnos, el 28% a veces tiene la comunicación asertiva necesaria para inculcarlo a sus alumnos y el 56% siempre tiene la comunicación asertiva necesaria para inculcarlo a sus alumnos.

Tabla 6

Considera que tiene la empatía necesaria para inculcarlo a sus alumnos

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	2	11%
A veces	5	28%
Siempre	11	61%
TOTAL	18	100%

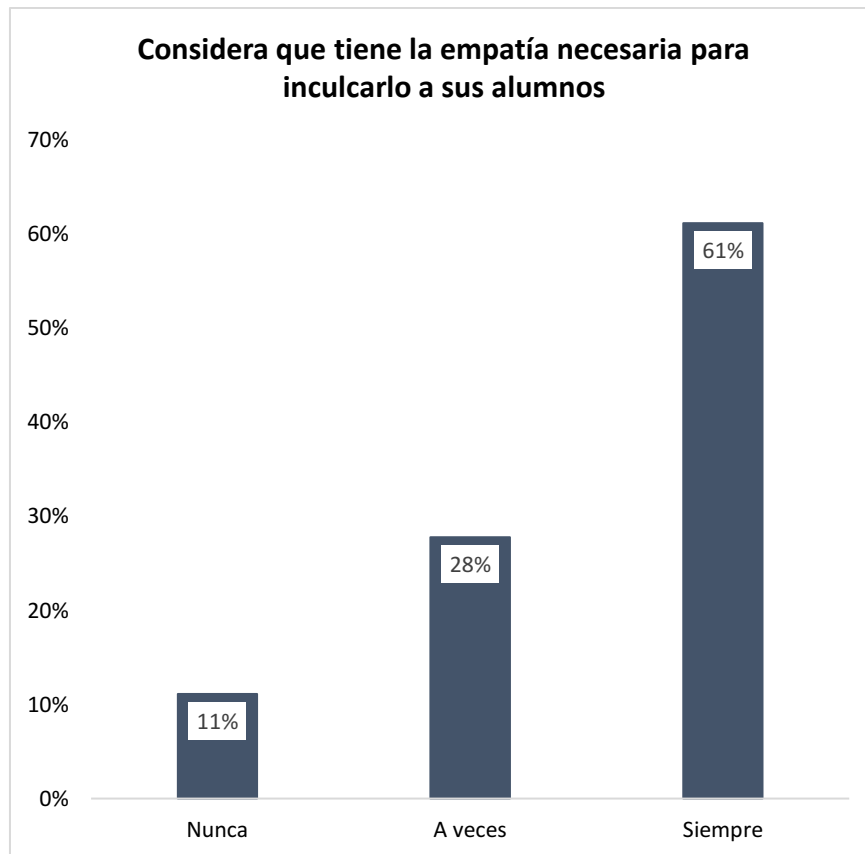


Figura 6 Considera que tiene la empatía necesaria para inculcarlo a sus alumnos

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 18 docentes quienes afirman que; el 11% nunca tiene la empatía necesaria para inculcarlo a sus alumnos, el 28% a veces tiene la empatía necesaria para inculcarlo a sus alumnos y el 61% siempre tiene la empatía necesaria para inculcarlo a sus alumnos.

Tabla 7

Considera que tiene el liderazgo necesario para inculcarlo a sus alumnos

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	2	11%
A veces	4	22%
Siempre	12	67%
TOTAL	18	100%

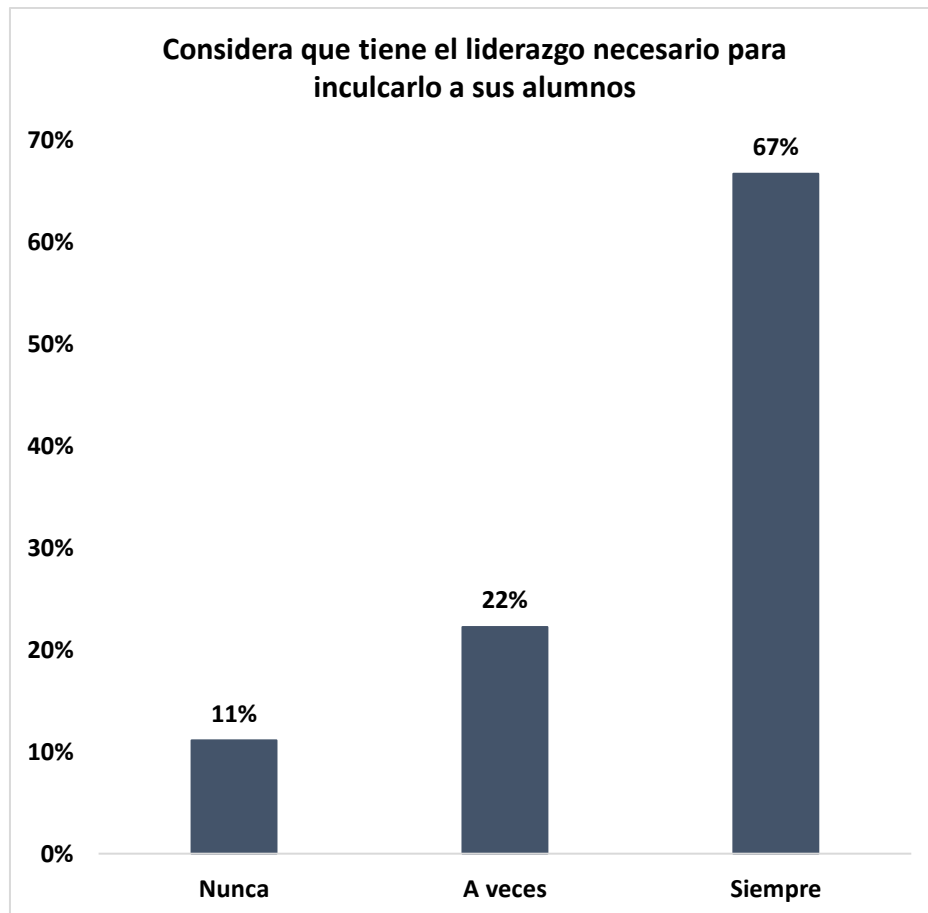


Figura 7 Considera que tiene el liderazgo necesario para inculcarlo a sus alumnos

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 18 docentes quienes afirman que; el 11% nunca tiene el liderazgo necesario para inculcarlo a sus alumnos, el 22% a veces tiene el liderazgo necesario para inculcarlo a sus alumnos y el 67% siempre tiene el liderazgo necesario para inculcarlo a sus alumnos.

