



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA 6066, VILLA EL SALVADOR, 2020

Línea de investigación:
Educación para la sociedad del conocimiento

Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión y
Administración de la Educación

Autora

Valencia Saraya, Erika Manuela

Asesor

Bazán Briceño, José Luis

ORCID: 0000-0001-8604-3260

Jurado

Vásquez García, Pedro Alipio

Cumpa Farfán, Luis Alberto

Saravia Pachas. Delia Antonia

Lima - Perú

2023

Reporte de Análisis de Similitud

Archivo:

[1A VALENCIA SARAYA ERIKA MANUELA MAESTRÍA 2023.Docx](#)

Fecha del Análisis:

10/04/2023

Analizado por:

Astete Llerena, Johnny Tomas

Correo del analista:

jastete@unfv.edu.pe

Porcentaje:

11 %

Título:

HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 6066, VILLA EL SALVADOR, 2020

Enlace:

<https://secure.arkund.com/old/view/156467867-113797-573046#DY+7akNBEEP/5dYHs/PanfWvGBfBJOEWduPS5N8jmCOkQY0+x/N9XG8Dw0aLjZmSKZuLECIKTLGEeqZe4wM3XGYTxCCMcEI+iSImsYgmNjllI50MMskij7nIjdfDcoop4JKSp9JbeZg6YwetNTp oJMuetKLbrbdOd7n7+v8OR9fr8f3cR0X7YnwudMky3b9/QM=>



DRA. MIRIAM LILIANA FLORES CORONADO
JEFA DE GRADOS Y GESTIÓN DEL EGRESADO



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 6066, VILLA EL SALVADOR, 2020

Línea de investigación:

Educación para la sociedad del conocimiento

Tesis para optar el Grado Académico de
Maestra en Gestión y Administración de la Educación

Autora:

Valencia Saraya, Erika Manuela

Asesor:

Bazán Briceño, José Luis

ORCID: 0000-0001-8604-3260

Jurado:

Vásquez García, Pedro Alipio

Cumpa Farfán, Luis Alberto

Saravia Pachas. Delia Antonia

Lima – Perú

2023

DEDICATORIA

A Dios por permitir haber llegado a esta etapa profesional, y a mi familia, en especial a mis padres por la educación que me dieron amor y a mi familia quienes estuvieron siempre dándome ánimos.

AGRADECIMIENTO

Al personal jerárquico, docente y administrativo de la Escuela Universitaria de Posgrado, por la colaboración permanente para el desarrollo de la presente tesis y un agradecimiento especial a mi asesor Mg. José Luis Bazán Briceño, por su dedicación y sugerencias para el mejor desarrollo de la tesis.

INDICE

RESUMEN.....	i
ABSTRACT.....	ii
I.INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	2
1.2. Descripción del problema	3
1.3. Formulación del problema	4
1.3.1. Problema general	4
1.3.2. Problemas específicos	4
1.4. Antecedentes	4
1.4.1. Antecedentes internacionales	4
1.4.2. Antecedentes nacionales.....	7
1.5. Justificación de la investigación	9
1.6. Limitaciones de la investigación	10
1.7. Objetivos	10
1.7.1. Objetivo general	10
1.7.2. Objetivos específicos.....	10
1.8. Hipótesis.....	11
1.8.1. Hipótesis general	11
1.8.2. Hipótesis específicas	11
II.MARCO TEÓRICO.....	12
2.1. Marco conceptual	12
2.1.1. Definición de habilidades blandas	12
2.1.2. Sobre la transcendencia de las Habilidades Blandas en la Enseñanza Pedagógica de los Docentes de Educación Básica Regular – EBR.....	15

2.1.3. Teoría acerca de las habilidades blandas.....	16
2.1.4. Dimensiones de las habilidades blandas.....	16
2.1.5. Tipos de Habilidades Blandas que desarrollan los Docentes.....	18
2.2. Bases teóricas del desempeño laboral	20
2.1.1. Definición del desempeño laboral	20
2.2.2. Origen de desempeño laboral.....	21
2.2.3. Teorías acerca del desempeño laboral	22
2.2.4. Dimensiones del desempeño laboral	22
2.2.5. Evaluación del desempeño	24
2.2.6. Objetivos de la evaluación del desempeño.....	25
III.MÉTODO.....	27
3.1 Tipo de investigación	27
3.2. Población y muestra	27
3.3. Operacionalización de variables.....	28
3.4. Instrumentos.....	30
3.5. Procedimientos	30
3.6. Análisis de datos	32
3.7. Consideraciones éticas	32
IV.RESULTADOS	33
V.DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	95
VI.CONCLUSIONES	112
VII. RECOMENDACIONES	115
VIII. REFERENCIAS	117
IX. ANEXOS	120
Anexo A: Matriz de Consistencia	120

Anexo B: Instrumento de recolección de datos (Habilidades blandas)	121
Anexo C: Instrumento de recolección de datos (Desempeño laboral)	123
Anexo D: Base de datos Confiabilidad	125
Anexo E: Ficha de validación de instrumento por Juicio de expertos.....	127

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de la población de los docentes	28
Tabla 2	Operacionalización de la variable habilidades blandas	29
Tabla 3	Operacionalización de la variable desempeño laboral.....	29
Tabla 4	Juicio de expertos.....	31
Tabla 5	Confiabilidad de las variables	31
Tabla 6	Se vienen aplicando las habilidades blandas por parte de los docentes	33
Tabla 7	Se cumple la asertividad necesario en los docentes, durante el desempeño de su labor pedagógica correspondiente.....	34
Tabla 8	Se mantiene una comunicación permanente entre Docentes, durante su desempeño pedagógico.	35
Tabla 9	Se tienen los Conocimientos necesarios por parte de los Docentes sobre las Habilidades Blandas, durante el desarrollo de la Enseñanza Pedagógica. ..	36
Tabla 10	Se tiene una alta percepción positiva por parte de los Docentes sobre el nivel de desarrollo de las Habilidades Blandas que utilizan en la enseñanza pedagógica. ...	37
Tabla 11	Los docentes trabajan en equipo para mejorar sus capacidades de enseñanza	38
Tabla 12	Actúo de manera asertiva si quiero tener éxito en el futuro.	39
Tabla 13	Tengo una visión de crecimiento profesional a futuro.	40
Tabla 14	Planifico la mejor forma para exponer mi punto de vista, antes de una conversación problemática.....	41
Tabla 15	Tomo mis propias decisiones, cuando mis colegas quieren que haga una cosa distinta	42
Tabla 16	Asumo mis funciones teniendo como meta ascender de cargo o nivel	43
Tabla 17	Dirijo a mis colegas con iniciativa propia	44
Tabla 18	Actúo de manera democrática y participativa en los equipos de trabajo con mis	

colegas en un clima de confianza	45
Tabla 19 Motivo a mis colegas a tener iniciativa propia para llegar a una meta en común ...	46
Tabla 20 Oriento, guío y doy el ejemplo de compromiso en la institución educativa donde trabajo en un clima de confianza	47
Tabla 21 Promuevo un buen clima de confianza de manera permanente	48
Tabla 22 Identifico las causas de una situación problemática en la I.E.	49
Tabla 23 Tomo decisiones ante una situación problemática, apuntando siempre hacia la mejora del objetivo final.....	50
Tabla 24 Mantengo la tranquilidad ante situaciones difíciles.....	51
Tabla 25 Llego a un acuerdo sobre la solución más adecuada en un conflicto	52
Tabla 26 Participo en la toma de decisiones en la I.E.	53
Tabla 27 Acepto, aunque no esté de acuerdo con las ideas de mis colegas.	54
Tabla 28 Asumo compromisos con mis colegas para el logro de objetivos comunes	55
Tabla 29 Participo activamente en todas las actividades de la I.E	56
Tabla 30 Expreso mis ideas de manera oportuna y correcta.....	57
Tabla 31 Comunico mis inquietudes de manera pertinente y oportuna	58
Tabla 32 Expreso de manera correcta y con fluidez mis necesidades.....	59
Tabla 33 Logro comunicarme con la comunidad educativa de manera atenta y fluida	60
Tabla 34 Expreso mi malestar de manera respetuosa y clara ante una agresión verbal.....	61
Tabla 35 Realizo las tareas diarias asignadas eficazmente.	62
Tabla 36 Cumpló con los objetivos trazados en los requerimientos de mi desempeño.	63
Tabla 37 Utilizo los recursos efectivamente reduciendo posibles pérdidas.....	64
Tabla 38 Participo activamente en el trabajo y cumplimiento de los objetivos comunes.....	65
Tabla 39 Participo en la toma de decisiones del grupo de trabajo.	66
Tabla 40 Me adapto fácilmente a posibles cambios circunstanciales y al estilo de tiempo. ..	67

Tabla 41	Tengo habilidad para relacionarme con mis compañeros	68
Tabla 42	Soy amable y respetuoso con sus compañeros de trabajo.	69
Tabla 43	Propongo ideas para mejorar el método de trabajo en el área.....	70
Tabla 44	Me anticipo en la realización de las tareas.	71
Tabla 45	Tengo iniciativa propia en diversas situaciones.....	72
Tabla 46	Muestro habilidades para desempeñarse en situaciones especiales y emergencia.	73
Tabla 47	Soy asertivo para comunicarse con los demás.	74
Tabla 48	Soy empático y tolerante con mis compañeros.	75
Tabla 49	Cumplo con su asistencia y puntualidad.	76
Tabla 50	Tengo una actitud positiva en las evaluaciones sobre mi desempeño.	77
Tabla 51	Transmito confianza a sus compañeros de trabajo.	78
Tabla 52	Genero confianza y comodidad a los estudiantes y otros docentes	79
Tabla 53	Considero que soy organizado en mis actividades laborales.	80
Tabla 54	Demuestro confianza con mis actitudes y aptitudes en base a la experiencia laboral en el área	81
Tabla 55	Tengo conocimiento de mis funciones desde el proceso de selección.	82
Tabla 56	Demuestro un alto dominio en la realización de mis actividades laborales.....	83
Tabla 57	De la correlación no paramétrica de la Hipótesis General	84
Tabla 58	De la correlación no paramétrica de la Hipótesis Específica 01	86
Tabla 59	De la correlación no paramétrica de la Hipótesis Específica 2	88
Tabla 60	De la correlación no paramétrica de la Hipótesis Específica 3	90
Tabla 61	De la correlación no paramétrica de la Hipótesis Específica 4	92
Tabla 62	De la correlación no paramétrica de la Hipótesis Específica 5	93

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Se vienen aplicando las habilidades blandas por parte de los docentes	33
Figura 2	Se cumple la asertividad necesario en los docentes, durante el desempeño de su labor pedagógica correspondiente.	34
Figura 3	Se mantiene una comunicación permanente entre Docentes, durante su desempeño pedagógico.....	35
Figura 4	Se tienen los Conocimientos necesarios por parte de los Docentes sobre las Habilidades Blandas, durante el desarrollo de la Enseñanza Pedagógica.	36
Figura 5	Se tiene una alta percepción positiva por parte de los Docentes sobre el nivel dedesarrollo de las Habilidades Blandas que utilizan en la enseñanza pedagógica.	37
Figura 6	Los docentes trabajan en equipo para mejorar sus capacidades de enseñanza	38
Figura 7	Actúo de manera asertiva si quiero tener éxito en el futuro.....	39
Figura 8	Tengo una visión de crecimiento profesional a futuro.	40
Figura 9	Planifico la mejor forma para exponer mi punto de vista, antes de una conversación problemática	41
Figura 10	Tomo mis propias decisiones, cuando mis colegas quieren que haga una cosa distinta	42
Figura 11	Asumo mis funciones teniendo como meta ascender de cargo o nivel	43
Figura 12	Dirijo a mis colegas con iniciativa propia	44
Figura 13	Actúo de manera democrática y participativa en los equipos de trabajo con mis colegas en un clima de confianza.....	45
Figura 14	Motivo a mis colegas a tener iniciativa propia para llegar a una meta en común ..	46
Figura 15	Oriento, guío y doy el ejemplo de compromiso en la institución educativa donde trabajo en un clima de confianza.....	47

Figura 16	Promuevo un buen clima de confianza de manera permanente	48
Figura 17	Identifico las causas de una situación problemática en la I.E.....	49
Figura 18	Tomo decisiones ante una situación problemática, apuntando siempre hacia la mejora del objetivo final.....	50
Figura 19	Mantengo la tranquilidad ante situaciones difíciles.....	51
Figura 20	Llego a un acuerdo sobre la solución más adecuada en un conflicto.....	52
Figura 21	Participo en la toma de decisiones en la I.E.....	53
Figura 22	Acepto, aunque no esté de acuerdo con las ideas de mis colegas.	54
Figura 23	Asumo compromisos con mis colegas para el logro de objetivos comunes	55
Figura 24	Participo activamente en todas las actividades de la I.E	56
Figura 25	Expreso mis ideas de manera oportuna y correcta	57
Figura 26	Comunico mis inquietudes de manera pertinente y oportuna	58
Figura 27	Expreso de manera correcta y con fluidez mis necesidades	59
Figura 28	Logro comunicarme con la comunidad educativa de manera atenta y fluida	60
Figura 29	Expreso mi malestar de manera respetuosa y clara ante una agresión verbal	61
Figura 30	Realizo las tareas diarias asignadas eficazmente.....	62
Figura 31	Cumplo con los objetivos trazados en los requerimientos de mi desempeño.	63
Figura 32	Utilizo los recursos efectivamente reduciendo posibles pérdidas.	64
Figura 33	Participo activamente en el trabajo y cumplimiento de los objetivos comunes.	65
Figura 34	Participo en la toma de decisiones del grupo de trabajo.	66
Figura 35	Me adapto fácilmente a posibles cambios circunstanciales y al estilo de tiempo. .	67
Figura 36	Tengo habilidad para relacionarme con mis compañeros	68
Figura 37	Soy amable y respetuoso con sus compañeros de trabajo.....	69
Figura 38	Propongo ideas para mejorar el método de trabajo en el área.	70
Figura 39	Me anticipo en la realización de las tareas.....	71

Figura 40	Tengo iniciativa propia en diversas situaciones.	72
Figura 41	Muestro habilidades para desempeñarse en situaciones especiales y emergencia.	73
Figura 42	Soy asertivo para comunicarse con los demás.	74
Figura 43	Soy empático y tolerante con mis compañeros.	75
Figura 44	Cumplo con su asistencia y puntualidad.	76
Figura 45	Tengo una actitud positiva en las evaluaciones sobre mi desempeño.	77
Figura 46	Transmito confianza a sus compañeros de trabajo.	78
Figura 47	Genero confianza y comodidad a los estudiantes y otros docentes	79
Figura 48	Considero que soy organizado en mis actividades laborales.	80
Figura 49	Demuestro confianza con mis actitudes y aptitudes en base a la experiencia laboral en el área	81
Figura 50	Tengo conocimiento de mis funciones desde el proceso de selección.....	82
Figura 51	Demuestro un alto dominio en la realización de mis actividades laborales.	83
Figura 52	Campana de Gauss de la Hipótesis General	85
Figura 53	Campana de Gauss de la Hipótesis Específica 01	87
Figura 54	Campana de Gauss de la Hipótesis Específica 2	89
Figura 55	Campana de Gauss de la Hipótesis Específica 3	91
Figura 56	Campana de Gauss de la Hipótesis Específica 4	92
Figura 57	Campana de Gauss de la Hipótesis Específica 5	94

RESUMEN

El desarrollo de esta Tesis de Investigación se basa en un tipo metodológico básico y de análisis cuantitativo, descriptivo como correlacional no experimental, en que se tuvo por objetivo principal en determinarse la relación entre las dos variables abordadas de estudio, entre la ejecución de habilidades blandas y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa 6066 - Villa El Salvador durante el año 2020; y en que habiéndose aplicado un cuestionario de encuesta sobre una muestra censal de 96 docentes de la referida Entidad Educativa, en que se ha llegado a validar de manera regularmente positiva la Hipótesis General de Investigación con un coeficiente rho spearman de 0.527; en función de que las Habilidades Blandas son el conjunto de destrezas y capacidades que potencian la comunicación interpersonal y el desempeño de los docentes en la mencionada Institución Educativa y en el año indicado.

Palabras clave: Desempeño Laboral, Docentes, Enseñanza y Habilidades Blandas.

ABSTRACT

The development of this Research Thesis is based on a basic methodological type and quantitative analysis, descriptive and non-experimental correlational, in which the main objective was to determine the relationship between the two variables addressed in the study, between the execution of soft skills and the performance of teachers in Educational Institution 6066 - Villa El Salvador during the year 2020; and in that having applied a survey questionnaire on a census sample of 96 teachers of the aforementioned Educational Entity, in which the General Research Hypothesis has been regular positively validated with a spearman rho coefficient of 0.527; based on the fact that Soft Skills are the set of skills and abilities that enhance interpersonal communication and the performance of teachers in the aforementioned Educational Institution and in the indicated year.