Tabla 8

Considera que tiene el trabajo en equipo necesario para inculcarlo a sus alumnos

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	3	17%
A veces	5	28%
Siempre	10	56%
TOTAL	18	100%

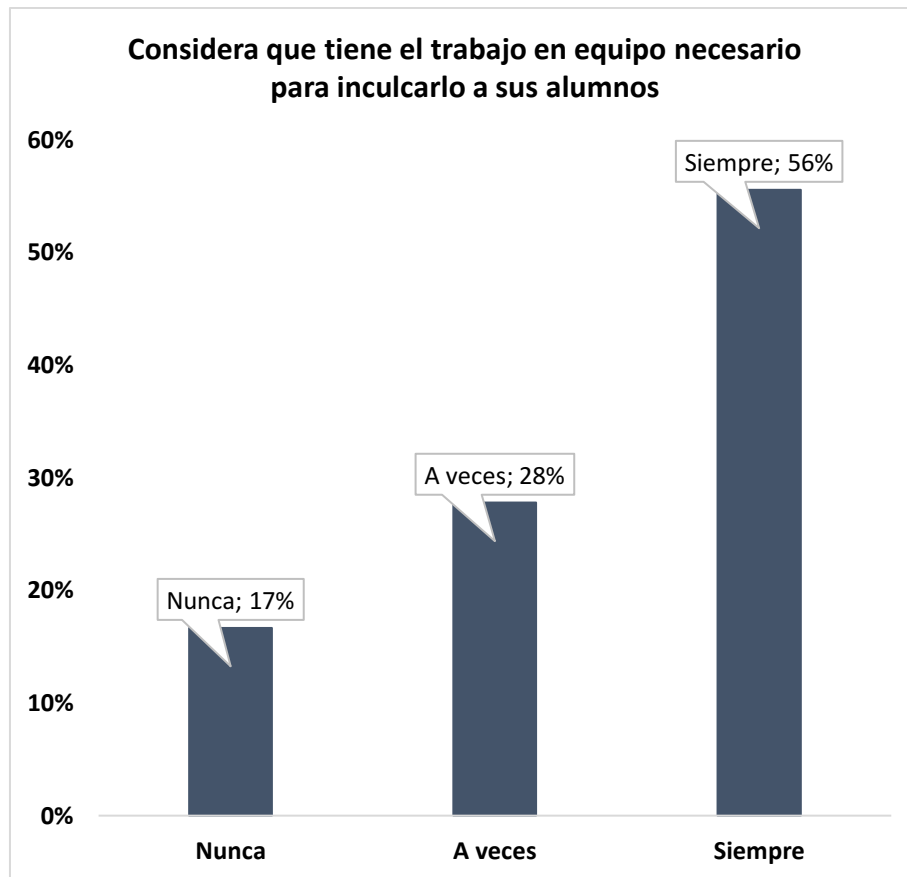


Figura 8 Considera que tiene el trabajo en equipo necesario para inculcarlo a sus alumnos

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 18 docentes quienes afirman que; el 17% nunca tiene el trabajo en equipo necesario para inculcarlo a sus alumnos, el 28% a veces tiene el trabajo en equipo necesario para inculcarlo a sus alumnos y el 56% siempre tiene el trabajo en equipo necesario para inculcarlo a sus alumnos.

Tabla 9

Considera que resuelve los problemas fácilmente y lo inculca a sus alumnos

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	2	11%
A veces	5	28%
Siempre	11	61%
TOTAL	18	100%

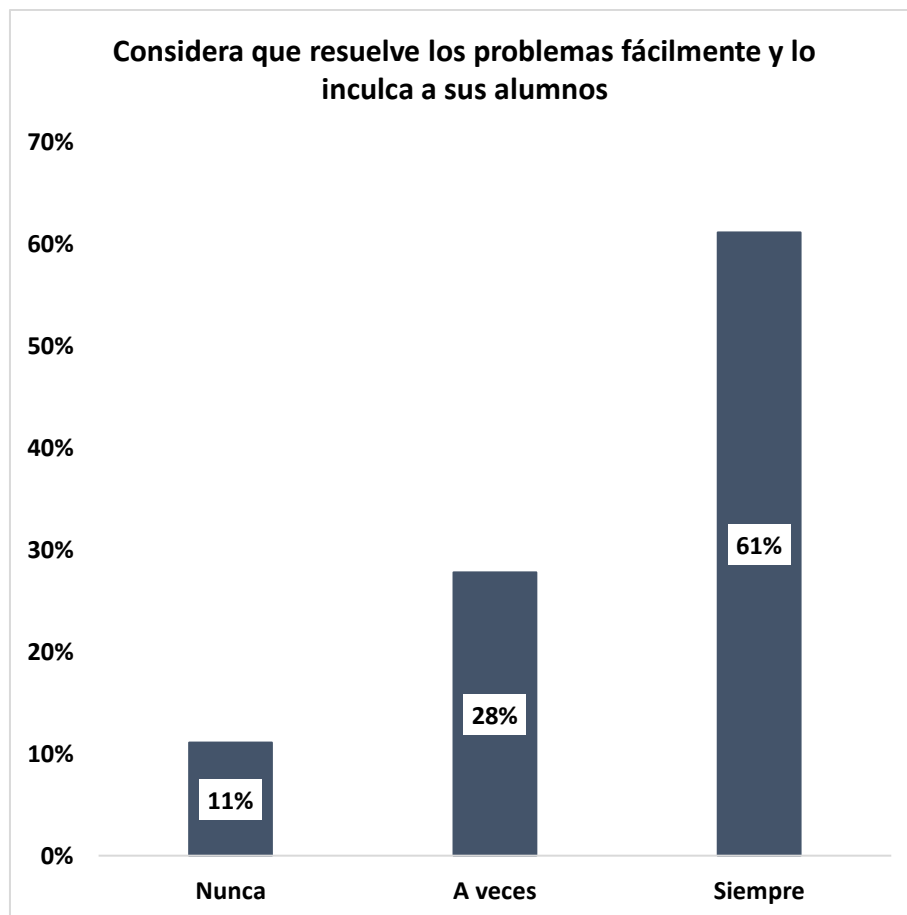


Figura 9 Considera que resuelve los problemas fácilmente y lo inculca a sus alumnos

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 18 docentes quienes afirman que; el 11% nunca resuelve los problemas fácilmente y lo inculca a sus alumnos, el 28% a veces resuelve los problemas fácilmente y lo inculca a sus alumnos y el 61% siempre resuelve los problemas fácilmente y lo inculca a sus alumnos.

Tabla 10

Considera que desarrolla su pensamiento crítico con facilidad y lo inculca a sus alumnos

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	4	22%
A veces	5	28%
Siempre	9	50%
TOTAL	18	100%

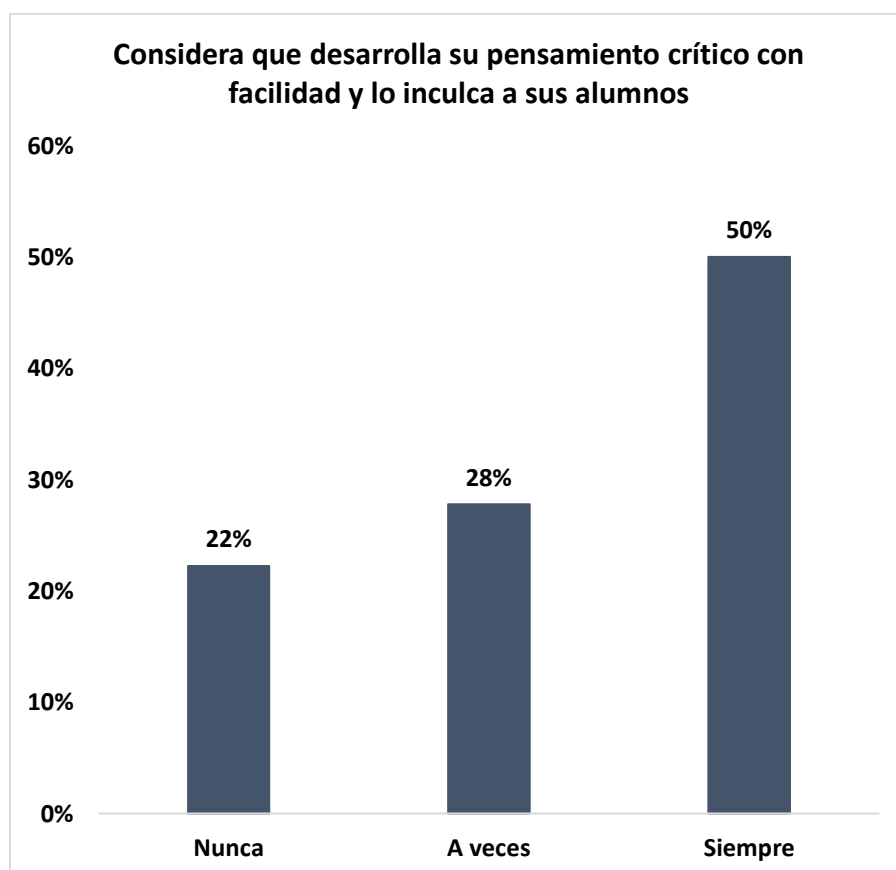


Figura 10 Considera que desarrolla su pensamiento crítico con facilidad y lo inculca a sus alumnos

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 18 docentes quienes afirman que; el 22% nunca desarrolla su pensamiento crítico con facilidad y lo inculca a sus alumnos, el 28% a veces desarrolla su pensamiento crítico con facilidad y lo inculca a sus alumnos y el 50% siempre desarrolla su pensamiento crítico con facilidad y lo inculca a sus alumnos.

Tabla 11

Considera que practica la ética y lo inculca a sus alumnos

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	3	17%
A veces	6	33%
Siempre	9	50%
TOTAL	18	100%

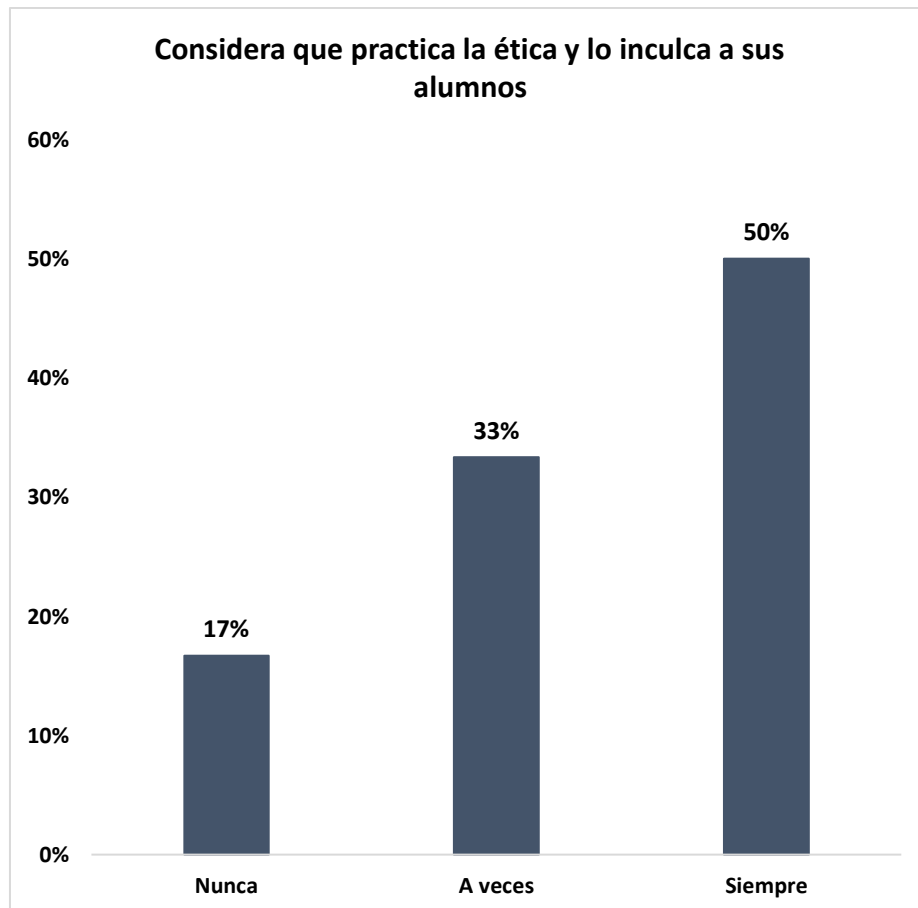


Figura 11 Considera que practica la ética y lo inculca a sus alumnos

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 18 docentes quienes afirman que; el 17% nunca practica la ética y lo inculca a sus alumnos, el 33% a veces practica la ética y lo inculca a sus alumnos y el 50% siempre practica la ética y lo inculca a sus alumnos.

Tabla 12

Considera que practica la creatividad y lo inculca a sus alumnos

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	3	17%
A veces	5	28%
Siempre	10	56%
TOTAL	18	100%

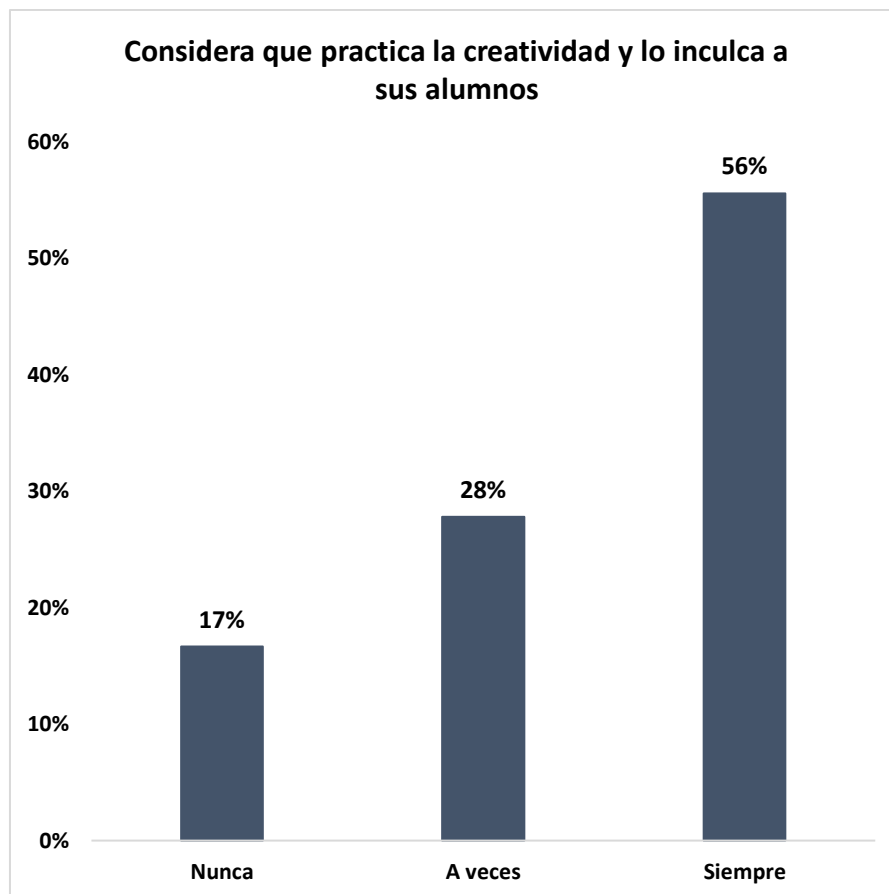


Figura 12 Considera que practica la creatividad y lo inculca a sus alumnos

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 18 docentes quienes afirman que; el 17% nunca practica la creatividad y lo inculca a sus alumnos, el 28% a veces practica la creatividad y lo inculca a sus alumnos y el 56% siempre practica la creatividad y lo inculca a sus alumnos.