Keywords: Job Performance, Teachers, Teaching and Soft Skills.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito educativo, el rol de los docentes va más allá de la transmisión de conocimientos. Las habilidades blandas, como la comunicación efectiva, el liderazgo, la empatía y la capacidad de trabajo en equipo, son fundamentales para el desempeño profesional de los educadores, ya que les permiten generar un ambiente de aprendizaje positivo y motivador. Estas competencias no solo influyen en el proceso de enseñanza, sino también en el clima organizacional y en la interacción con los estudiantes y sus familias. En el caso de instituciones educativas públicas en contextos diversos y con necesidades específicas, como es la Institución Educativa 6066 de Villa El Salvador, estas habilidades se vuelven aún más relevantes, pues ayudan a los docentes a enfrentar los retos y exigencias del contexto sociocultural y económico en el que se desenvuelven.

El 2020 fue un año particularmente desafiante para la educación en el Perú debido a la pandemia de COVID-19, que transformó el panorama educativo y forzó a los docentes a adaptarse a nuevas modalidades de enseñanza, principalmente a distancia. En este contexto, la relevancia de las habilidades blandas se hizo evidente, pues la comunicación, la adaptabilidad y la gestión del cambio se volvieron esenciales para mantener la calidad del proceso educativo y la conexión con los estudiantes. Sin embargo, no todos los docentes cuentan con un desarrollo adecuado de estas habilidades, lo que puede repercutir en su desempeño laboral y en la experiencia educativa de sus alumnos.

Este estudio tiene como objetivo analizar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 6066 de Villa El Salvador en el año 2020. Al investigar esta relación, se espera contribuir con información relevante que permita a los actores educativos, tanto en la institución como en otras similares, entender la importancia de fortalecer estas competencias en los docentes para mejorar su desempeño y, con ello, la calidad educativa que reciben sus estudiantes.

1.1.Planteamiento del problema

En los últimos años, debido a características propias de los docentes, se han presentado situaciones poco eficaces en el desempeño laboral, y en la actualidad ello se ha agudizado más aún debido a la situación de pandemia que vive el país y el mundo, donde se ha recurrido a una enseñanza remota, que ha significado la utilización de nuevas herramientas de la parte del docente en el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Así Molinari (2017) señaló en el Foro Económico mundial, que las habilidades blandas, comprenden una fusión entre las habilidades sociales, las habilidades de comunicación, y otras; que permite que la persona interrelacione y logre comunicarse de manera asertiva con otras personas.

Riciti (2015) señaló que las habilidades blandas son un conjunto de habilidades que la persona desarrolló a nivel profesional, que están relacionadas con el aspecto socioemocional, que son necesarias para manejar las interrelaciones entre la persona y el mundo que lo rodea.

De la misma manera, para Vera (2016) el entorno profesional ha cambiado de manera significativa, donde el desempeño profesional permanente está ligado al desarrollo de las habilidades blandas, que hace único a cada ser humano; donde esas capacidades particulares, logran el mejoramiento del desempeño laboral, y la predicción del éxito laboral.

Asimismo, el Ministerio de Educación (2012) determinó que el mejoramiento del desarrollo profesional y el desempeño laboral, se relacionan con las etapas y la práctica que demuestra el desarrollo laboral del docente; donde se identifica la efectividad como mediador sistemático en el trabajo pedagógico con otros docentes, realizando un trabajo en equipo, cooperativo y lograr la integración en aspectos de crecimiento profesional a través del desarrollo de las habilidades blandas.

Brungart (2011) señaló que el trabajador en la actualidad, cuenta con tareas menos repetitivas y requieren de mayor autonomía y habilidades blandas superiores para el desarrollo

institucional; en el estudio en España, el desempeño de los docentes está en función generalmente del conocimiento logrado y de las habilidades blandas con que cuentan. De la misma manera, Garwood (2012) en un estudio en Europa, señaló que las instituciones en el Reino Unido, están gastando ingentes cantidades de dinero en entrenar a

1.2. Descripción del problema

En la Institución Educativa N° 6066 de Villa el Salvador, se observó que los docentes no solo logran impartir aprendizajes, sino también orientaciones en el entorno familiar y social, se detectó en los docentes carencia de habilidades blandas como la resolución de problemas, el trabajo en equipo, a apertura a ideas nuevas y la flexibilidad ante conflictos; así como también, deficiencias en el ambiente laboral, es decir, en el desempeño laboral en la institución educativa, resistencia a participar en actividades de incremento de conocimientos significativos para su crecimiento profesional, de la misma manera, en su accionar ético-moral, y la toma de decisiones acerca del respeto y el bienestar de los estudiantes.

De persistir el problema, implicará que los docentes presenten cada día mayores dificultades en su desempeño laboral, así como sus limitaciones en el desarrollo de sus habilidades blandas como la autoevaluación, liderazgo, manejo de conflictos, trabajo en equipo, comunicación, que, debido a la pandemia y el aislamiento social generado por el virus Covid-19 se incrementaron significativamente.

Ante ello, debido a que se avizora que se regresará a la educación presencial, urge la necesidad de la optimización de las habilidades blandas de los docentes, por cuando ello implicaría la optimización del desempeño laboral en los diferentes niveles de educación básica regular, y para ello se formulan las siguientes interrogantes.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo se relacionan las habilidades blandas y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066 Villa El Salvador, 2020?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Qué relación existe entre la autoevaluación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066 Villa El Salvador, 2020?
- b. ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066 Villa El Salvador, 2020?
- c. ¿Qué relación existe entre la gestión del conflicto y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066 Villa El Salvador, 2020?
- d. ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066 Villa El Salvador, 2020?
- e. ¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066 Villa El Salvador, 2020?

1.4. Antecedentes

En la revisión de la literatura, se hallaron investigaciones que se relacionan con el presente estudio.

1.4.1. Antecedentes internacionales

Jaramillo et al. (2019) en la investigación acerca del programa para el fortalecimiento de las habilidades blandas en los docentes del colegio las américas, Colombia, cuyo propósito fue: crear un programa que fortalezca las actitudes en los educadores, el trabajo presentado es de carácter transversal, para adquirir los resultados se emplearon técnicas de recolección de

datos, esta permitirá elaborar una diagnosis señalando cuales habilidades blancas deben de emplear los docentes del centro educativo, estas habilidades son: el trabajo en conjunto, respuestas concretas a los problemas que se presenten, interacción efectiva, el uso adecuado del tiempo, partiendo de esos resultados se diseñó el programa para fortalecer las habilidades mencionadas en los educadores, la participación estuvo conforma por todos los docentes del plantel , la cual concluyó: el desarrollo de talleres que mejoran los conocimientos en los docentes, contribuyeron a la relación , estudiante, comunidad, esta acción mejoró la calidad educativa.

Rojas (2019) en la investigación acerca del análisis de los factores de estrés ambientales, organizacionales, y personales que puedan incidir en el desempeño laboral de los docentes en la escuela Rafael Moya; tuvo como objetivo: establecer un programa que influya en el desempeño laboral de los docentes, que ayude a minimizar los factores de estrés ambiental, organizacional, y personal, la investigación se centra en el modelo cualitativo, de carácter exploratorio, descriptivo, correlacional, la participación para la muestra estuvo conformada por la población docente, aplicándoles entrevista y como instrumento un cuestionario, llegando a la siguiente conclusión: se observó que algunos aspectos de la vida diaria afectan en el desempeño laboral de los educadores, algunos de estos factores son: los problemas políticos, sociales y la parte económica esto genera gran presión en su labores educativa maximizando el estrés en su vida diaria, la implementación del taller ayudo a los docentes a concientizar sobre los problemas que los rodean, minimizando en ellos el estrés ambiental y organizacional.

Revilla (2017) en su trabajo acerca de las estrategias motivacionales que coadyuven al desempeño laboral de los docentes en el departamento de biología y química, Venezuela, cuyo propósito fue: describir los recursos que ayuden y mejoren al desempeño laboral de los educadores, el trabajo presentado se basó en la investigación descriptiva transaccional, relacionada en una investigación de campo, la muestra fue dirigida a 33 educadores, fue de tipo

censal, aplicándoles un cuestionario, se empleó la técnica de análisis cuantitativo, mediante la estadística descriptiva, la cual concluyó: se observó una desmotivación alta por parte de los docentes, llevando esto a inconformidades y estado de desinterés, esto afecta de manera directa al trabajo que realiza el docente, es importante generar actividades que motiven a los docentes, que favorezca la interacción con el entorno educativo.

Zans (2017) en la investigación acerca del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa, Nicaragua, tuvo como finalidad: señalar como el ambiente organizacional influye en el trabajo que realiza el personal educativo, medir los objetivos, el desempeño y la calidad del trabajo, la investigación se basó en el enfoque cuantitativo, con elementos cualitativo, de tipo descriptivo- explicativo, la muestra fue dirigida a 59 docentes y personal administrativo, aplicándoles la encuesta mediante el cuestionario, la cual concluyó: se observó que los docentes presentan desinterés y desmotivación motivo a varios factores presentado en el ambiente laboral, se sugiere aplicar estrategias motivacionales en el personal educativo, donde se puedan lograr niveles de exaltación, logrando conseguir una comunicación cordial entre todo el personal, con la finalidad de alcanzar objetivos y propuestos.

Tenorio (2017) en la investigación acerca de la satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral, Ecuador, tuvo como objetivo proponer un mecanismo que evalué la función del docente en secundaria, en trabajo presentado se basó en un enfoque cuantitativo, de estudio tipo descriptivo, la muestra estuvo integrada por 66 docentes del centro educativo, aplicándoles una encuesta mediante el cuestionario, para la toma de información se utilizó la escala de Likert, la cual concluyó: es importante actualizar el mecanismo de evaluación de los educadores, mejorar la interacción entre todo el personal

educativo, los que evalúan, los evaluados y el personal directivo, administrativo, estableciendo actividades en un plazo propuesto, que produzcan respuesta favorables al contexto escolar, mejorando la comunicación y el trabajo en equipo.

1.4.2. Antecedentes nacionales

Cárdenas (2019) en su investigación acerca del taller de habilidades blandas en el desempeño docente, Lima, cuyo propósito fue: describir como los talleres de habilidades sociales mejoran el trabajo educativo, el trabajo presentado es de carácter descriptivo pre experimental, la muestra fue dirigida a 16 educadores, aplicándoles la metodología estadística Alfa de Cronbach, la técnica e instrumento de selección de información fue basada en el diseño de un pre test la cual fue ajustado a la variable independiente, llegando a la siguiente conclusión: la implementación de los talleres mejoran de forma positiva la función de los educadores, se relacionan con armonía, escuchan con atención, aspectos importante que ayuda al buen funcionamiento del centro educativo y de los equipos de trabajo.

Luna (2018) en su investigación acerca de las habilidades sociales y desempeño laboral docentes en las instituciones educativas del distrito de Uchiza, Lima, cuya finalidad fue: describir el vínculo entre las habilidades sociales y el desempeño laboral docente, el trabajo presentado es un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental correlacional, de corte transversal correlacional, la muestra fue dirigida a 118 educadores, aplicándoles un cuestionario relacionado a las habilidades sociales y el desempeño laboral, la cual concluyó: los docentes viven en armonía comparte sus experiencias con los demás, cumple con su función laboral de manera efectiva, es decir, sus habilidades sociales se vincula de forma directa y efectiva con el desempeño laboral.

Barrón (2018) en la tesis acerca de las habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa Ricardo Palma, Lima, cuyo propósito fue: señalar como influyen las habilidades blandas en la comunicación de los docentes en clase, en trabajo presentado se relaciona con el método hipotético deductivo, de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel explicativo y de diseño cuasi experimental, se empleó un taller sobre habilidades blandas dirigidas a los docentes del centro educativo aplicándoles un posttest, para la selección de información se utilizó como instrumento la escala de interacción en el aula, llegando a la siguiente conclusión: se observó que antes de aplicar el taller, la comunicación entre los docentes era inconsistente, de tal modo, al aplicar los talleres sobre habilidades blandas mejoró la interacción entre los docentes, desarrollando niveles favorables de comunicación en el aula.

Fustamante y Santisteban (2018) en la investigación acerca de una propuesta de un programa de Coaching para mejorar el desempeño laboral en los docentes en la I.E.P, Lima, cuyo propósito fue: describir como el programa de Coaching mejora el trabajo que desempeñan los educadores en el centro educativo, el trabajo presentado es de tipo descriptivo-propositiva, el cual identifica los problemas que existen en el centro educativo, relacionados al trabajo que realizan los educadores, la muestra fue dirigida a 25 docentes, aplicándoles un cuestionario, y como instrumento el cuestionario conformado por 28 ítems, los cuestionarios fueron fiables mediante el Alfa de Cronbach, y concluyó: el trabajo desarrollado por los docentes es alta y adecuada, aunque existen unos aspectos que influyen en su desempeño como lo son: las oportunidades, el cumplimiento de los estatutos, la aplicación del programa mejoró significativamente el trabajo que desempeñan los docentes gracias a las herramientas que esta les brinda.

Huashuayo y Flores (2017) en la investigación acerca del clima organizacional y desempeño laboral de docentes en la institución educativa N° 54313, Lima, cuyo propósito fue: establecer el vínculo entre el clima organizacional y el trabajo que desempeñan los educadores en el centro educativo, el trabajo presentado es de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, transversal y de campo, la muestra fue dirigida a 3 directores, 15 profesores, y 2 trabajadores administrativo, aplicándoles una encuesta, para la toma de información se aplicó el instrumento de medición escala de Lickert, llegando a la siguiente conclusión: se observó que en el centro educativo los directores mantienen un clima autoritario, debido a esa acción los educadores no se sienten en un ambiente de armonía, impidiendo desarrollar un trabajo agradable en la institución educativa.

1.5. Justificación de la investigación

La investigación se justifica en el aspecto teórico que permite el incremento de conocimientos teórico-práctico de la relación entre las variables habilidades blandas desempeño laboral que se fundamenta en los planteamientos de Riciti (2015) y de Judge y Robbins (2013) con respecto al desempeño laboral; y responde a la realidad problemática descrita. Asimismo, se justifica de manera práctica porque permite realizar un diagnóstico real del problema para poder realizar la toma de decisiones, tendiente al mejoramiento del desempeño laboral de los docentes y el desarrollo institucional. De la misma manera, se justifica porque obedece a un enfoque cuantitativo, y se utilizará el método hipotético- deductivo, y la comprobación de la hipótesis con la aplicación de los instrumentos de recolección de datos que serán confiables y debidamente validados.

Es importante, porque la realización del estudio, permitirá conocer el comportamiento de la variable habilidades blandas relacionada con el desempeño laboral; así como brindarle sentido para la comprensión del fenómeno, y poder predecir el valor de dicha relación. También

es importante, porque es de utilidad en poder realizar un diagnóstico real del problema identificado, buscando soluciones con la participación de toda la comunidad educativa.

1.6. Limitaciones de la investigación

En el desarrollo del plan de tesis, se presentaron limitaciones, que fueron superadas, entre ellas se tiene:

- Dificultad para la adquisición de información de fuentes primarias debido al aislamiento sociales, que se superó con la información relacionada a las variables, que fueron recopiladas del internet.
- Limitaciones en la asesoría de la elaboración del plan de tesis por la pandemia generalizada por el Covid-19, lo que se superó con la asesoría virtual y el apoyo de colegas y familiares que ya realizaron sus tesis.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar cómo se relaciona las habilidades blandas y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.

1.7.2. Objetivos específicos

- a. Establecer la relación que existe entre la autoevaluación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.
- b. Establecer la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.
- c. Establecer la relación que existe entre la gestión del conflicto y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.
- d. Establecer la relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.

- e. Establecer la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.

1.8.Hipótesis

1.8.1. Hipótesis general

Las habilidades blandas se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.

1.8.2. Hipótesis específicas

- a. Existe una relación significativa entre la autoevaluación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.
- b. Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.
- c. Existe una relación significativa entre la gestión del conflicto y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.
- d. Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.
- e. Existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En el desarrollo de la investigación se consignaron planteamientos teóricos relacionados a las variables.

2.1. Marco conceptual

2.1.1. *Definición de habilidades blandas*

Mujica (2005) mencionó que, son los atributos o características que posee una persona, y le permite la interacción con otras personas de manera efectiva; lo que generalmente se enfoca en el trabajo, y a aspectos del trabajo que se lleva a cabo en su vida cotidiana.

Las Habilidades Blandas representan de por sí, en una forma constituyente de las destrezas que pueden llegar a poseer los Profesores Docentes, para efectos de poder efectuar una función pedagógica dinámicamente activa, participativa y eficientemente dirigida en enfatizar un trabajo pedagógico cooperativo y sinergizado entre los profesores o Docentes Catedráticos Especializados del Nivel Académico – Superior hasta los que imparten la enseñanza de educación básica, de que puedan confluir comúnmente en conseguir resultados más competentes y eficaces en la instrucción pedagógica que deba brindarse a los alumnos, y en que los propios docentes pedagogos puedan emplear las tecnologías informáticas – comunicacionales (TIC's) de la Multimedia Educativa como de las Redes Sociales para que puedan superar de manera rápida y en modo online respecto a todo tipo de problemas pedagógicos que suelen darse durante la ejecución de la actividad de enseñanza educativa que se imparta a los estudiantes, sobretodo aquellos de nivel escolar; y que a la vez pueda implicar que el uso intensificado de las tecnologías informáticas por los mismos docentes puedan coadyuvar a que los estudiantes lleven a cabo un aprendizaje significativamente constructivo en torno a los conocimientos que deban aprehender al respecto, y que sea plenamente contributivo en su formación educativa como deba ser pertinentemente.