Tabla 13

Considera que desarrolla el liderazgo transformacional en su institución educativa

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	3	17%
A veces	6	33%
Siempre	9	50%
TOTAL	18	100%

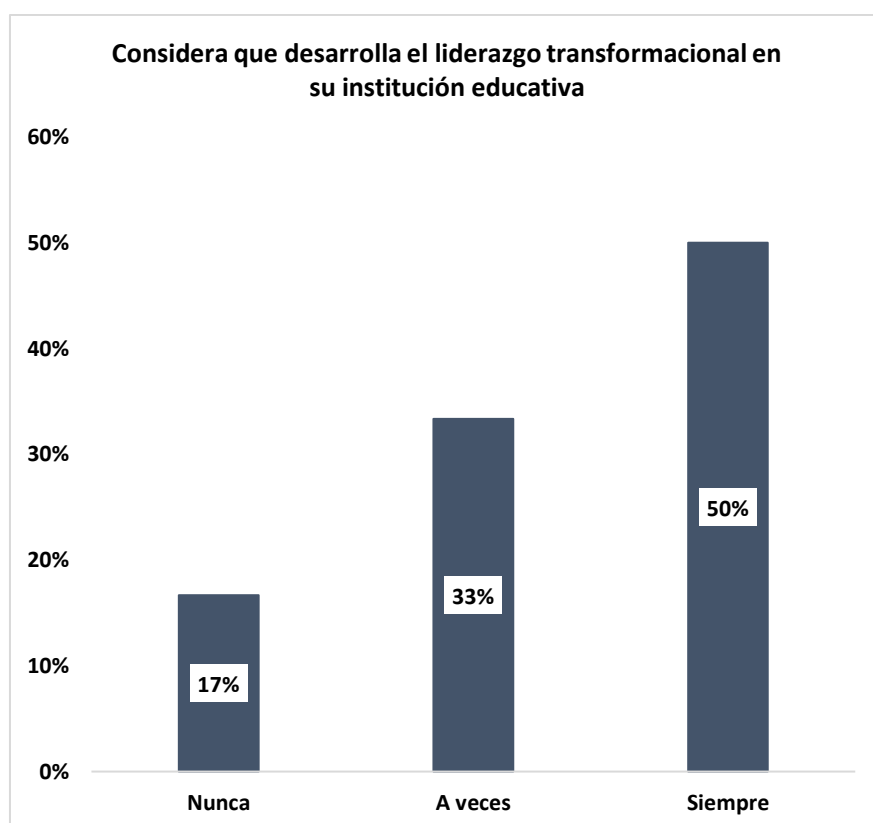


Figura 13 Considera que desarrolla el liderazgo transformacional en su institución educativa

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 18 docentes quienes afirman que; el 17% nunca desarrolla el liderazgo transformacional en su institución educativa, el 33% a veces desarrolla el liderazgo transformacional en su institución educativa y el 50% siempre desarrolla el liderazgo transformacional en su institución educativa.

Tabla 14

Considera que desarrolla el liderazgo pedagógico en su institución educativa

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	3	17%
A veces	5	28%
Siempre	10	56%
TOTAL	18	100%

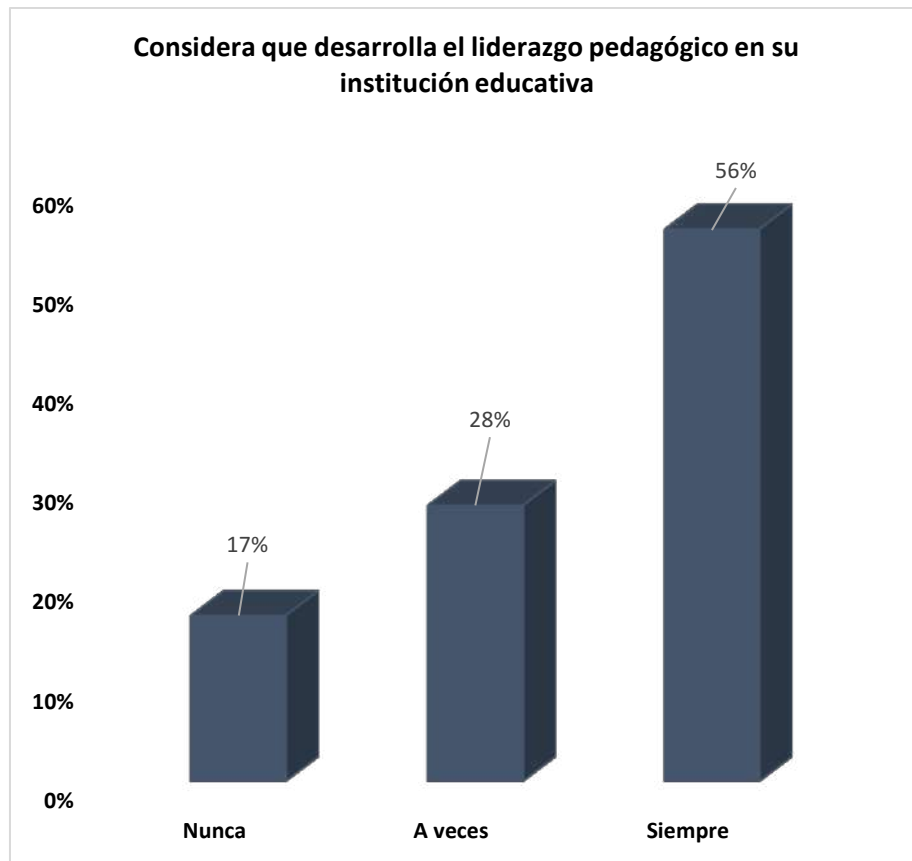


Figura 14 Considera que desarrolla el liderazgo pedagógico en su institución educativa

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 18 docentes quienes afirman que; el 17% nunca desarrolla el liderazgo pedagógico en su institución educativa, el 28% a veces desarrolla el liderazgo pedagógico en su institución educativa y el 56% siempre desarrolla el liderazgo pedagógico en su institución educativa.

Tabla 15

Considera que desarrolla el liderazgo constructivista en su institución educativa

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	4	22%
A veces	5	28%
Siempre	9	50%
TOTAL	18	100%

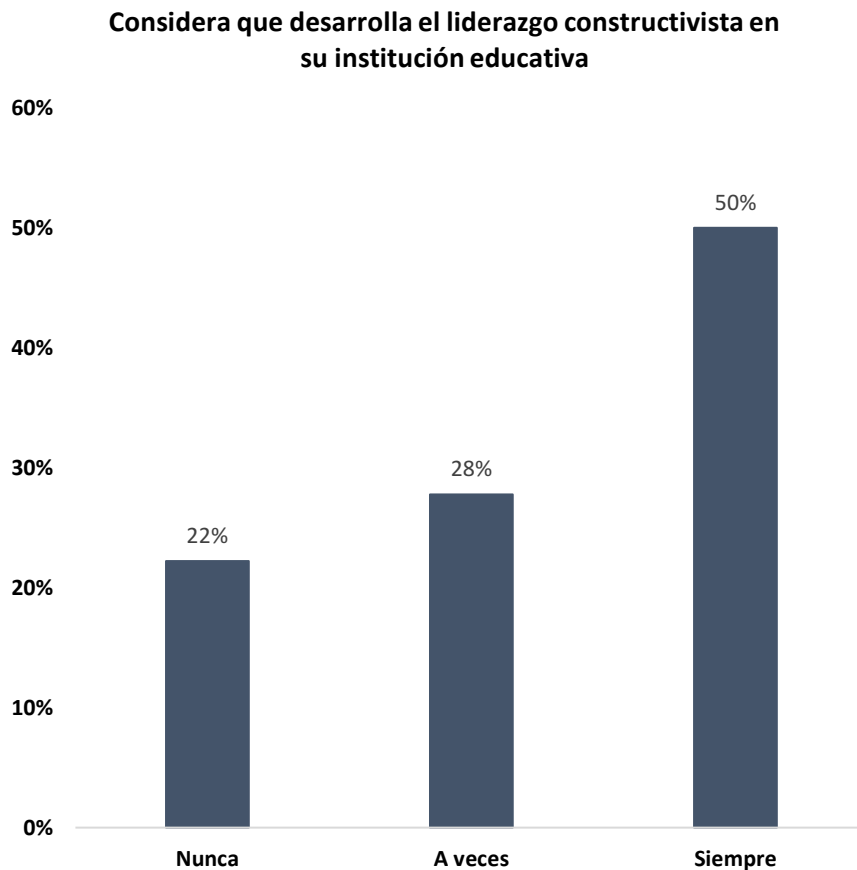


Figura 15 Considera que desarrolla el liderazgo constructivista en su institución educativa

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 18 docentes quienes afirman que; el 22% nunca desarrolla el liderazgo constructivista en su institución educativa, el 28% a veces desarrolla el liderazgo constructivista en su institución educativa y el 50% siempre desarrolla el liderazgo constructivista en su institución educativa.

Tabla 16

Considera que desarrolla el liderazgo democrático en su institución educativa

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	4	22%
A veces	6	33%
Siempre	8	44%
TOTAL	18	100%

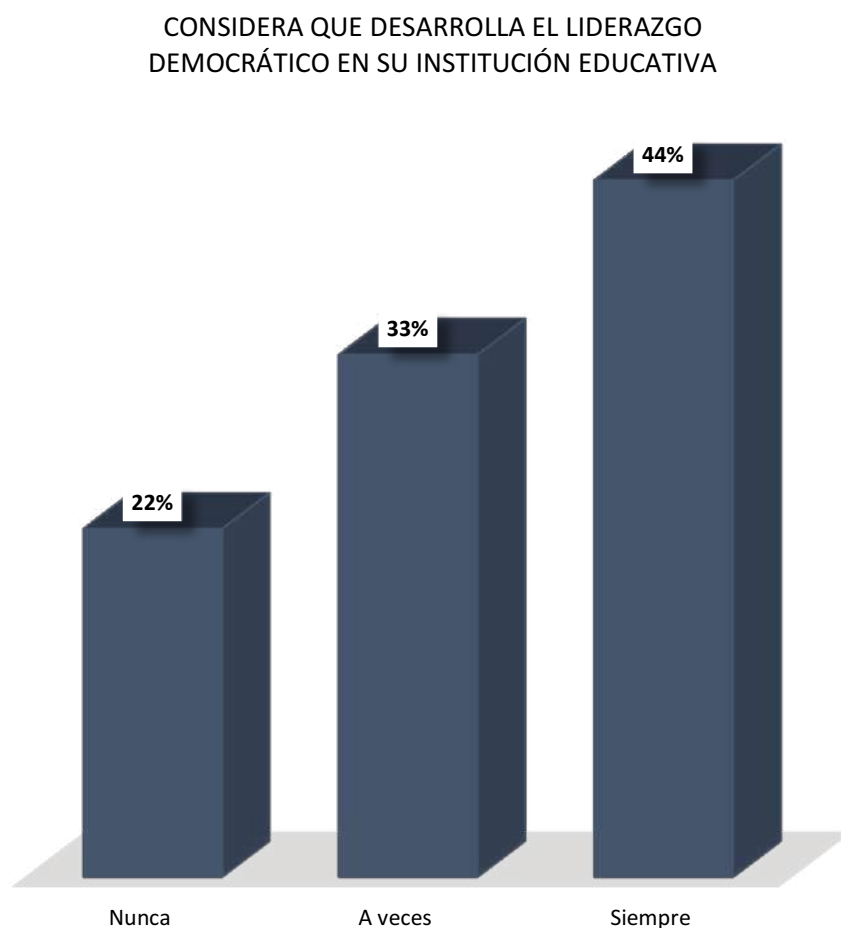


Figura 16 Considera que desarrolla el liderazgo democrático en su institución educativa

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 18 docentes quienes afirman que; el 22% nunca desarrolla el liderazgo democrático en su institución educativa, el 33% a veces desarrolla el liderazgo democrático en su institución educativa y el 44% siempre desarrolla el liderazgo democrático en su institución educativa.

Tabla 17

Considera que desarrolla el liderazgo empático en su institución educativa

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	5	28%
A veces	9	50%
Siempre	4	22%
TOTAL	18	100%

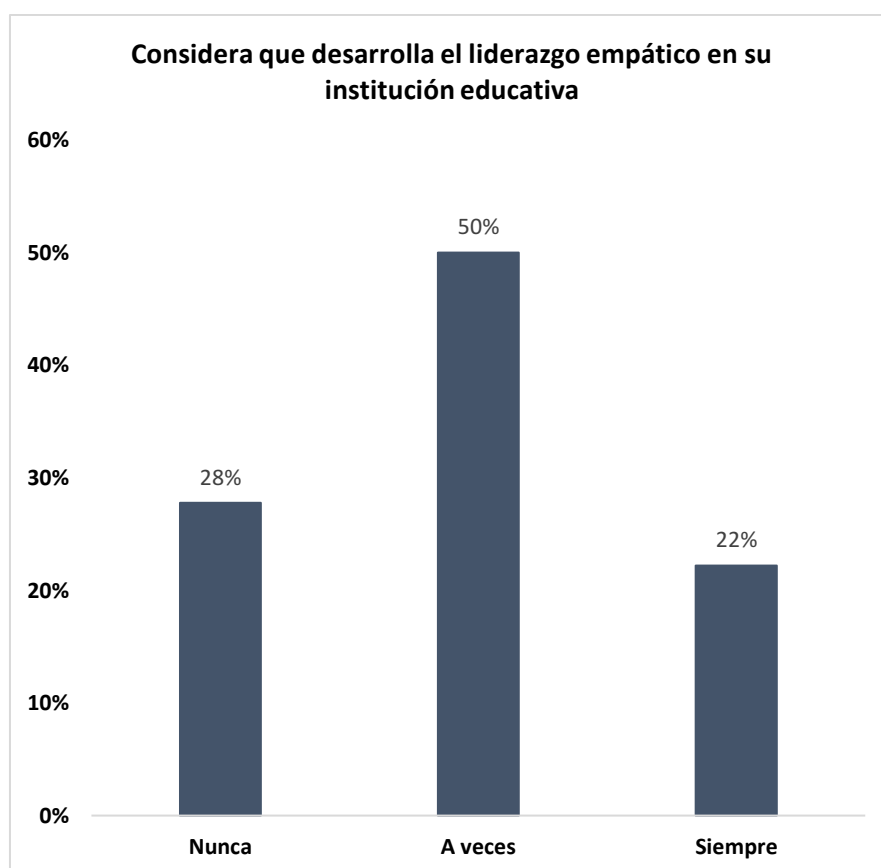


Figura 17 Considera que desarrolla el liderazgo empático en su institución educativa

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 18 docentes quienes afirman que; el 28% nunca desarrolla el liderazgo empático en su institución educativa, el 50% a veces desarrolla el liderazgo empático en su institución educativa y el 22% siempre desarrolla el liderazgo empático en su institución educativa.