Heinig (2008) señaló sobre las habilidades blandas, son capacidades valiosas que permiten que las personas se muevan en la incertidumbre y crean ante cada acontecimiento, con un conjunto de acciones que limitan la brecha entre el deseo y los resultados que se obtienen; permiten que se creen respuestas propias, ante situaciones nuevas

Según Singer et al. (2009) las habilidades blandas, son “un conjunto de habilidades no cognitivas esenciales para aprender y desempeñarse exitosamente en el trabajo” (p. 1). Es decir, estas habilidades determinan la forma de ser de la persona, que le permita interactuar con los demás y desarrollar sus actividades laborales.

Según Carrasco (2015) las habilidades blandas son capacidades comunicativas, de trabajo en equipo, adaptabilidad, empatía, proactividad, autocrítica y flexibilidad frente a situaciones cambiantes. Son fundamentales en el ser humano, pues le permiten convivir y comunicarse con sus pares, lo que sin duda contribuye a su desarrollo personal. Estas habilidades no son innatas del ser humano, son comportamientos adquiridos, es decir se desarrollan desde la infancia, donde en primera instancia los padres enseñan a sus hijos a desenvolverse, luego la escuela continúa con la gran tarea de que las personas se desarrollen y convivan con sus pares, pero sin olvidar que la base se establece en el hogar.

Para Riciti (2015) es el conjunto de habilidades que la persona desarrolló a nivel profesional, que están relacionadas con el aspecto socioemocional, que son necesarias para manejar las interrelaciones entre la persona y el mundo que lo rodea.

Entre otros principales conceptos referentes sobre las Habilidades Blandas en los Docentes Pedagógicos, cabe resaltar también lo aportado por el autor Goleman (2012), quien

definió aquellas habilidades como un modo de poderse dar una pleno entendimiento de la función de desarrollo ejecutable de la inteligencia emocional de todos los profesionales con la especialización requerida para poder sobresalir con los máximos niveles exigidos de flexibilidad y de adaptación en los puestos de asignación laboral en que se lleguen a desempeñar pertinentemente.

Por su lado, el autor Cimatti (2016) sostuvo que las habilidades blandas vienen a ser sumamente esenciales en cualquier y toda clase de cargo laboral/profesional que se haya asignado respectivamente y que puedan abordar de manera debida sobre las capacidades de destreza que les favorezca en tener una amplia capacidad en el desarrollo de las relaciones de carácter interpersonal que deban llevar a cabo, tanto entre los profesionales de labor y con los grupos de interés, con los que llegue a interactuar de manera correspondiente.

Para Mahasneh (2016) llegó a considerar como concepto principal acerca de las habilidades de tipo blanda en los profesionales que ejerzan actividades especializadas de instrucción, que llegue a considerar como formas de destrezas y de características primordiales que coadyuven permisiblemente hacia la plena descripción de todas aquellas habilidades de carácter no técnica, en las que se lleguen a incluir todas las destrezas que sean necesarias para una óptima intercomunicación profesional, en que se pueda usar el debido pensamiento de carácter crítico, además de que los Agentes Profesionales puedan maximizar su respectiva capacidad en materia de resolución de problemas, así como de llegar a efectuar un debido trabajo en equipo, así como de poder ejecutar una alta destreza en materia de resolución de todo tipo de conflicto controversial que se llegue a presentar y de darse con la adaptación requerida, y en forma flexible, así como de llevarse a cabo toda la competencia de aprendizaje requerida que se deba efectuar en el periodo de largo plazo, así como de darse entre otros elementos considerativos que confluyan en el ejercitamiento requerido de la función profesional del accionar especializado de exigencia competente.

Honeyman (2017) llegó a sostener acerca de que las habilidades blandas se tienden a constituir en un conjunto de todas aquellas destrezas que puedan facilitar la comunicación que corresponda entre los profesionales de labor especializada, debiendo asimismo darse con el establecimiento de las relaciones de carácter interpersonal que deban llevar a cabo entre sí, así como de que puedan lograr en darse con la plena comprensión acerca de todas las capacidades de índole intrapersonal que deben llevar a cabo los sujetos de labor profesional determinada, que a su vez pueda controlar integralmente su salud tanto de carácter emocional y la de índole psicológica, así como de ejercitar a la vez su desarrollo de accionar cívico que de modo congruente se haya podido llevar a cabo en sí.

2.1.2. Sobre la transcendencia de las Habilidades Blandas en la Enseñanza Pedagógica de los Docentes de Educación Básica Regular – EBR

Todo Docente debe ejercitar las principales habilidades exigibles de tipo blanda, que les coadyuve facilitablemente hacia el pleno desarrollo de las destrezas y acciones necesarias que les asegure en poder brindar una función de enseñanza pedagógica de alta capacidad selectiva como de aportación pragmática que les enfatice en poder tener un alto nivel de desempeño competente en la impartición instructiva y destacar en sus cargos de labor pedagógica para efectos de que puedan dar ejecución de las acciones pertinentes de desarrollar una labor de docencia que sea activamente práctica y dinamizada, a fin de que puedan llegar a brindar una enseñanza de calidad sobre los estudiantes, pudiendo los profesores en compartir sus experiencias pedagógicas principales, y de establecer los criterios como métodos pedagógicos necesarios para afrontarse las dificultades u obstáculos que se lleguen a presentar durante el desarrollo de las sesiones de clase, y en lo que compete sobre poderse asegurar en el ofrecimiento de un servicio pedagógico de enseñanza altamente competente y de suma efectividad exigida para lograrse subsecuentemente los resultados académicos esperados en los

alumnos, en que estos últimos puedan finalmente aprender de sus docentes, en el manejo de todas las herramientas modernas como las Tecnologías de Información Comunicacionales (TIC's) incluyéndose entre aquellas a las redes sociales, que se puedan emplear efectivamente durante la ejecución del correspondiente proceso de enseñanza – aprendizaje.

2.1.3. Teoría acerca de las habilidades blandas

A) Teoría del aprendizaje social

Bandura (1977) señaló que esta teoría brinda un soporte teórico con respecto a las habilidades blandas, donde las personas aprenden conductas simples y complejas observando a otras personas; además, incorpora patrones conductuales en lo que respecta al comportamiento, y establece conductas que se determina por la interacción con el medio que la rodea. También, destaca que la persona no cuenta con un repertorio conductual o de habilidades innatas, por ello, logra reconocer que se aprenden socialmente, es decir, se pueden entrenar mediante la observación y el modelado; así, las habilidades socioemocionales, como la empatía, autocontrol y modulación emocional, pueden ser entrenadas ante situaciones adversas.

B) Teoría de la inteligencia emocional

Goleman (1999) señaló que, la inteligencia emocional logra la determinación de la capacidad potencial para el aprendizaje de habilidades prácticas que se basan en elementos compositivos, como: conciencia de uno mismo, autorregulación, motivación, trabajo en equipo y toma de decisiones.

2.1.4. Dimensiones de las habilidades blandas

Teniendo en cuenta, las necesidades de la investigación, se seleccionó a las siguientes habilidades blandas; en cuenta la clasificación de Riciti (2015) se consideró las siguientes dimensiones:

- Dimensión 1: Autoevaluación. Riciti (2015) señaló que son habilidades que logran poseer las personas, son pensamientos reales, capacidades y actitudes. Para Doyle (2018) es la habilidad de auto reconocimiento de sus capacidades y habilidades que ha logrado en su proceso de formación, que le permite una mayor comunicación con las demás personas.
- Dimensión 2: Comunicación. Para Riciti (2015), es tener la habilidad de poder comunicarse de manera oral o escrita, manteniendo la relación adecuada al momento de relacionarse con los demás. Doyle (2018) señaló que permiten comunicarse en todas las profesiones y centros laborales. Donde se desarrolla una comunicación de directivo a trabajador, vendedores, a los clientes, a estudiantes y docentes; deberá tener una comunicación clara y cortesa ya sea de manera directa, por teléfono o escrita. No solo se requiere de personas que comuniquen sus propias ideas, sino que también escuchen con empatía a los demás.
- Dimensión 3: Liderazgo. Según Riciti (2015) implica, poseer seguridad y garantía al momento de ejecutar actividades generando en lo demás motivaciones adecuadas para llegar alcanzar metas. Para Doyle (2018), es la capacidad de tomar decisiones que oriente el logro de los objetivos de la organización, manejar situaciones y personas; capacidad de dar un paso ante situaciones difíciles que ayude a su solución. También es tener la habilidad de poder a los demás en primer lugar y motivar al equipo para que se una en torno a los objetivos; todos quieren ser líderes, pero no todos pueden serlo.
- Dimensión 4: Trabajo en equipo. Riciti (2015) señaló que, son habilidades que poseen las personas que puedan trabajar en grupo, de interactuar entre varios para lograr resultados y alcanzar metas comunes. Para Doyle (2018) implica el entendimiento y aceptación del temperamento humano para poder hacer un buen control de los procesos; existiendo personas que se requiere una explicación paso a paso y otras que solo requieren una pequeña explicación, debiéndose conocer a las personas previamente, debiendo ser colaborativo, proactivo.

- Dimensión 5: Gestión del conflicto. Para Riciti (2015), es manejar el conflicto, que propone estimular, regular y resolver conflictos que se producen entre dos o más partes. Doyle (2018) señaló que a gestionar el conflicto implica comunicar de manera clara, empática y paciente que conduce a resultados favorables, manteniendo relaciones interpersonales fuertes. El manejo de conflictos de manera respetuosa y optimista, generan la oportunidad de crecimiento y aprendizaje dentro de una organización. La habilidad de gestión de conflictos son ventajas en la mayoría de campos laborales, ya que es prácticamente eliminar

2.1.5. Tipos de Habilidades Blandas que desarrollan los Docentes

Para Goleman (2012), se llega a tener que como principales habilidades blandas que deban desempeñar los docentes se tienen en cuanto a los siguientes a considerarse:

- **Mediación:** En que todo líder o jefe debe llegar a conocer sobre las capacidades de actividad mediadora que deban desempeñar en conjunto con el Personal de Empleados trabajadores, para efectos de que de tal manera, se pueda llegar a dar con el entablamiento de la plena confianza que puedan llevarse a cabo con todos aquellos, y más esencialmente, de hacerse que aquellos puedan tener una plena confiabilidad respecto a otros colegas profesionales, para efectos de llegarse a brindar una alta calidad de servicio profesional a los usuarios, y que para efectos de abordarse lo tratado en el presente libro, de que se pueda dar pleno ejercitamiento de la habilidad blanda de capacidad mediadora que todo docente de educación básica regular debe aplicar para efectos de intermediar en la aplicación de una función intermediadora que les permita resolver sus controversias pedagógicas, y por ende puedan brindar una enseñanza pedagógica a todos los estudiantes, para que puedan recibir una enseñanza instructiva de alta calidad competitiva y de suma utilidad en su formación de aprendizaje como tal.

- **Rapport:** Tras desarrollarse efectivamente una alta capacidad mediadora, se pueda llegar a permitir en establecerse un adecuado Sistema Rapport, que pueda estar debidamente basado de manera plena en la buena escucha activa, así como de ejecutarse la capacidad de manera altamente persuasiva y de sumo enfoque orientable en que todo docente pueda escuchar a los demás profesores, para asimismo tener un alto nivel de enseñanza colaborativa, y de atender plenamente a los requerimientos de aprendizaje de los estudiantes, como asimismo de que puedan brindar una enseñanza cada vez más perfeccionada o más especializada para efectos de poderse destacar y consolidar un óptimo sistema de enseñanza / aprendizaje al respecto.

- **Motivación:** Se trata de la actitud constantemente de valoración positiva y de iniciativa incentivadora que de manera obligada que todo Jefe, Gerente o Profesional a cargo de una actividad especializada, pueda exigir un pleno accionar de liderazgo motivable sobre los sujetos trabajadores o personal de trabajo que se encuentre bajo subordinación, llevándose a cabo de que no solamente lleguen a dar cumplimiento de sus obligaciones pertinentes, sino que asimismo puedan llegar en dar con la aportación de valor agregado a un determinado centro laboral, con lo cual se podrá llegar en hacer un trabajo más efectivo y competente en grupo o equipo.

- **Habilidades diplomáticas:** Llega a tratarse de manera pertinente sobre todas aquellas habilidades que puedan permitir una alta sensibilización dentro de la institución de desempeño de todas las funciones competentes, como para efectos de darse una alta posibilidad exigible de los profesionales para que puedan adaptarse plenamente, además de desarrollar con una total inspiración y efecto adecuado para ostentar una capacidad de dirección que asegure plenamente en cuanto de que se puedan llegar a orientar

debidamente en enfocarse netamente hacia actividad de desarrollo cooperativo que favorezca la labor de los profesionales para superar los obstáculos que se presenten en plena ejecución de la labor correspondiente.

- **Actividad:** Se trata de la programación de acciones debidamente establecidas y fijadas para darse con el alcance de los objetivos que se hayan propuesto pertinentemente.

2.2. Bases teóricas del desempeño laboral

2.1.1. Definición del desempeño laboral

Robbins y Judge (2013) definieron al desempeño laboral como “acciones y conductas referidas al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, y a la productividad” (p. 555).

Esta definición planteó que las empresas o mayoría de las organizaciones solo evaluaban el desempeño de acuerdo con la manera que los trabajadores realizaban sus tareas como estaban definidas en la descripción de sus puestos; sin embargo, ante el surgimiento de empresas orientadas más al servicio de atención del cliente, fue necesario contar con más información para evaluar el trabajo de los empleados o si están cumpliendo con los resultados esperados.

Dessler y Varela (2011) señalaron que el desempeño laboral es un proceso por el cual la fuerza laboral, es decir los empleados, realizan sus actividades para alcanzar las metas organizacionales. Con esta definición, el desempeño de una persona o grupo de personas se relaciona en un proceso sistemático que funciona basado en los objetivos o metas, la misión y la visión de la organización.

2.2.2. Origen de desempeño laboral

Arroyo (2013) señaló que la evaluación del desempeño laboral se debe convertir en toda organización, en un instrumento importante para los gerentes de recursos humanos, para lograr el mejoramiento de la habilidad del trabajador, y lograr desarrollar de ventajas competitivas en el cargo o área donde preste servicio. Por ello, aplicar evaluaciones para el desempeño laboral en una organización, es un proceso que realizan los directivos; quienes son los encargados de evaluar las actitudes, desempeño y comportamiento del trabajador en el desempeño de sus funciones, teniendo en cuenta la oportunidad, cantidad y calidad del valor agregado que se generen en el logro de objetivos institucionales.

Así según Arroyo (2013) evaluar el desempeño permite la maximización de la motivación en los colaboradores, cuando éste percibe una evaluación favorable, por su desempeño y brindar un buen servicio. Por ello, la motivación implica cumplir un indicador fundamental donde requiere la atención de toda organización; ante ello, resalta la importancia de la evaluación de las deficiencias y determina el grado de motivación del personal en el cumplimiento de sus funciones.

Asimismo, Granados (2011) señaló que el estudio de desempeño laboral se origina junto al análisis de puestos o cargos en la labor que se realiza en las organizaciones, datándose desde final de los años 60 e inicios de los 70. De tal forma que se prestaba gran atención a los atributos personales en los empleados, con la finalidad de lograr mayores competencias en el desempeño de la función. En los siglos XX y XXI se prestó mayor atención a las competencias laborales, por lo que influye el enfoque por competencias, orientándose fuertemente a los elementos que hacen competitiva a la organización interna y externa, dando a su vez origen a los denominados conflictos laborales

Se entiende que el desempeño laboral, es ser un trabajador eficaz dentro de la organización, que necesita la organización, para su funcionamiento donde el trabajador cumple

una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de los trabajadores va a depender de su comportamiento y de los resultados conseguidos.

2.2.3. Teorías acerca del desempeño laboral

Teoría de la equidad. Klingner y Nabaladian (2002) señalaron que, está relacionada con la percepción del trabajador con respecto al trato que se le brinda, que se ve reflejado en la lealtad, en expresiones de buena voluntad y mayor eficacia en el trabajo organizacional; sin embargo, ello está más relacionado al estado mental que se basa en un juicio subjetivo; sin embargo, la imparcialidad y el buen trato, son componentes fundamentales, tan iguala que la comunicación entre los directivos y trabajadores, y está basado en: el rendimiento, la equiparación con los demás.

Teoría de las expectativas. Según Klingner y Nabaladian (2002) esta teoría está centrada en los sentimientos de satisfacción de los trabajadores; así, se irradia un mejor desempeño laboral con respecto a los demás; y se logra identificar: el alcance que un trabajador considera que pueda tener cuando realiza un trabajo; la evaluación del trabajador con recompensas o gratificaciones por el trabajo realizado; la importancia que el trabajador brinda a dichas gratificaciones o compensaciones. Esta teoría permite la comprensión de que las reacciones positivas o negativas en el desempeño del trabajador, ya que ello implicará, el logro de sus expectativas y metas.

2.2.4. Dimensiones del desempeño laboral

Según Robbins y Judge (2013), las dimensiones del presente estudio, son las siguientes:

Dimensión 1. Resultados de la tarea individual

De acuerdo con Robbins y Judge (2013), si el fin es más importantes que los medios, se

debería realizar una evaluación del resultado de la tarea asignada, o cantidad producida, pérdida generada y el costo por cada producto o servicio, en el caso de un gerente, el volumen de ventas, utilidades que se obtiene por el incremento de las ventas.

Es importante medir los resultados de cada trabajador realiza en su labor, porque es importante conocer el grado de participación que tiene cada uno relacionados a los objetivos, metas grupales y de equipo de área.

Dimensión 2. Conductas

Robbins y Judge (2013) mencionaron que, la dificultad de la atribución del resultado específico a las acción de las personas en diversos cargos o puestos individuales o que forman parte de un grupo o área, es difícil su identificación de la contribución de cada uno,;por ello se lleva a cabo una evaluación de la conducta del trabajador; que necesariamente nose limita a las relacionadas con la productividad individual, sino también en grupos de trabajo, y se sugiere mejora, así como realizar actividades voluntarias para el mejordesarrollo organizacional.

Las conductas son un factor de medición del desempeño del trabajador muy importante, con éstas se puede verificar si la persona muestra capacidades para afrontar nuevas responsabilidades, si se relaciona y labora mediante el trabajo en equipo, propone nuevas ideas, realiza nueva sugerencia que permitan mejoras el ritmo laboral y la productividad individual.

Dimensión 3. Rasgos

Robbins y Judge (2013) definieron a los rasgos individuales como el grupo más débil de criterios, porque se relacionan menos con el desempeño laboral. Una buena actitud, muestra de confianza, poseer experiencia, se podría relacionar o no con el resultado positivo de cada tarea, sin embargo, no se puede evitar que cada organización aun utiliza este tipo de rasgos para la evaluación del desempeño laboral.

Con esta definición, el autor precisa que también es importante medir los rasgos de las personas con relación a su desempeño, estos permiten definir si una persona es confiable, muestra confianza, realiza su trabajo en forma óptima, como se relaciona con sus compañeros de trabajo y como realiza labores de atención a otras personas.

2.2.5. Evaluación del desempeño

Dessler y Varela (2011) sostienen que evaluar el desempeño implica la calificación de un desempeño pasado y actual del trabajador con relación con un estándar. La evaluación del desempeño, está sujeta a herramientas e instrumentos específicos de evaluación.

Esta definición resalta que evaluar el desempeño es importante, de manera sistemática, ordenada y controlada con fines de motivar las virtudes de los trabajadores en relación con el rendimiento en su puesto de trabajo y también donde una organización busca obtener mejores resultados progresivamente y en el menor tiempo posible.

Gómez et al. (2008) indicaron que “la evaluación de desempeño se encuentra ligada a la identificación, medida y gestión del rendimiento de las personas dentro de una organización” (p. 259). La finalidad de la evaluación de desempeño es comprobar el rendimiento de los trabajadores que dependen de diversos factores, con fines de encontrar alguna posibilidad de mejora a favor de la organización, a la vez y de alguna manera, determinar la eficacia del reclutamiento y selección quienes son los primeros en realizar evaluaciones preliminares para hallar a la persona con las cualidades necesarias para asumir un puesto.

Werther y Davis (2008) señalaron que, evaluar el desempeño está inmerso en un proceso que logra estimar el rendimiento global del trabajador; es decir, contribuye de manera integral a la organización; justificando y resaltando su permanencia en la institución. La evaluación del desempeño consiste en estimar el rendimiento del trabajador a nivel e integral y que tan relevante es su contribución a la organización.

Autores como Robbins y Judge (2013) y Chiavenato (2009) coinciden en que evaluar el desempeño laboral es responsabilidad de la política de recursos humanos de la organización, en donde esta responsabilidad de forma tradicional se atribuye al gerente, pero no únicamente a este, sino que también al trabajador, grupo de trabajo, a los responsables de realizar la evaluación. Asimismo, en ocasiones es el mismo trabajador quién realiza la evaluación del desempeño e incluso a los subalternos y los mismos trabajadores que forman parte del proceso de evaluación de desempeño.

De hecho, en la mayoría de las situaciones es recomendable tener múltiples fuentes de calificación. Es probable que las calificaciones de evaluaciones de desempeño hablen mucho tanto del evaluado como del evaluador, pero si se ponderaran evaluaciones de varios evaluadores, estos resultados tendrían una mayor confiabilidad, serían menos sesgada y mucho más exacta.

2.2.6. Objetivos de la evaluación del desempeño

Según Robbins y Judge (2013) sobre los objetivos de evaluar el desempeño, éstos lograr ayudar a la dirección de la institución a la organización de la toma de decisiones, con respecto al personal que labora en el área personal; transferencia de cargos, entre otros; de la misma manera, detecta posibles deficiencias de y necesidades de capacitación y/o actualización de los trabajadores, con programas formativos y correctivos; y finalmente, la realización de actividades de retroalimentación en el personal para la optimización de su desempeño, y asimismo, implementar programas de incentivos y recompensa salarial, acorde con el mérito de cada trabajador.

A través de la evaluación que se realiza a los empleados, se busca alcanzar ciertos objetivos, implementar cambios a nivel organizacional que permita el desarrollo de la empresa. Estos objetivos orientan al desarrollo y crecimiento de las personas a nivel laboral y que la

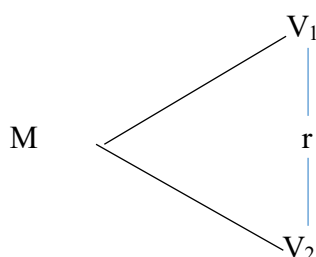
involucra como parte de la empresa, lo que generaría un mejor control de sus funciones y en la mayoría de los casos una mejor atención para cliente, cumplir objetivos diarios, alcanzar metas que se vean reflejadas en una mejor remuneración y en una línea de carrera o ascensos.

III. MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica, de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), se caracteriza por recopilar y analizar informaciones para ampliar conocimiento teórico científicos acerca de las variables en estudio.

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) el diseño será no experimental, correlacional, porque no existirá manipulación de variables; correlacional, porque permitirá medir las variables y transversal, porque se recogerán datos por única vez, y responde al siguiente esquema:



Dónde:

M: Muestra

V₁ Variable 1: Habilidades blandas

V₂ Variable 2: Desempeño laboral

R: Relación entre las variables

3.2. Población y muestra

La población según Hernández et al. (2014) es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones estará conformada por 96 docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.

Tabla 1*Distribución de la población de los docentes*

Niveles	Docentes		Total
	H	M	
Primaria	16	20	36
Secundaria	36	24	60
Total	52	44	96

La muestra según Guillén y Valderrama (2015), es una porción representativa y lo constituye el subconjunto de la población de estudio teniendo en cuenta las mismas características de dicha población, comprende el 100% de la población, es decir: 96 docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.

3.3. Operacionalización de variables

Variable 1: Habilidades blandas

- **Definición conceptual.** Conjunto de habilidades que la persona desarrolló a nivel profesional, que están relacionadas con el aspecto socioemocivo, que son necesarias para manejar las interrelaciones entre la persona y el mundo que lo rodea. (Riciti, 2015)
- **Definición operacional.** Acción de medir la variable habilidades blandas en sus dimensiones autoevaluación, liderazgo, gestión del conflicto, trabajo en equipo y comunicación, a través de las escalas nunca, raras veces, a veces, a menudo, siempre.

Variable 2: Desempeño laboral

- **Definición conceptual.** Acciones y conductas que se refieren al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, y a la productividad (Robbins y Judge, 2013)
- **Definición operacional.** Acciones para medir la variable desempeño laboral a través de sus dimensiones resultados de la tarea individual, conductas y rasgos, mediante la escala de Likert, nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, por ser un instrumento politómico.

Tabla 2
Operacionalización de la variable habilidades blandas

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles y rangos
Autoevaluación	Realista y consiente	1,2,3,5,	Ordinal	
Liderazgo	Confianza e iniciativa	6,7,8,9,10	Nunca (1)	Bajo (23 – 53)
Gestión de conflicto	Control de emociones, buena actitud y toma de decisiones	11,12,13,14,	Raras veces(2) A veces (3)	Medio (54 – 84)
Trabajo en equipo	Trabajo cooperativo,			
Comunicación	Compromiso Atención, fluidez y atención	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22,23	A menudo (4) Siempre (5)	Alto(85– 115)

Tabla 3
Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Resultados de la tarea individual	Resultado de la tarea Uso de recurso Participación	1,2,3 4,5,6	Nunca(1) Casi nunca (2)	Malo (22 – 51)
Conductas	Trabajo en equipo Relaciones interpersonales Sugerir mejoras	7,8,9 10,11, 12 13,14,15	A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Regular (32 – 81) Bueno (82 – 110)
Rasgos	Voluntario para tareas adicionales Buena actitud Mostrar confianza Ser confiable Poseer mucha experiencia	16,17,18 19,20,21 22		

3.4. Instrumentos

El instrumento que se utilizará será un cuestionario, que según Summer (2002), se elaboró de acuerdo a la operacionalización de las variables, con ítems que permitan la objetividad de la investigación distribuidos en sus dimensiones.

3.5. Procedimientos

Ficha técnica 1

Cuestionario de habilidades blandas Autor: Raciti (2015) Adaptado: Valencia, E. (2020)

Objetivo: Medir las habilidades blandas

Administración: Individual

Duración: 15 minutos

Estructura: La escala consta de 22 ítems, tres dimensiones: resultados de la tarea individual (3 ítems), conducta (9 ítems), rasgos (10 ítems),

cuya escala de opción múltiple, tipo Likert, fue: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5)

Ficha técnica 2

Título: Cuestionario sobre desempeño laboral

Autor: Delgado, E. (2018)

Adaptado: Valencia, E. (2020)

Objetivo: Describir el nivel del desempeño laboral de los docentes

Administración: Individual

Duración: 20 minutos

Significación: El cuestionario está referido a determinar la relación entre empleabilidad y competencias gerenciales

Estructura: La escala consta de 23 ítems, cinco dimensiones: resultados de la autoevaluación (5 ítems), liderazgo (5 ítems), gestión de conflictos (4 ítems), trabajo en equipo (4 ítems), comunicación (5 ítems)

Validez

La validez de acuerdo a Escobar, y Cuervo (2008), es la opinión informada de personas expertas en el tema desarrollado, y reconocidos como tal por la comunidad; y se determinó mediante el criterio de juicio de expertos, quienes evaluaron con criterios como: pertinencia, relevancia y claridad de cada pregunta. Los resultados de este procedimiento determinaron que el instrumento es aplicable y con la validez para el recojo de información.

Tabla 4
Juicio de expertos

N ^o	Expertos	Habilidades blandas	Desempeño laboral
1	Montoya Riveros, Maryluz	Aplicable	Aplicable
2	Molina Chije, Luz Angélica	Aplicable	Aplicable
3	Padilla Anaya, Jessica Mirna	Aplicable	Aplicable

Confiabilidad

De la misma manera, la confiabilidad según Hidalgo (2012), representa el grado de similitudde las respuestas que se observaron antes de la aplicación del instrumento; y se aplicó comouna prueba piloto a 20 docentes, y se halló mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 5
Confiabilidad de las variables

N ^o	Instrumento	Alfa de Cronbach	N ^o de ítems
1	Cuestionario sobre habilidades blandas	0,900	23
2	Cuestionarios sobre desempeño laboral	0,933	22

En la tabla se determinó que, los valores del coeficiente Alfa de Cronbach del cuestionario sobre habilidades blandas, fue de 0,900 y del cuestionario sobre desempeño laboral 0,937, por lo tanto, se pueden aplicar los cuestionarios.

3.6. Análisis de datos

Después de la aplicación y acopio de los datos, de la recolección de datos, se realizará el procesamiento, elaboración de tablas y figura estadística, mediante el SPSS 25,0; y por tener instrumentos de tipo ordinal, se utilizará una técnica estadística no paramétrica como el coeficiente de correlación de Spearman, para la contrastación de las hipótesis, cuya fórmula es:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde:

D: Diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de la variable *x* e *y*
N: Número de parejas.

3.7. Consideraciones éticas

Los instrumentos de recolección de datos, contarán con el consentimiento informado de los padres de familia de la Institución Educativa 6066 de Villa El Salvador, dejando en el anonimato el nombre de los estudiantes de la muestra.

Los resultados obtenidos en esta investigación serán entregados de manera oportuna para que la institución educativa tome medidas necesarias para el mejoramiento y/o reformulación del plan anual de trabajo.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Estadístico de las Frecuencias sobre las Variables de estudio y sus principales Indicadores correspondientes.

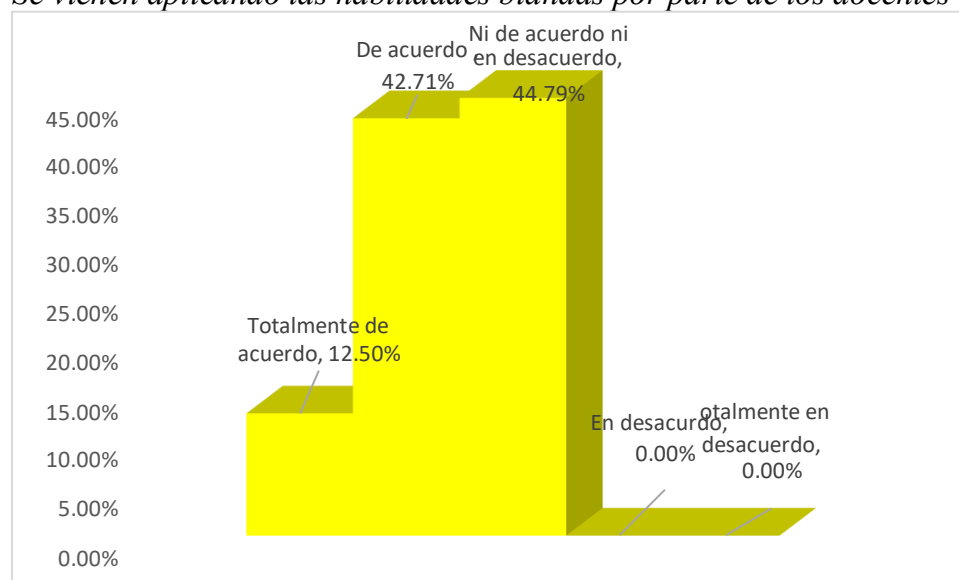
Tabla 6

Se vienen aplicando las habilidades blandas por parte de los docentes

Totalmente de acuerdo	12	12.50%
De acuerdo	41	42.71%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	43	44.79%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
	96	100.00%

Figura 1

Se vienen aplicando las habilidades blandas por parte de los docentes



Interpretación: El 44.79% de docentes encuestados sostuvieron no estar de acuerdo ni en desacuerdo de que se vienen aplicando las habilidades blandas por parte de los docentes; mientras que el 42.71% sostuvo estar de acuerdo en que se vienen aplicando tales habilidades de manera eficaz por parte de los docentes, lo que se concuerda con un 12.50% que sostuvo estar totalmente de acuerdo al respecto.

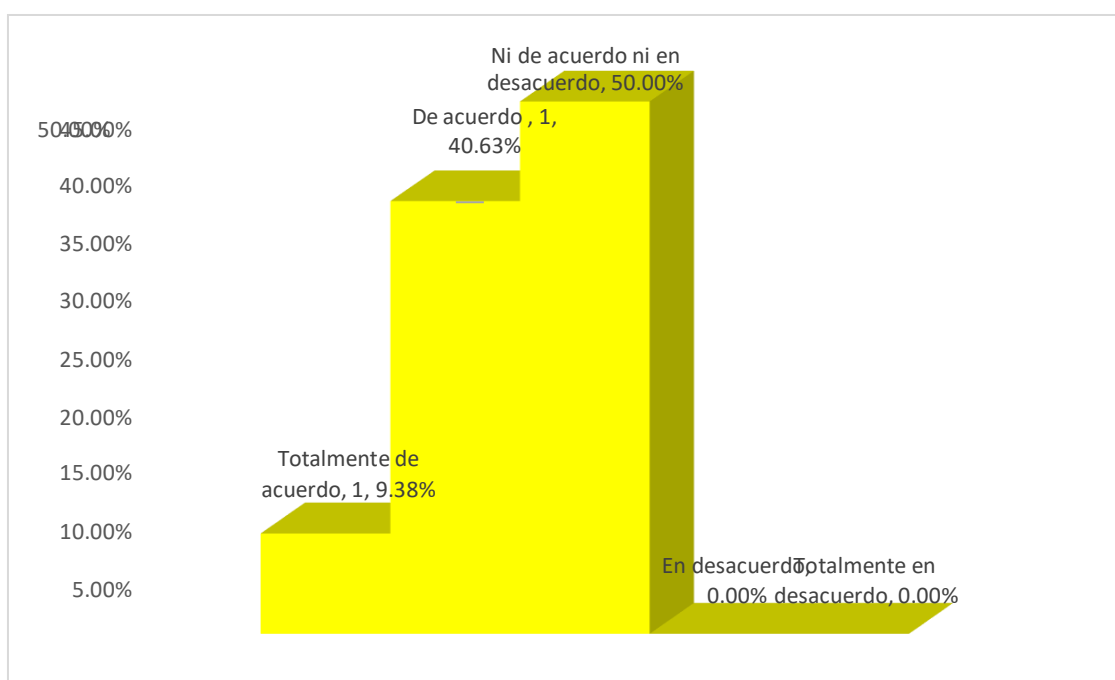
Tabla 7

Se cumple la asertividad necesario en los docentes, durante el desempeño de su labor pedagógica correspondiente.