Tabla 18

Considera que desarrolla el liderazgo consolador en su institución educativa

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	6	33%
A veces	9	50%
Siempre	3	17%
TOTAL	18	100%

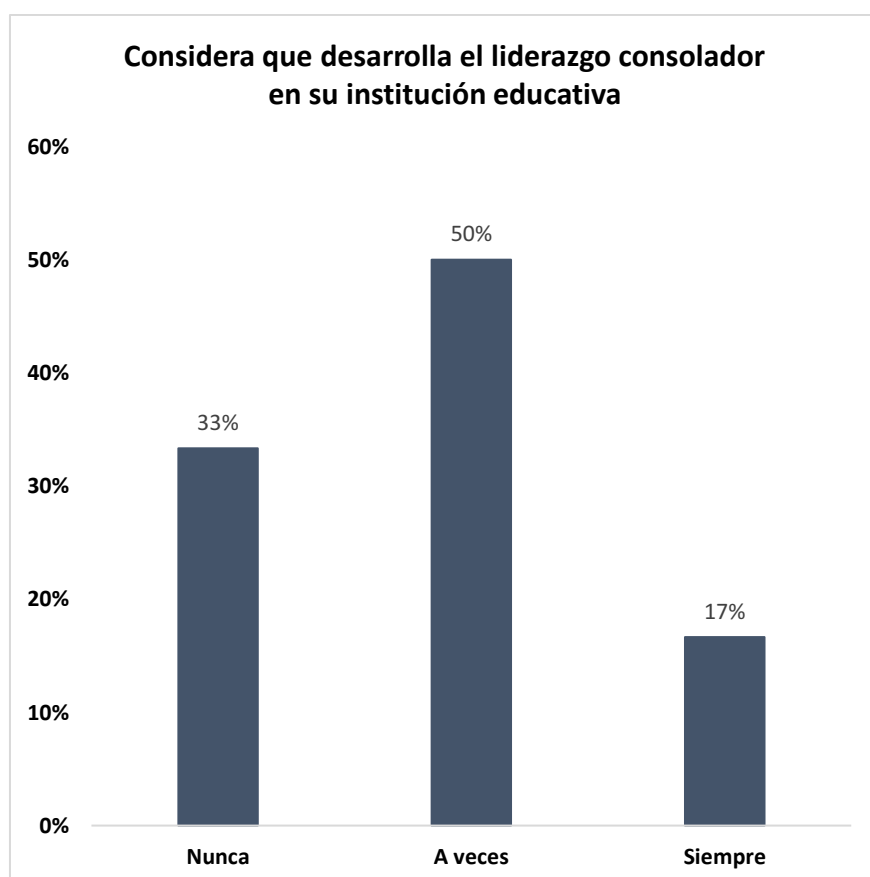


Figura 18 Considera que desarrolla el liderazgo consolador en su institución educativa

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 18 docentes quienes afirman que; el 33% nunca desarrolla el liderazgo consolador en su institución educativa, el 50% a veces desarrolla el liderazgo consolador en su institución educativa y el 17% siempre desarrolla el liderazgo consolador en su institución educativa.

Tabla 19

Considera que desarrolla el liderazgo motivador en su institución educativa

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	6	33%
A veces	8	44%
Siempre	4	22%
TOTAL	18	100%

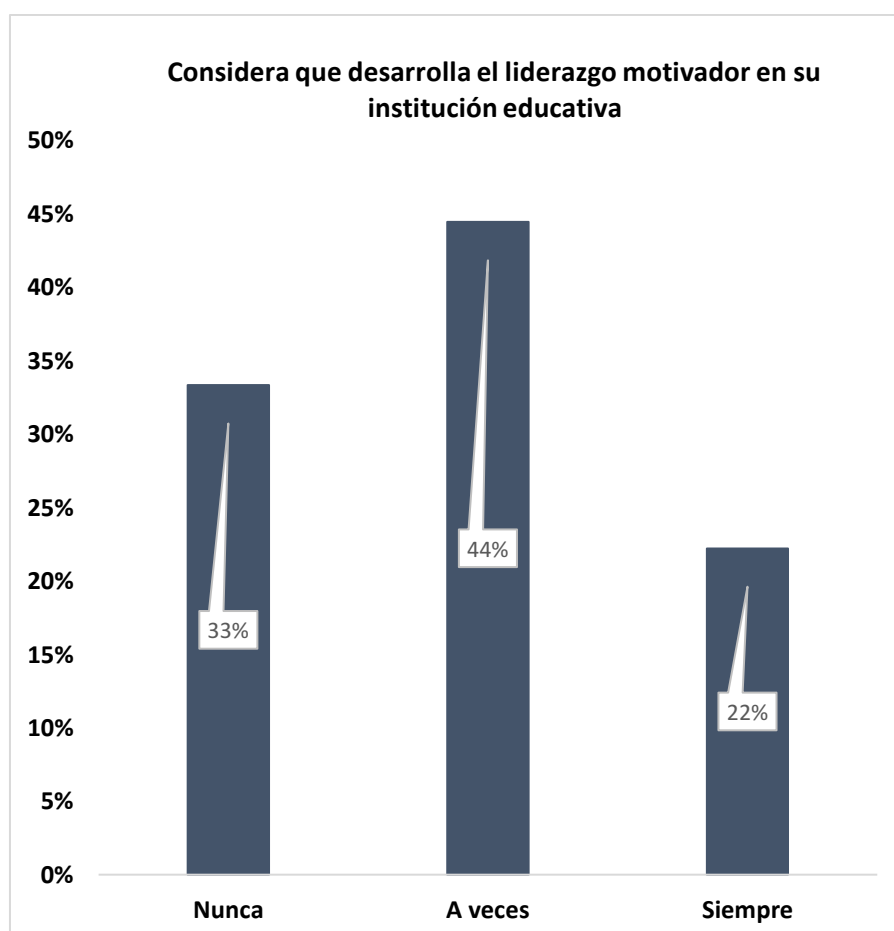


Figura 19 Considera que desarrolla el liderazgo motivador en su institución educativa

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 18 docentes quienes afirman que; el 33% nunca desarrolla el liderazgo motivador en su institución educativa, el 44% a veces desarrolla el liderazgo motivador en su institución educativa y el 22% siempre desarrolla el liderazgo motivador en su institución educativa.