Totalmente de acuerdo	9	9.38%
De acuerdo	39	40.63%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	48	50.00%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
	96	100.00%

Figura 2

Se cumple la asertividad necesario en los docentes, durante el desempeño de su labor pedagógica correspondiente.



Interpretación: El 50.00% de docentes encuestados sostuvieron no estar de acuerdo ni en desacuerdo de que se cumpla la asertividad necesaria en los docentes, durante el desempeño de su labor pedagógica correspondiente; mientras que el 40.63% sostuvo estar de acuerdo en que se viene ejercitando la asertividad requerida de manera eficaz por parte de los docentes, lo que se llega a concordar con un 38.00% que sostuvo estar totalmente de acuerdo al respecto.

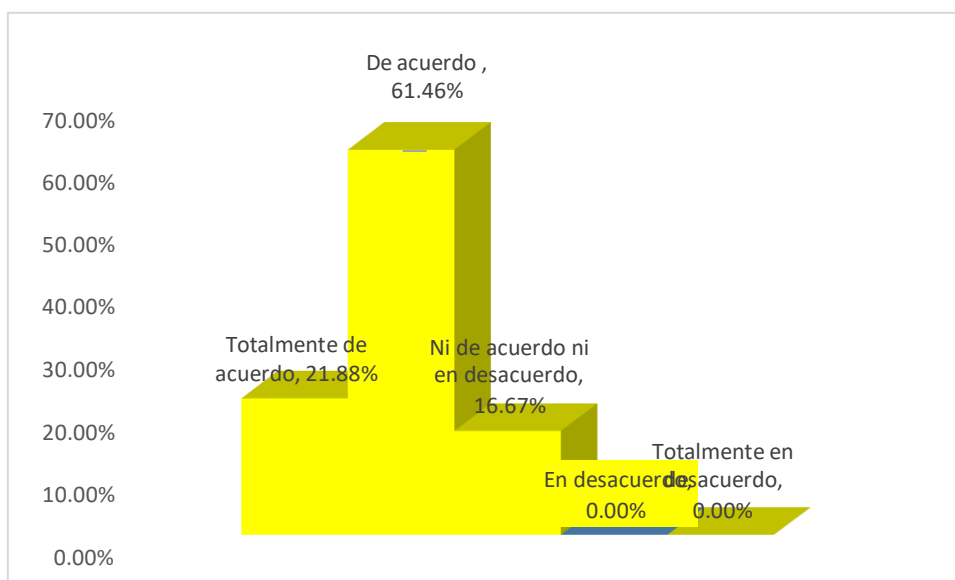
Tabla 8

Se mantiene una comunicación permanente entre Docentes, durante su desempeño pedagógico.

Totalmente de acuerdo	21	21.88%
De acuerdo	59	61.46%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	16.67%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
	96	100.00%

Figura 3

Se mantiene una comunicación permanente entre Docentes, durante su desempeño pedagógico.



Interpretación: El 61.46% de docentes encuestados sostuvieron estar de acuerdo de que se mantiene una comunicación permanente entre Docentes, durante su desempeño pedagógico; lo que se llega a concordar con un 21.88% que sostuvo estar totalmente de acuerdo al respecto. Por otro lado, un 16.67% sostuvo no estar de acuerdo ni en desacuerdo de que se esté manteniendo una relación intercomunicativa efectiva entre los docentes pedagógicos, durante el desempeño de su labor pedagógica correspondiente.

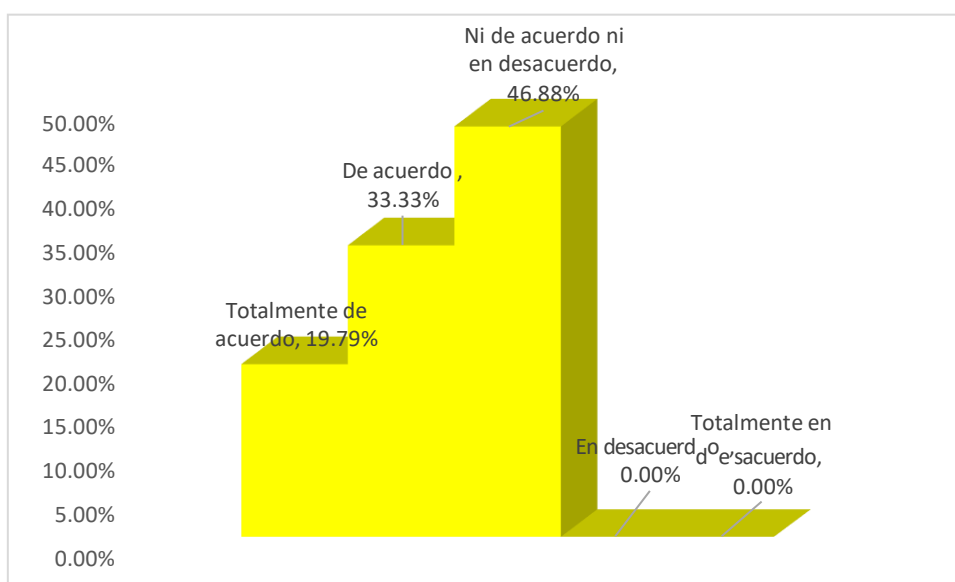
Tabla 9

Se tienen los Conocimientos necesarios por parte de los Docentes sobre las Habilidades Blandas, durante el desarrollo de la Enseñanza Pedagógica.

Totalmente de acuerdo	19	19.79%
De acuerdo	32	33.33%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	45	46.88%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
	96	100.00%

Figura 4

Se tienen los Conocimientos necesarios por parte de los Docentes sobre las Habilidades Blandas, durante el desarrollo de la Enseñanza Pedagógica.



Interpretación: El 46.88% de docentes encuestados sostuvieron no estar de acuerdo ni en desacuerdo de que se posean los conocimientos necesarios por parte de los Docentes sobre las Habilidades Blandas, que deban ejercitar durante el desarrollo de la Enseñanza Pedagógica; mientras que el 33.33% sostuvo estar de acuerdo en que se disponen de los conocimientos necesarios en materia de desarrollo de habilidades blandas por parte de los docentes, lo que se llega a concordar con un 19.79% que sostuvo estar totalmente de acuerdo al respecto.

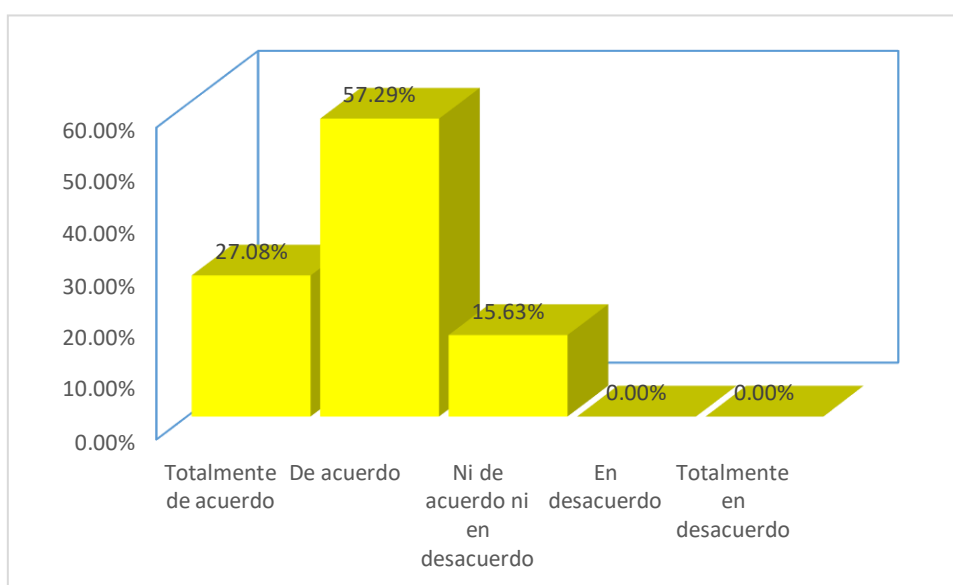
Tabla 10

Se tiene una alta percepción positiva por parte de los Docentes sobre el nivel de desarrollo de las Habilidades Blandas que utilizan en la enseñanza pedagógica.

Totalmente de acuerdo	26	27.08%
De acuerdo	55	57.29%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	15.63%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
	96	100.00%

Figura 5

Se tiene una alta percepción positiva por parte de los Docentes sobre el nivel de desarrollo de las Habilidades Blandas que utilizan en la enseñanza pedagógica.



Interpretación: El 57.29% de docentes encuestados sostuvieron estar de acuerdo de que setiene una alta percepción positiva por parte de los Docentes sobre el nivel de desarrollo de las Habilidades Blandas que utilizan en la enseñanza pedagógica; lo que se llega a concordar con un 27.08% que sostuvo estar totalmente de acuerdo al respecto. Por otro lado, un 15.63% sostuvo no estar de acuerdo ni en desacuerdo de que se posea tal percepción positiva por parte de los docentes pedagógicos, durante el desempeño de su labor pedagógica correspondiente.

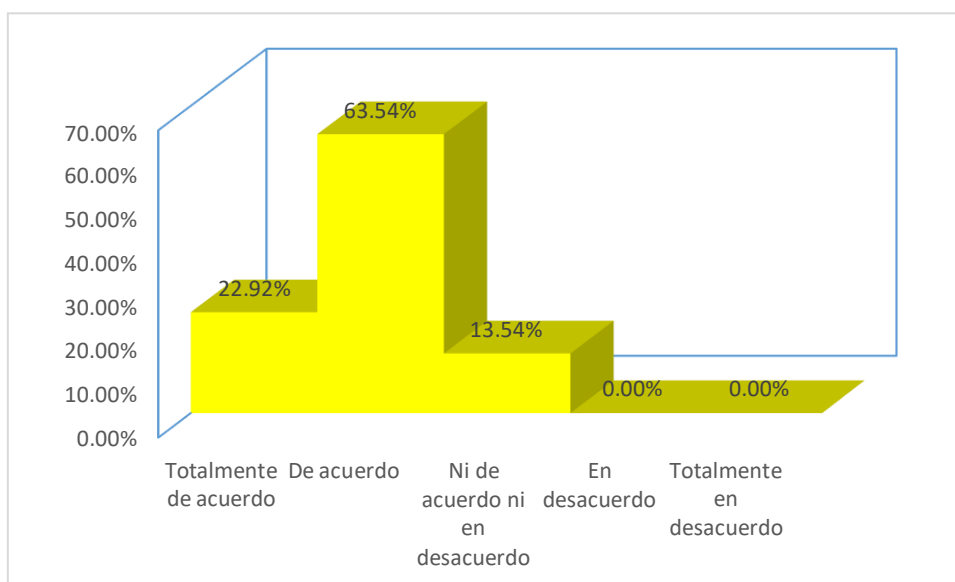
Tabla 11

Los docentes trabajan en equipo para mejorar sus capacidades de enseñanza

Totalmente de acuerdo	22	22.92%
De acuerdo	61	63.54%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	13.54%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
	96	100.00%

Figura 6

Los docentes trabajan en equipo para mejorar sus capacidades de enseñanza



Interpretación: El 63.54% de docentes encuestados sostuvieron estar de acuerdo de que los docentes trabajan en equipo para mejorar sus capacidades de enseñanza; lo que se llega a concordar con un 22.92% que sostuvo estar totalmente de acuerdo al respecto. Por otro lado, un 13.54% sostuvo no estar de acuerdo ni en desacuerdo de que se esté trabajando en equipo efectivamente entre los docentes pedagógicos, durante el desempeño de su labor pedagógica correspondiente.

4.2. Análisis Descriptivo de los resultados obtenidos de la Encuesta aplicada

4.2.1. Respecto a la Variable Independiente: Práctica de Habilidades

Blandas Dimensión 1: Autoevaluación

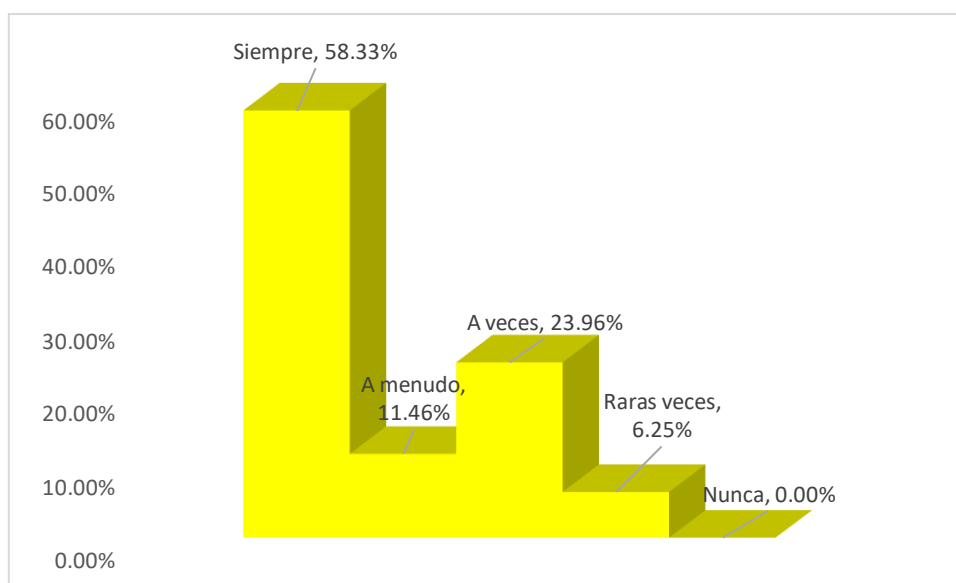
Tabla 12

Actúo de manera asertiva si quiero tener éxito en el futuro.

Opciones	Cantidad	%
Siempre	56	58.33%
A menudo	11	11.46%
A veces	23	23.96%
Raras veces	6	6.25%
Nunca	0	0.00%
	96	100.00%

Figura 7

Actúo de manera asertiva si quiero tener éxito en el futuro.



Interpretación: El 58.33% de docentes encuestados sostuvieron que siempre han actuado de manera asertiva si quieren tener éxito en el futuro; mientras que el 11.46% de profesores encuestados señalaron que a menudo son asertivos. Un 23.96% de docentes encuestados sostuvieron que a veces son asertivos; mientras que un 6.25% consideró que lo son raras veces.

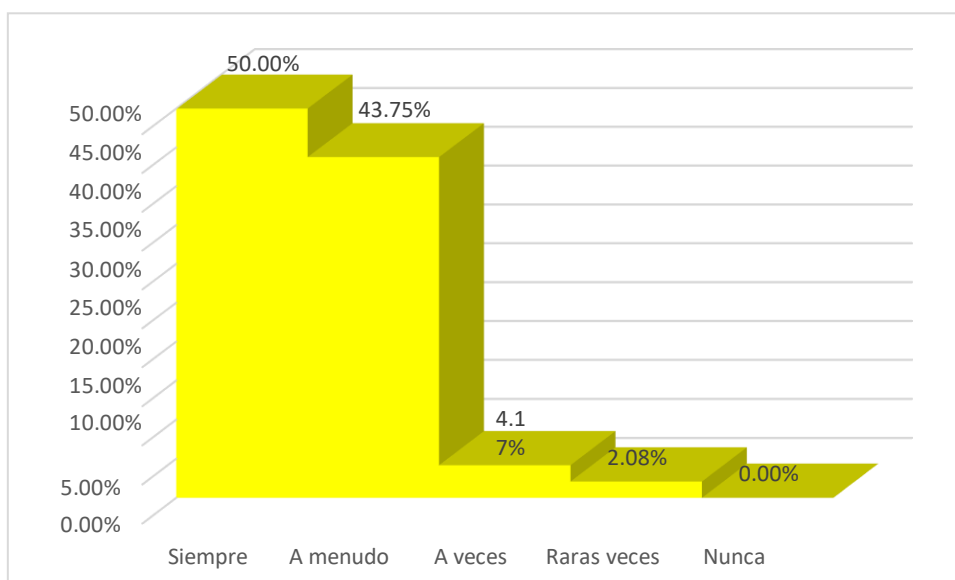
Tabla 13

Tengo una visión de crecimiento profesional a futuro.

Opciones	Cantidad	%
Siempre	48	50.00%
A menudo	42	43.75%
A veces	4	4.17%
Raras veces	2	2.08%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	96	100.00%

Figura 8

Tengo una visión de crecimiento profesional a futuro.



Interpretación: El 50.00% de docentes encuestados sostuvieron que siempre han tenido una visión de crecimiento profesional a futuro; mientras que el 43.75% de profesores encuestados señalaron que a veces son visionarios de su crecimiento personal, sumado a un 4.17% que consideró a menudo tener tal visión. Por otro lado, un 2.08% de docentes encuestados sostuvieron que raras veces son visionarios con su futuro.

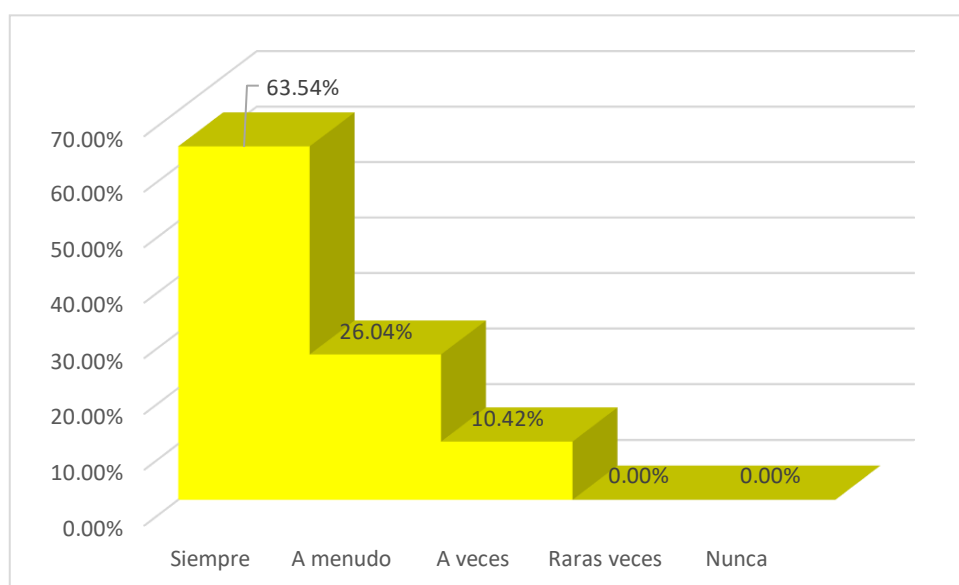
Tabla 14

Planifico la mejor forma para exponer mi punto de vista, antes de una conversación problemática

Opciones	Cantidad	%
Siempre	61	63.54%
A menudo	25	26.04%
A veces	10	10.42%
Raras veces	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	96	100.00%

Figura 9

Planifico la mejor forma para exponer mi punto de vista, antes de una conversación



problemática

Interpretación: El 63.54% de docentes encuestados sostuvieron que siempre han planificado la mejor forma para exponer su punto de vista, antes de una conversación problemática; mientras que el 26.04% de profesores encuestados a menudo han planificado al respecto, sumado a un 10.42% que consideró haber planificado siempre en sí.

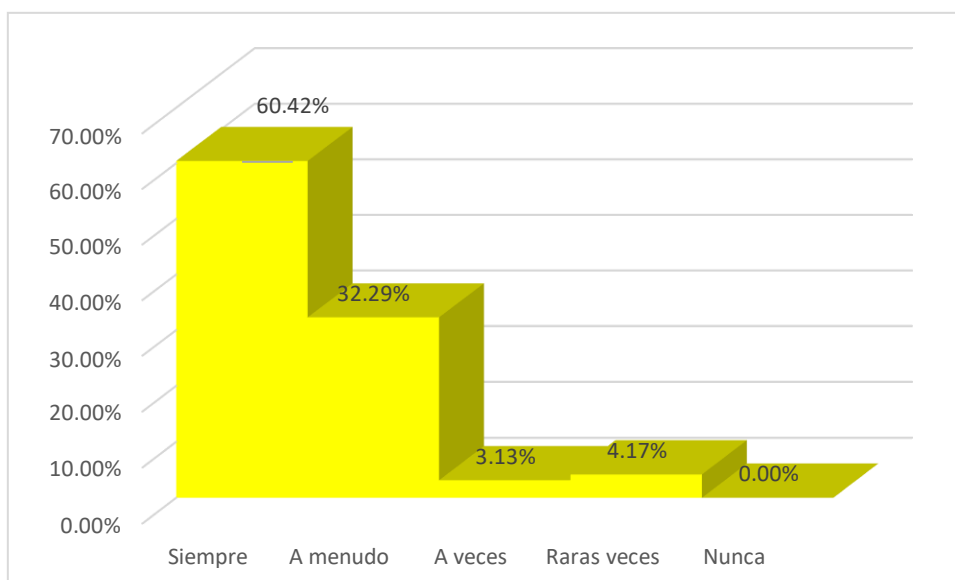
Tabla 15

Tomo mis propias decisiones, cuando mis colegas quieren que haga una cosa distinta

Opciones	Cantidad	%
Siempre	58	60.42%
A menudo	31	32.29%
A veces	3	3.13%
Raras veces	4	4.17%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	96	100.00%

Figura 10

Tomo mis propias decisiones, cuando mis colegas quieren que haga una cosa distinta



Interpretación: El 60.42% de docentes encuestados sostuvieron que siempre han tomado sus propias decisiones, cuando sus colegas han querido que efectúen algo distinto; mientras que el 32.29% de profesores encuestados a menudo han tomado las decisiones pertinentes, sumado a un 3.13% que consideró tomar siempre las decisiones correctas.

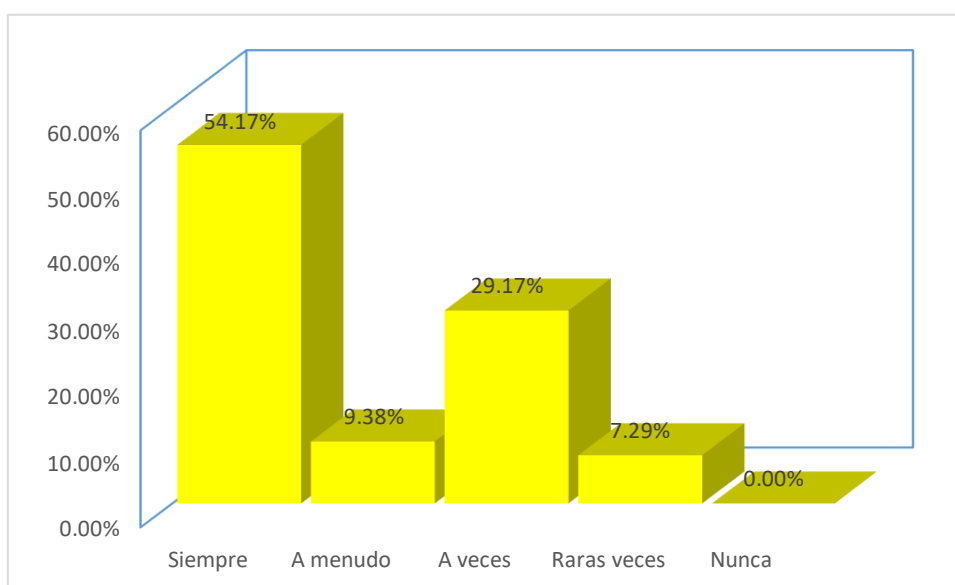
Tabla 16

Asumo mis funciones teniendo como meta ascender de cargo o nivel

Opciones	Cantidad	%
Siempre	52	54.17%
A menudo	9	9.38%
A veces	28	29.17%
Raras veces	7	7.29%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	96	100.00%

Figura 11

Asumo mis funciones teniendo como meta ascender de cargo o nivel

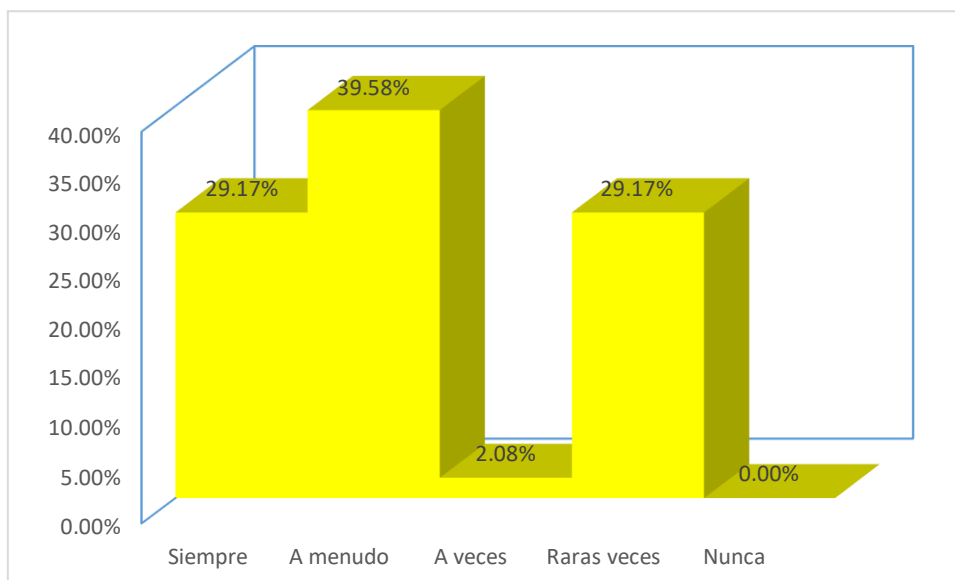


Interpretación: El 54.17% de docentes encuestados sostuvieron que siempre han asumido las funciones competentes teniendo como meta ascender de cargo o nivel, sumándose a ello un 9.38% que consideró a menudo asumir las funciones exigibles; mientras que el 29.17% de profesores encuestados señalaron que a veces han asumido tales funciones. Por otro lado, un 7.29% de docentes encuestados sostuvieron que raras veces han asumido las funciones exigentes.

Dimensión 2: Liderazgo

Tabla 17*Dirijo a mis colegas con iniciativa propia*

Opciones	Cantidad	%
Siempre	28	29.17%
A menudo	38	39.58%
A veces	2	2.08%
Raras veces	28	29.17%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	96	100.00%

Figura 12*Dirijo a mis colegas con iniciativa propia*

Interpretación: El 39.58% de docentes encuestados sostuvieron que a menudo han tenido que dirigir a sus colegas con iniciativa propia; sumado a un 29.17% que consideró siempre en haber cumplido con tal función; mientras que otro 29.17% de profesores encuestados señalaron que raras veces han asumido tal función de dirección. Por otro lado, un 2.08% de docentes encuestados sostuvieron que a veces han asumido tal dirección.

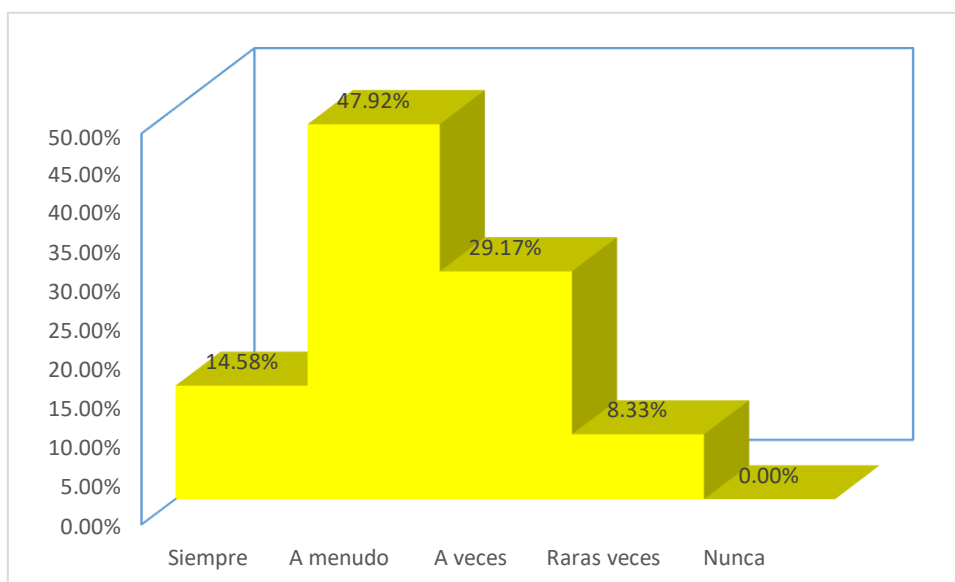
Tabla 18

Actúo de manera democrática y participativa en los equipos de trabajo con mis colegas en un clima de confianza

Opciones	Cantidad	%
Siempre	14	14.58%
A menudo	46	47.92%
A veces	28	29.17%
Raras veces	8	8.33%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	96	100.00%

Figura 13

Actúo de manera democrática y participativa en los equipos de trabajo con mis colegas en un clima de confianza



Interpretación: El 47.92% de docentes encuestados sostuvieron que a menudo han actuado de manera democrática y participativa en los equipos de trabajo con sus colegas dentro de un clima de confianza, sumado a un 14.58% que consideró haber actuado siempre de tal manera; mientras que el 29.17% de profesores encuestados a veces han actuado de dicha forma. Por otro lado, un 8.33% consideró haber actuado raras veces así.

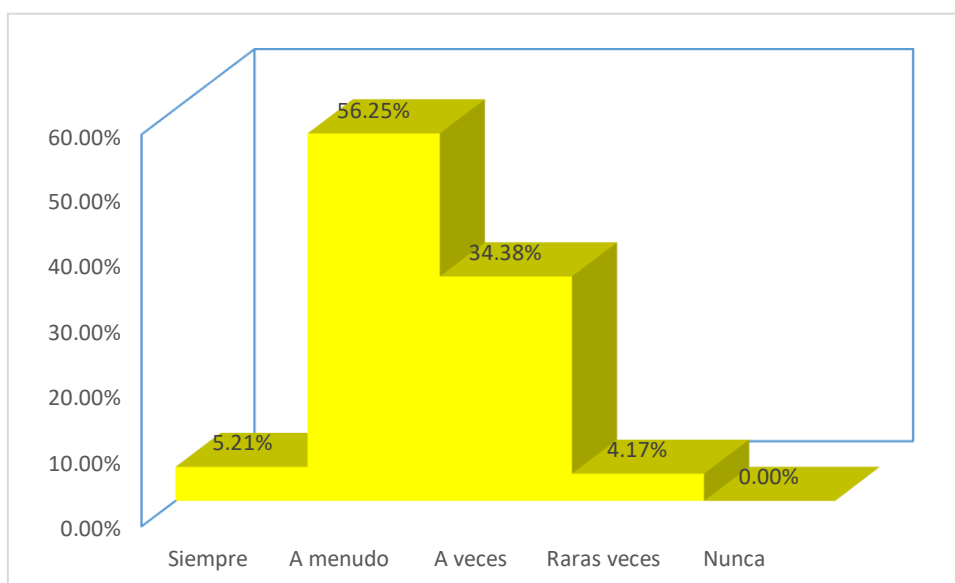
Tabla 19

Motivo a mis colegas a tener iniciativa propia para llegar a una meta en común

Opciones	Cantidad	%
Siempre	5	5.21%
A menudo	54	56.25%
A veces	33	34.38%
Raras veces	4	4.17%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	96	100.00%

Figura 14

Motivo a mis colegas a tener iniciativa propia para llegar a una meta en común



Interpretación: El 56.25% de docentes encuestados sostuvieron que a menudo han motivado a sus colegas a tener iniciativa propia para llegar a una meta en común, sumado aun 5.21% que consideró haber motivado siempre a sus colegas al respecto; mientras que el 34.38% de profesores encuestados a veces han motivado a sus colegas. Solo un 4.17% de encuestados manifestó que raras veces lo han hecho.

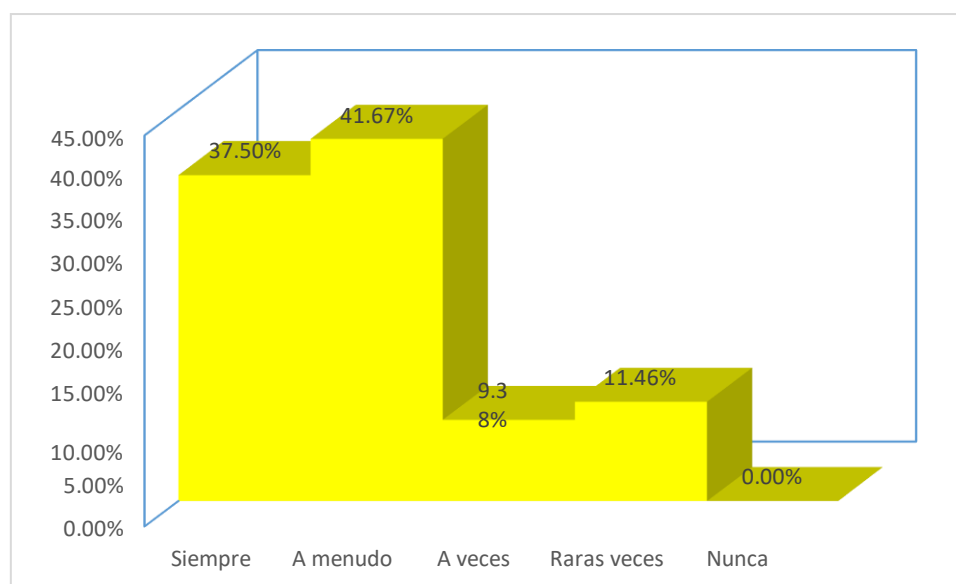
Tabla 20

Oriento, guío y doy el ejemplo de compromiso en la institución educativa donde trabajo en un clima de confianza

Opciones	Cantidad	%
Siempre	36	37.50%
A menudo	40	41.67%
A veces	9	9.38%
Raras veces	11	11.46%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	96	100.00%

Figura 15

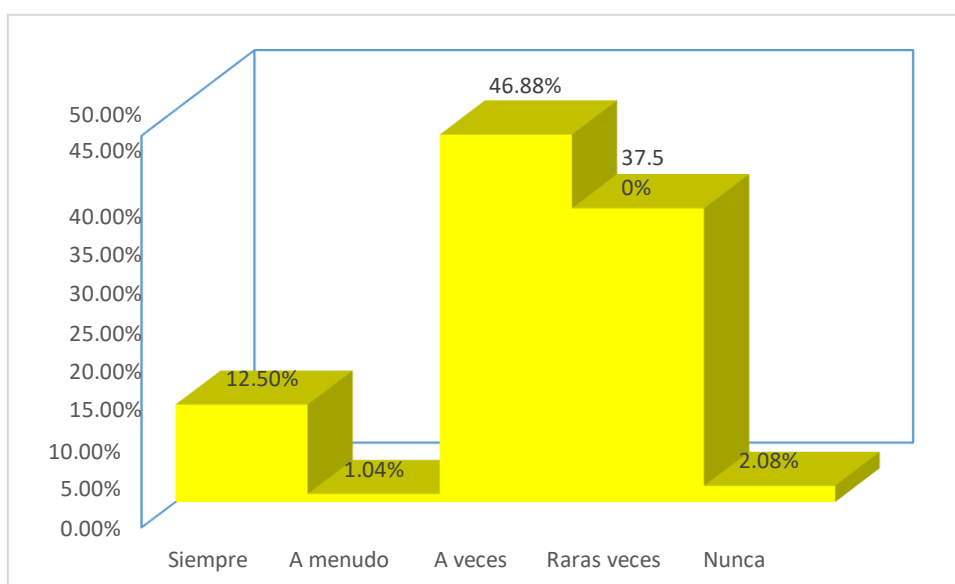
Oriento, guío y doy el ejemplo de compromiso en la institución educativa donde trabajo en un clima de confianza



Interpretación: El 41.67% de docentes encuestados sostuvieron que a menudo han orientado, guío y doy el ejemplo de compromiso en la institución educativa donde trabajo en un clima de confianza que dirigir a sus colegas con iniciativa propia; sumado a un 37.50% que consideró siempre en haber cumplido con tal función; mientras que un 9.38% de profesores encuestados señalaron que a veces han asumido tal labor de desarrollo. Por otro lado, un 11.46% de docentes encuestados sostuvieron que raras veces han realizado tal función.