Tabla 20

Considera que desarrolla el liderazgo ejemplar en su institución educativa

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	4	22%
A veces	9	50%
Siempre	5	28%
TOTAL	18	100%

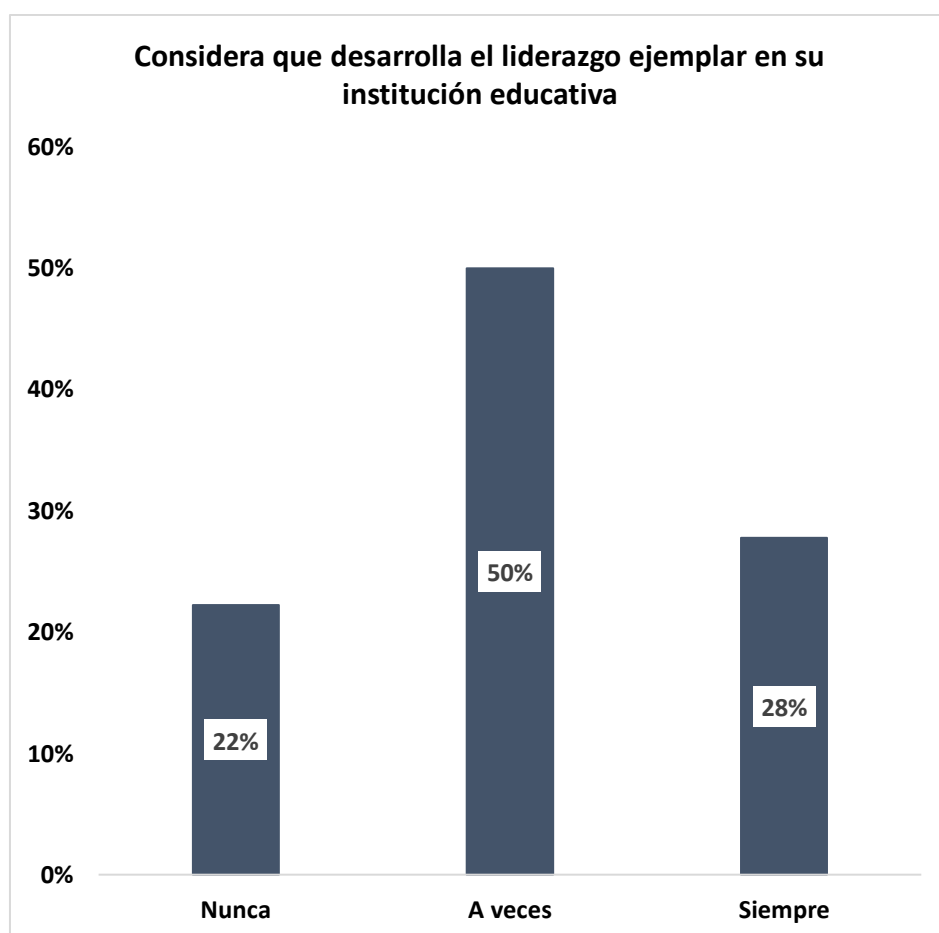


Figura 20 Considera que desarrolla el liderazgo ejemplar en su institución educativa

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 18 docentes quienes afirman que; el 22% nunca desarrolla el liderazgo ejemplar en su institución educativa, el 50% a veces desarrolla el liderazgo ejemplar en su institución educativa y el 28% siempre desarrolla el liderazgo ejemplar en su institución educativa.

4.2 Contratación de hipótesis

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS GENERAL

H₀: Las habilidades blandas no se relacionan significativamente con el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025.

H₁: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 21

Correlación entre las habilidades blandas y el liderazgo docente

		habilidades	
		blandas	liderazgo docente
habilidades blandas	Correlación de Pearson	1	0,874*
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	18	18
liderazgo docente	Correlación de Pearson	0,874*	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	18	18

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

INTERPRETACIÓN:

El índice de correlación es de 0,874 según Pearson, el índice de correlación es positivo y significativo de acuerdo a la escala de Bisquerra.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

De acuerdo a los resultados se afirma que las habilidades blandas se relacionan significativamente con el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025.

Estos resultados tienen relación con Solano (2022) en su tesis *“Habilidades blandas y liderazgo directivo en las instituciones educativas de la Ugel Pangoa”*, tiene como resumen que los resultados indican una correlación positiva moderada entre las habilidades interpersonales y el liderazgo directivo, con un coeficiente de correlación de rangos de Spearman de $r = 0,621$ y un valor p de 0,000. Esto sugiere que las habilidades de interacción positiva de los líderes directivos están estrechamente relacionadas con la gestión eficaz de la Institución Educativa Ugel Pangoa.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se tiene como conclusión que las habilidades blandas se relacionan significativamente con el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025.

Se tiene como conclusión que las habilidades intrapersonales se relacionan significativamente con el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025.

Se tiene como conclusión que las habilidades interpersonales se relacionan significativamente con el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025.

Se tiene como conclusión que las habilidades profesionales se relacionan significativamente con el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda emplear un enfoque de coaching educativo, concretamente la implementación y evaluación de programas de coaching para mejorar las habilidades interpersonales del profesorado.

Se recomienda realizar evaluaciones de impacto, es decir, estudiar sistemáticamente cómo el liderazgo impacta directamente en el clima institucional y el bienestar docente.

Se recomienda promover la formación continua, es decir, promover la investigación pertinente y desarrollar planes de acción personalizados basados en la autoevaluación de las habilidades interpersonales del profesorado.

Se recomienda evaluar la inteligencia emocional en el aula, es decir, analizar el impacto de la autoconciencia y las habilidades de autogestión del profesorado en la reducción del estrés estudiantil y la mejora del rendimiento académico.

Se recomienda analizar el liderazgo transformacional y la competencia socioemocional: evaluar la relación entre los líderes que practican el liderazgo transformacional y la mejora de las habilidades interpersonales de sus equipos docentes.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Campoverde, A., & Centurión, D. (2023). habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuartto año. *Pregrado*. Escuela Militar de Chorrillos, Lima, Perú.
- Cortez, Y. (2024). Habilidades blandas y estilos de liderazgo de los funcionarios y directivos de la Sede del Gobierno Regional de Ayacucho. *Pregrado*. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho, Perú.
- Delgado, A., & Estrada, S. (2025). Programa de capacitación en habilidades blandas para supervisores de la empresa minera Chungar. *Posgrado*. Universidad Continental, Huancayo, Perú.
- Guevara, J. (2023). habilidades blandas para desarrollar el liderazgo transformacional. *Pregrado*. Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
- Orellana, F. (2024). Plan de habilidades blandas para mejorar el liderazgo directivo. *Posgrado*. Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Quesada, D. (2020). habilidades blandas para meorar la interrelación de los líderes. *Posgrado*. Universidad EAN, Bogotá, Colombia.
- Solano, M. (2022). habilidades blandas y liderazgo directivo en las instituciones educativas de la Ugel Pangoa. *Posgrado*. Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.
- Suzanne, L. (2021). Habilidades Blandas de Líderes de Equipos de Proyectos del Sector Construcción. *Posgrado*. Universidad EAFIT, Medellín, Colombia.

Villacorta, J. (2024). programa de habilidades blandas para fortalecer el liderazgo prdagógico en una institución educativa. *Pregrado*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.

7.2 Fuentes electrónicas

Achach, L., & Cisneros, E. (2024). *Factores asociados al liderazgo docente*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78582024000100019

Camus, A. (21 de 02 de 2024). *Qué es el liderazgo docente y por qué hay profesores que recordamos toda la vida*. Obtenido de <https://theconversation.com/que-es-el-liderazgo-docente-y-por-que-hay-profesores-que-recordamos-toda-la-vida-222522>

Iman, L. (2021). *Habilidades blandas*. Obtenido de <https://www.iberdrola.com/talento/habilidades-blandas>

Padilla, J. (2022). *¿Qué son exactamente las habilidades blandas?* Obtenido de <https://postgrado.ucsp.edu.pe/articulos/que-son-habilidades-blandas/>

Perez, L. (13 de 12 de 2023). *Habilidades blandas en la educación*. Obtenido de <https://www.postgradoutp.edu.pe/blog/a/habilidades-blandas-en-la-educacion/>

Pichilingue, E. (2023). *6 tipos de liderazgo que como docente debes conocer*. Obtenido de <https://educrea.cl/6-tipos-de-liderazgo-que-como-docente-debes-conocer/>

Ramirez, A. (2022). *Dimensiones de liderazgo pedagógico-docente*. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/9aec/9a3085ebbf5ff7bd3d3c2aa8f98554f7aa16.pdf>

Torres, U. (11 de 07 de 2023). *¿Qué son las habilidades blandas y por qué son importantes?* Obtenido de <https://www.utp.edu.pe/blog/que-son-habilidades-blandas>

Uribe, J. (25 de 06 de 2025). *¿Qué son las habilidades blandas o soft skills y cuáles son las más importantes?* Obtenido de <https://peru.unir.net/revista/mba/habilidades-blandas-soft-skills/>

ANEXOS

Universidad Nacional
José Faustino Sánchez Carrión
ESCUELA DE POSGRADO



ENCUESTA SOBRE HABILIDADES BLANDAS Y LIDERAZGO DOCENTE

1=Nunca; 2= A veces; 3= Siempre

Si no puede contestar una pregunta o si la pregunta no tiene sentido para usted, por favor pregúntele a la persona que le entregó este cuestionario y le explicó la importancia de su participación.

HABILIDADES BLANDAS				
I. Habilidades intrapersonales		Calificación		
		1	2	3
1.	Considera que tiene el autoconocimiento necesario para inculcarlo a sus alumnos.			
2.	Considera que tiene la resiliencia necesaria para inculcarlo a sus alumnos.			
3.	Considera que tiene la motivación necesaria para inculcarlo a sus alumnos.			
4.	Considera que tiene la flexibilidad necesaria para inculcarlo a sus alumnos.			
II. Habilidades interpersonales		Calificación		
		1	2	3
5.	Considera que tiene la comunicación asertiva necesaria para inculcarlo a sus alumnos.			
6.	Considera que tiene la empatía necesaria para inculcarlo a sus alumnos.			
7.	Considera que tiene el liderazgo necesario para inculcarlo a sus alumnos.			
8.	Considera que tiene el trabajo en equipo necesario para inculcarlo a sus alumnos.			
III. Habilidades profesionales		Calificación		
		1	2	3
9.	Considera que resuelve los problemas fácilmente y lo inculca a sus alumnos.			
10.	Considera que desarrolla su pensamiento crítico con facilidad y lo inculca a sus alumnos.			
11.	Considera que practica la ética y lo inculca a sus alumnos.			
12.	Considera que practica la creatividad y lo inculca a sus alumnos.			

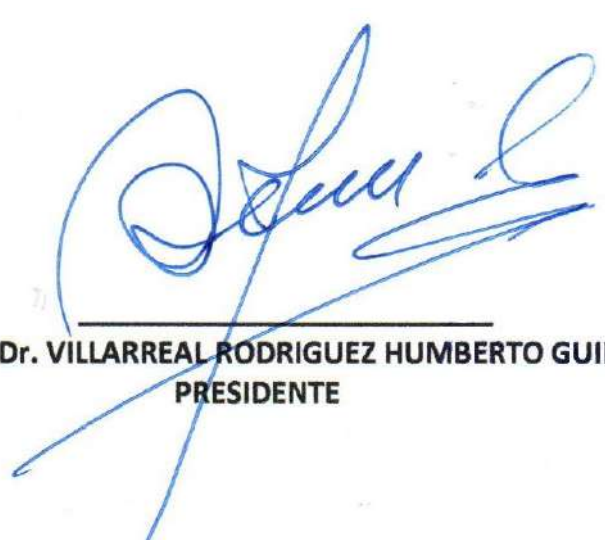
LIDERAZGO DOCENTE				
IV. Liderazgo basado en el enfoque pedagógico		Calificación		
		1	2	3
13.	Considera que desarrolla el liderazgo transformacional en su institución educativa.			
14.	Considera que desarrolla el liderazgo pedagógico en su institución educativa.			
15.	Considera que desarrolla el liderazgo constructivista en su institución educativa.			
16.	Considera que desarrolla el liderazgo democrático en su institución educativa.			
V. Liderazgo basado en la relación interpersonal		Calificación		
		1	2	3
17.	Considera que desarrolla el liderazgo empático en su institución educativa.			
18.	Considera que desarrolla el liderazgo consolador en su institución educativa.			
19.	Considera que desarrolla el liderazgo motivador en su institución educativa.			
20.	Considera que desarrolla el liderazgo ejemplar en su institución educativa.			

Muchas gracias por su participación

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación de las habilidades blandas y el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025?	OBJETIVO GENERAL: Determinar cuál es la relación de las habilidades blandas y el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025.	HIPOTESIS GENERAL: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025.	VARIABLE X	X1= Habilidades intrapersonales X2= Habilidades interpersonales	NIVEL DE INVESTIGACION: correlacional DISEÑO DE LA INVESTIGACION No experimental TIPO DE INVESTIGACION Básico
PROBLEMAS ESPECIFICOS: ¿Cuál es la relación de las habilidades intrapersonales y el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025? ¿Cuál es la relación de las habilidades interpersonales y el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025? ¿Cuál es la relación de las habilidades profesionales y el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025?	OBJETIVOS ESPECIFICOS: Determinar cuál es la relación de las habilidades intrapersonales y el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025. Determinar cuál es la relación de las habilidades interpersonales y el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025. Determinar cuál es la relación de las habilidades profesionales y el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025.	HIPOTESIS ESPECIFICOS: Las habilidades intrapersonales se relacionan significativamente con el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025. Las habilidades interpersonales se relacionan significativamente con el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025. Las habilidades profesionales se relacionan significativamente con el liderazgo de los docentes de la institución educativa privada los Cervantinos, Puente Piedra, 2025.	Habilidades blandas VARIABLE Y Liderazgo	X3= Habilidades profesionales Y1= Liderazgo basado en el enfoque pedagógico Y2= Liderazgo basado en la relación interpersonal	ENFOQUE DE LA INVESTIGACION: Cuantitativo POBLACION: 18 docentes MUESTRA: 18 docentes ESTADISTICO DE PRUEBA: Spss TECNICA: Encuesta INSTRUMENTOS: Cuestionario 12 preguntas para medir la variable X 8 preguntas para medir la variable Y



M(o). JORGE LUIS MEJIA GARCIA
ASESOR



Dr. VILLARREAL RODRIGUEZ HUMBERTO GUILLERMO
PRESIDENTE



Dra. MARCELO ANGULO NORVINA MARLENA
SECRETARIO



Dra. APOLINARIO RIVERA FELIPA HINMER HILEM
VOCAL