Tabla 21*Promuevo un buen clima de confianza de manera permanente*

Opciones	Cantidad	%
Siempre	12	12.50%
A menudo	1	1.04%
A veces	45	46.88%
Raras veces	36	37.50%
Nunca	2	2.08%
TOTAL	96	100.00%

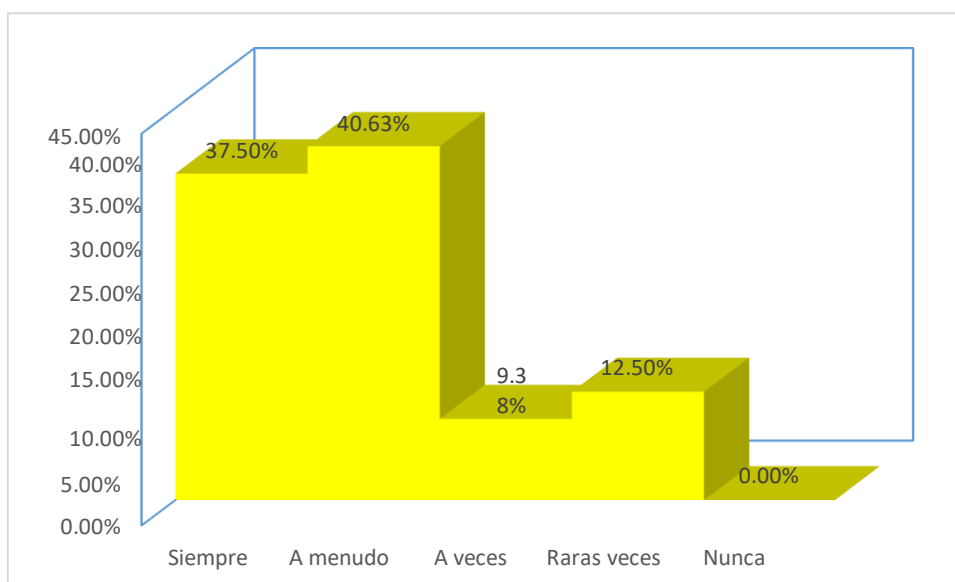
Figura 16*Promuevo un buen clima de confianza de manera permanente*

Interpretación: El 46.88% de docentes encuestados sostuvieron que a veces han promovido un buen clima de confianza de manera permanente; mientras que un 12.50% de encuestados consideró que siempre han promovido tal clima laboral; sumado al 1.04% de encuestados que señalaron a menudo han consolidado tal clima de trabajo con confianza. Por otro lado, un 37.50% de docentes encuestados sostuvieron que raras veces han promovido tal clima. Solo un 2.08% consideró que nunca lo han hecho.

Dimensión 3: Gestión de conflictos

Tabla 22*Identifico las causas de una situación problemática en la I.E.*

Opciones	Cantidad	%
Siempre	36	37.50%
A menudo	39	40.63%
A veces	9	9.38%
Raras veces	12	12.50%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	96	100.00%

Figura 17*Identifico las causas de una situación problemática en la I.E.*

Interpretación: El 40.63% de docentes encuestados sostuvieron que a menudo han identificado las causas de una situación problemática en la I.E.; sumado a un 37.50% que consideró siempre en haber cumplido con tal labor; mientras que un 9.38% de profesores encuestados señalaron que a veces han identificado tales causas. Por otro lado, un 12.50% de docentes encuestados sostuvieron que raras veces han realizado tal función.

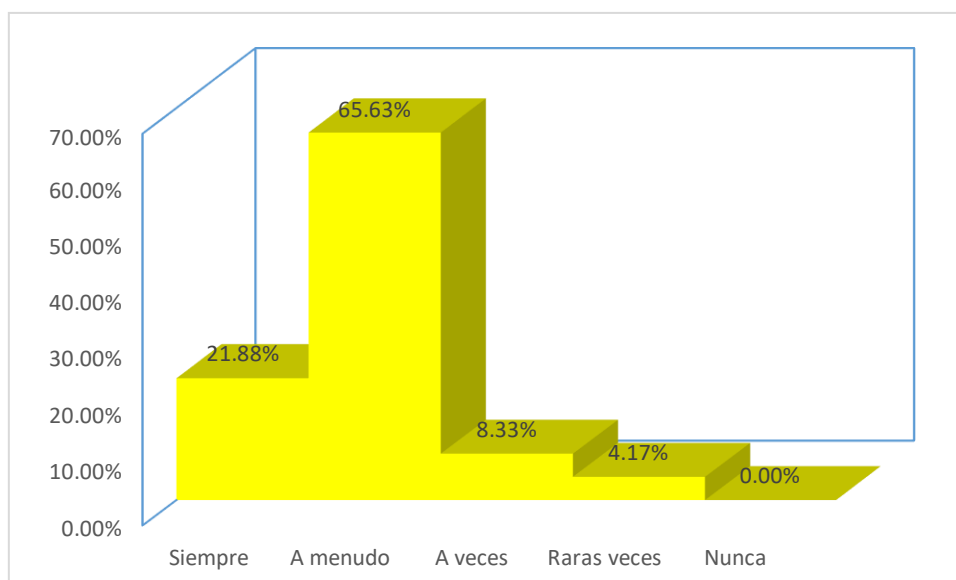
Tabla 23

Tomo decisiones ante una situación problemática, apuntando siempre hacia lamejora del objetivo final

Opciones	Cantidad	%
Siempre	21	21.88%
A menudo	63	65.63%
A veces	8	8.33%
Raras veces	4	4.17%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	96	100.00%

Figura 18

Tomo decisiones ante una situación problemática, apuntando siempre hacia lamejora del objetivo final

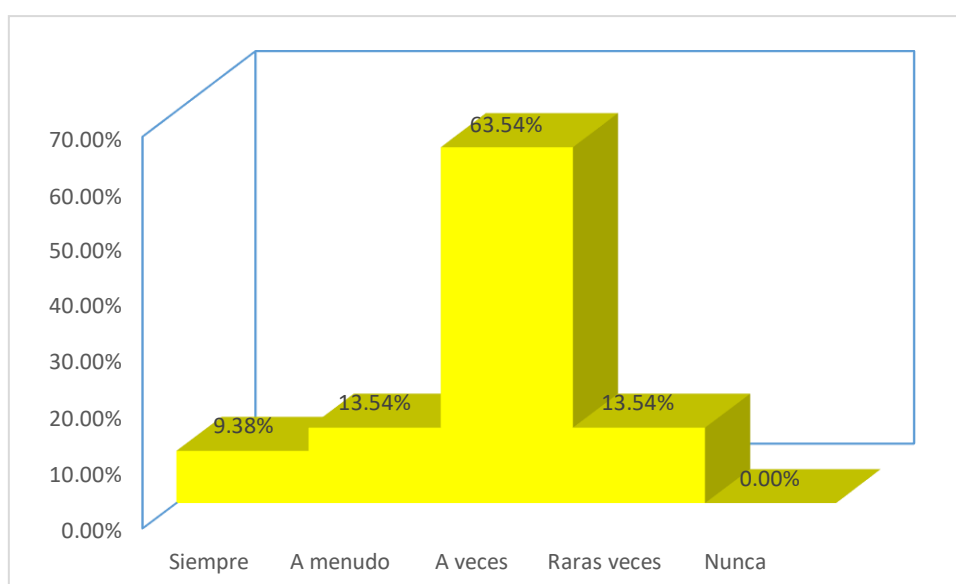


Interpretación: El 65.63% de docentes encuestados sostuvieron que a menudo han tomado decisiones ante una situación problemática, apuntando siempre hacia la mejora del objetivo final, sumado a un 21.88% de encuestados que consideró haber tomado siempre las decisiones pertinentes al respecto; mientras que el 8.33% de profesores encuestados a veces han tomado tales decisiones. Solo un 4.17% de encuestados manifestó que raras veces lo han hecho

Tabla 24
Mantengo la tranquilidad ante situaciones difíciles

Opciones	Cantidad	%
Siempre	9	9.38%
A menudo	13	13.54%
A veces	61	63.54%
Raras veces	13	13.54%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	96	100.00%

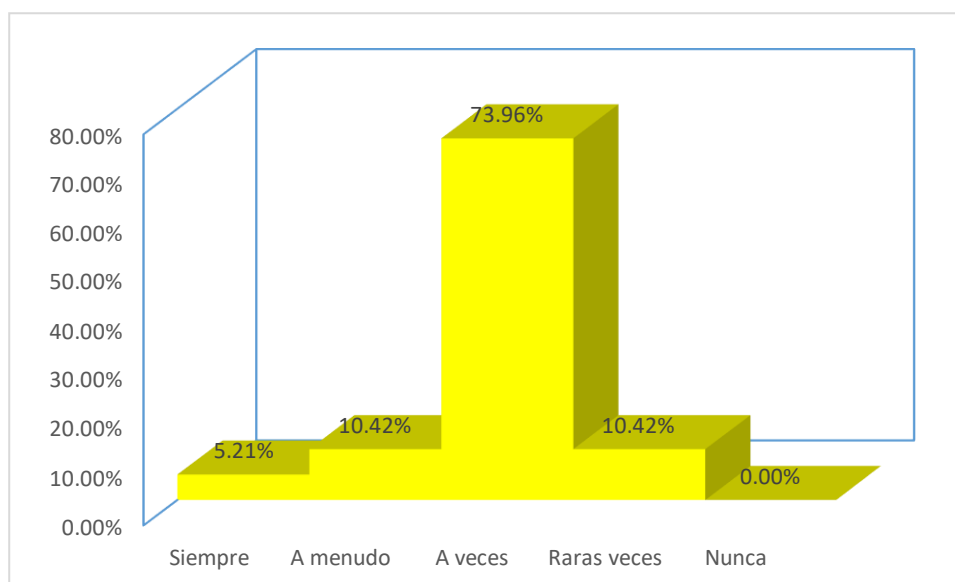
Figura 19
Mantengo la tranquilidad ante situaciones difíciles



Interpretación: El 63.54% de docentes encuestados sostuvieron que a veces han mantenido la tranquilidad ante situaciones difíciles; mientras que un 13.54% consideró que ha menudo han estado tranquilos para afrontar los momentos más complejos, sumado a un 9.38% que señaló estarlo siempre; por otro lado un 13.54% de profesores encuestados señalaron que raras veces han estado con tranquilidad para afrontar las situaciones críticas.

Tabla 25*Llego a un acuerdo sobre la solución más adecuada en un conflicto*

Opciones	Cantidad	%
Siempre	5	5.21%
A menudo	10	10.42%
A veces	71	73.96%
Raras veces	10	10.42%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	96	100.00%

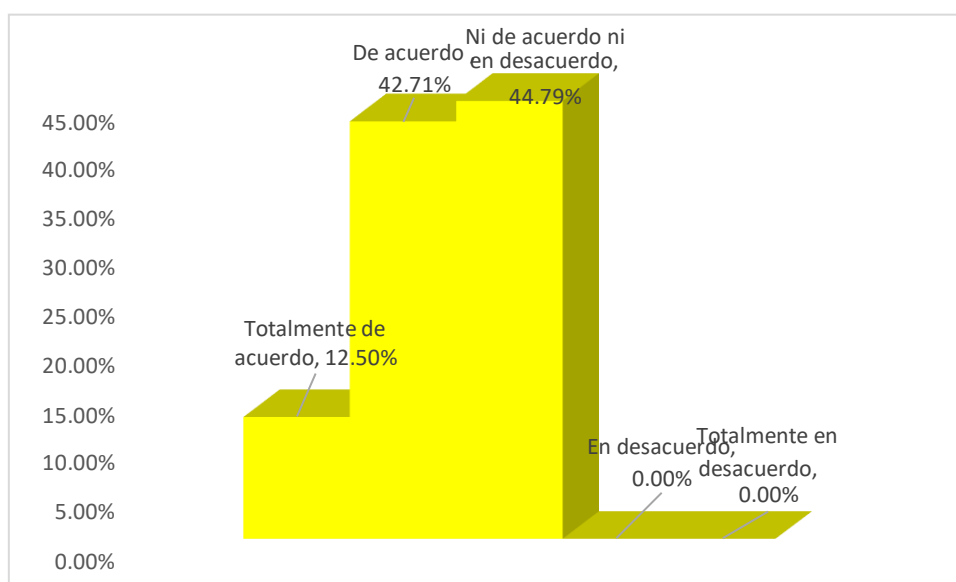
Figura 20*Llego a un acuerdo sobre la solución más adecuada en un conflicto*

Interpretación: El 73.96% de docentes encuestados sostuvieron que a veces han llegado a un acuerdo sobre la solución más adecuada en un conflicto; mientras que un 10.42% consideró que ha menudo han acordado adecuadamente para resolver conflictos, sumado a un 5.21% que señaló haberlo hecho siempre; por otro lado otro 10.42% de profesores encuestados señalaron que raras veces han llegado a acuerdos para solucionar conflictos críticos.

Dimensión 4: Trabajo en equipo

Tabla 26*Participo en la toma de decisiones en la I.E.*

Opciones	Cantidad	%
Siempre	42	43.75%
A menudo	4	4.17%
A veces	48	50.00%
Raras veces	2	2.08%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	96	100.00%

Figura 21*Participo en la toma de decisiones en la I.E.*

Interpretación: El 44.79% de docentes encuestados sostuvieron no estar de acuerdo ni en desacuerdo de que se vienen aplicando las habilidades blandas por parte de los docentes; mientras que el 42.71% sostuvo estar de acuerdo en que se vienen aplicando tales habilidades de manera eficaz por parte de los docentes, lo que se concuerda con un 12.50% que sostuvo estar totalmente de acuerdo al respecto.

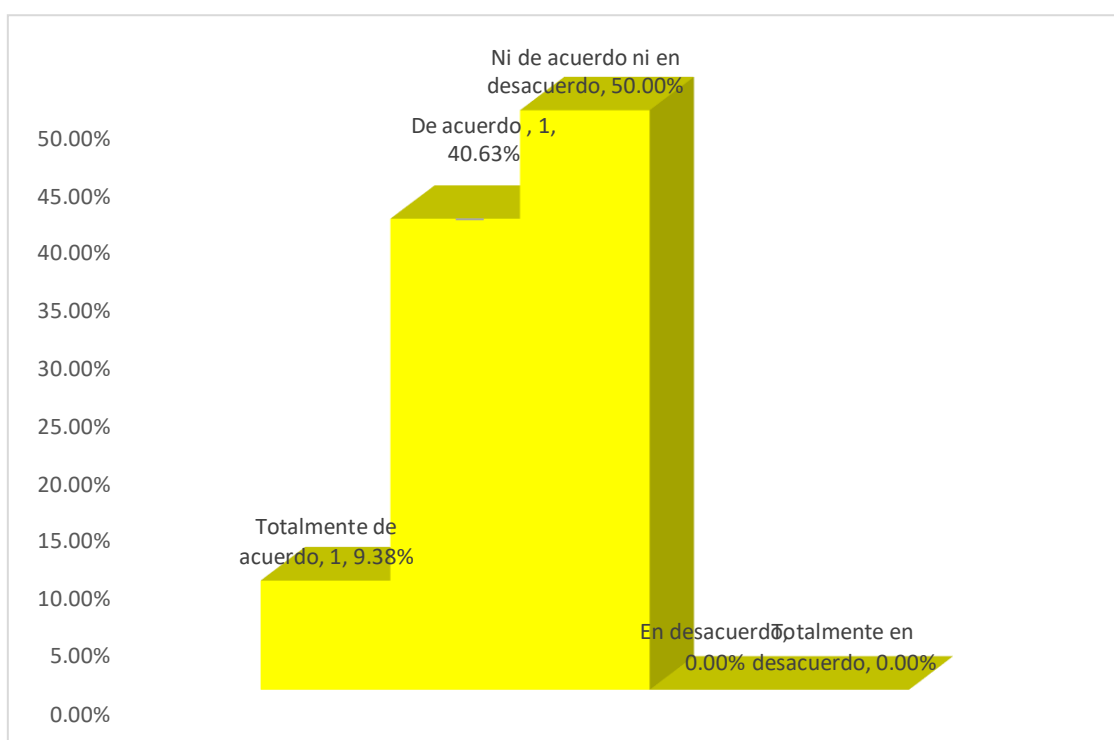
Tabla 27

Acepto, aunque no esté de acuerdo con las ideas de mis colegas.

Totalmente de acuerdo	9	9.38%
De acuerdo	39	40.63%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	48	50.00%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
	96	100.00%

Figura 22

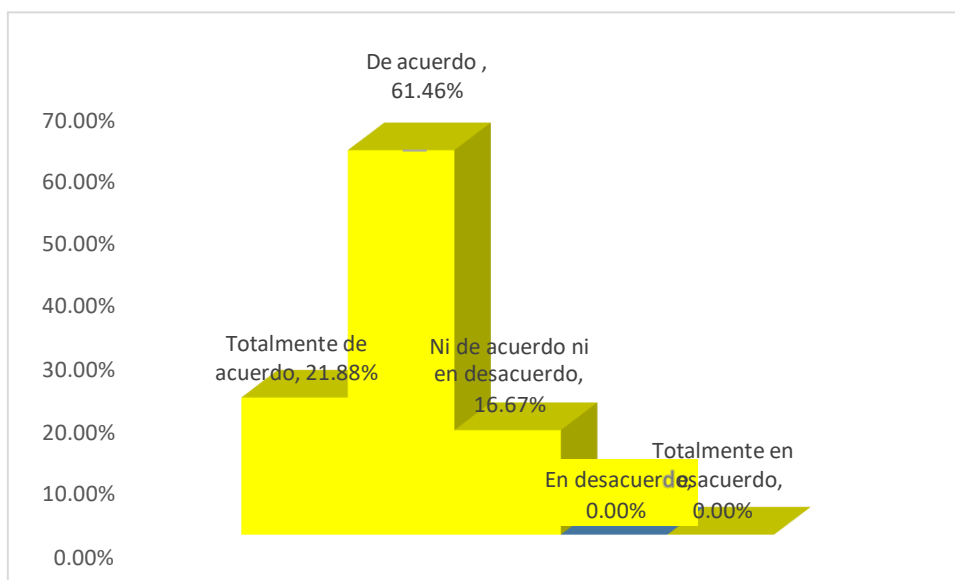
Acepto, aunque no esté de acuerdo con las ideas de mis colegas.



Interpretación: El 50.00% de docentes encuestados sostuvieron no estar de acuerdo ni en desacuerdo de que se cumpla la asertividad necesaria en los docentes, durante el desempeño de su labor pedagógica correspondiente; mientras que el 40.63% sostuvo estar de acuerdo en que se viene ejercitando la asertividad requerida de manera eficaz por parte de los docentes, lo que se llega a concordar con un 38.00% que sostuvo estar totalmente de acuerdo al respecto.

Tabla 28*Asumo compromisos con mis colegas para el logro de objetivos comunes*

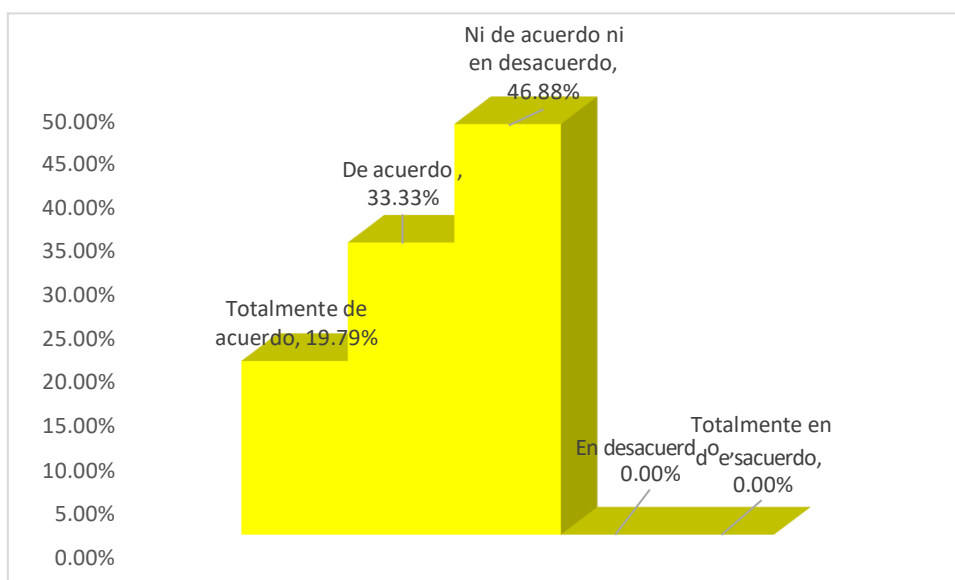
Totalmente de acuerdo	21	21.88%
De acuerdo	59	61.46%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	16.67%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
	96	100.00%

Figura 23*Asumo compromisos con mis colegas para el logro de objetivos comunes*

Interpretación: El 61.46% de docentes encuestados sostuvieron estar de acuerdo de que se mantiene una comunicación permanente entre Docentes, durante su desempeño pedagógico; lo que se llega a concordar con un 21.88% que sostuvo estar totalmente de acuerdo al respecto. Por otro lado, un 16.67% sostuvo no estar de acuerdo ni en desacuerdo de que se esté manteniendo una relación intercomunicativa efectiva entre los docentes pedagógicos, durante el desempeño de su labor pedagógica correspondiente.

Tabla 29*Participo activamente en todas las actividades de la I.E*

Totalmente de acuerdo	19	19.79%
De acuerdo	32	33.33%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	45	46.88%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
	96	100.00%

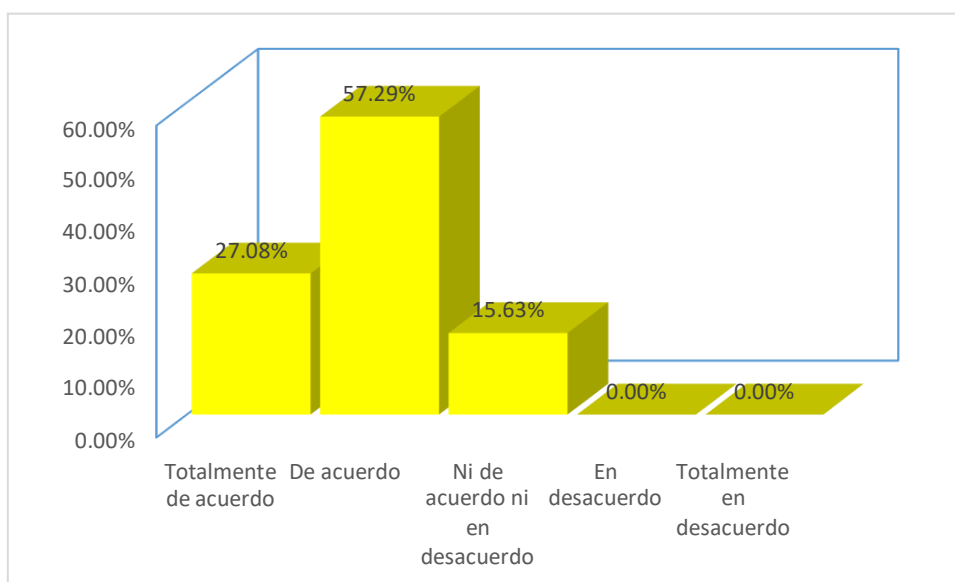
Figura 24*Participo activamente en todas las actividades de la I.E*

Interpretación: El 46.88% de docentes encuestados sostuvieron no estar de acuerdo ni en desacuerdo de que se posean los conocimientos necesarios por parte de los Docentes sobre las Habilidades Blandas, que deban ejercitar durante el desarrollo de la Enseñanza Pedagógica; mientras que el 33.33% sostuvo estar de acuerdo en que se disponen de los conocimientos necesarios en materia de desarrollo de habilidades blandas por parte de los docentes, lo que se llega a concordar con un 19.79% que sostuvo estar totalmente de acuerdo al respecto.

Dimensión 5: Comunicación

Tabla 30*Expreso mis ideas de manera oportuna y correcta*

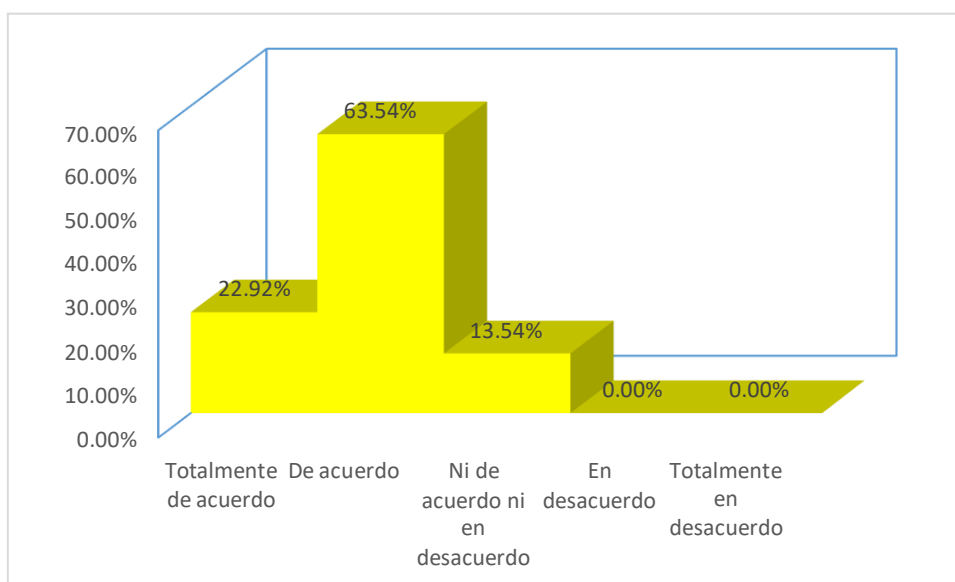
Totalmente de acuerdo	26	27.08%
De acuerdo	55	57.29%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	15.63%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
	96	100.00%

Figura 25*Expreso mis ideas de manera oportuna y correcta*

Interpretación: El 57.29% de docentes encuestados sostuvieron estar de acuerdo de que setiene una alta percepción positiva por parte de los Docentes sobre el nivel de desarrollo de las Habilidades Blandas que utilizan en la enseñanza pedagógica; lo que se llega a concordar con un 27.08% que sostuvo estar totalmente de acuerdo al respecto. Por otro lado, un 15.63% sostuvo no estar de acuerdo ni en desacuerdo de que se posea tal percepción positiva por parte de los docentes pedagógicos, durante el desempeño de su labor pedagógica correspondiente.

Tabla 31*Comunico mis inquietudes de manera pertinente y oportuna*

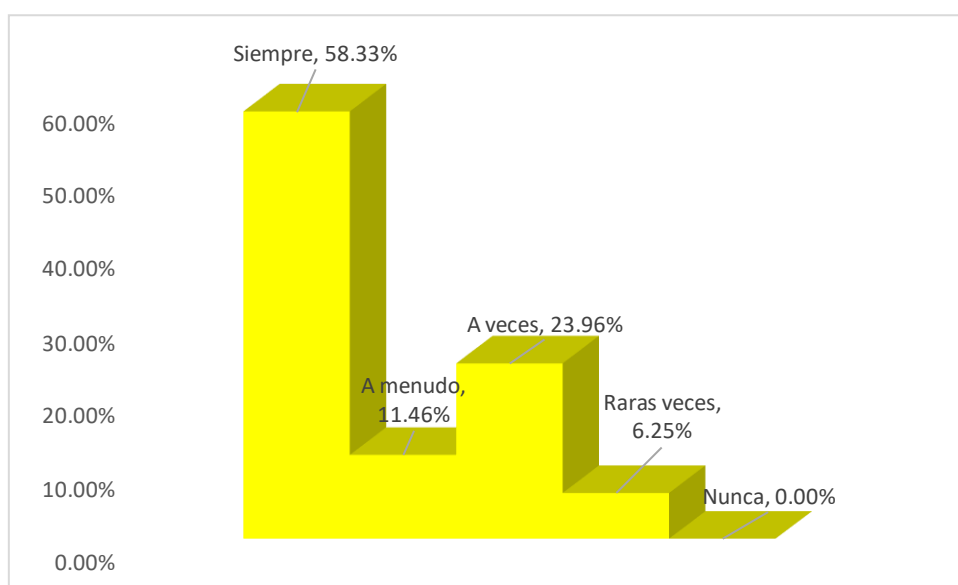
Totalmente de acuerdo	22	22.92%
De acuerdo	61	63.54%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	13.54%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
	96	100.00%

Figura 26*Comunico mis inquietudes de manera pertinente y oportuna*

Interpretación: El 63.54% de docentes encuestados sostuvieron estar de acuerdo de que los docentes trabajan en equipo para mejorar sus capacidades de enseñanza; lo que se llega a concordar con un 22.92% que sostuvo estar totalmente de acuerdo al respecto. Por otro lado, un 13.54% sostuvo no estar de acuerdo ni en desacuerdo de que se esté trabajando en equipo efectivamente entre los docentes pedagógicos, durante el desempeño de su labor pedagógica correspondiente.

Tabla 32*Expreso de manera correcta y con fluidez mis necesidades*

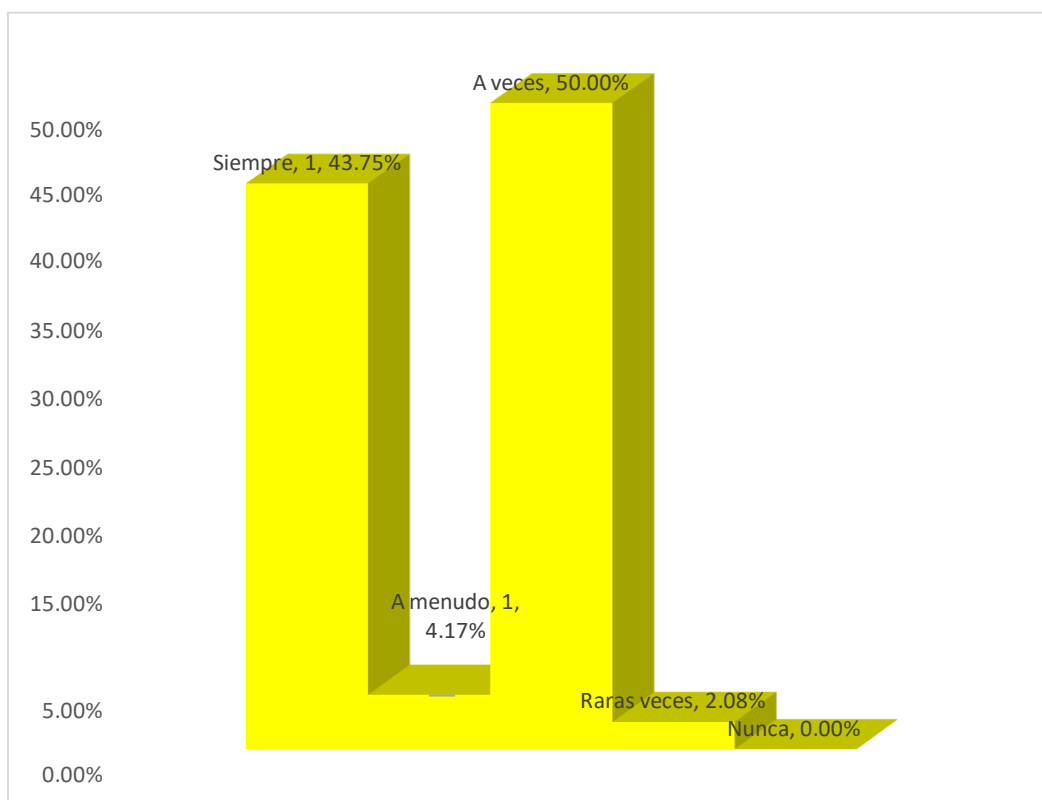
Opciones	Cantidad	%
Siempre	56	58.33%
A menudo	11	11.46%
A veces	23	23.96%
Raras veces	6	6.25%
Nunca	0	0.00%
	96	100.00%

Figura 27*Expreso de manera correcta y con fluidez mis necesidades*

Interpretación: El 58.33% de docentes encuestados sostuvieron que siempre han actuado de manera asertiva si quieren tener éxito en el futuro; mientras que el 11.46% de profesores encuestados señalaron que a menudo son asertivos. Un 23.96% de docentes encuestados sostuvieron que a veces son asertivos; mientras que un 6.25% consideró que lo son raras veces.

Tabla 33*Logro comunicarme con la comunidad educativa de manera atenta y fluida*

Opciones	Cantidad	%
Siempre	42	43.75%
A menudo	4	4.17%
A veces	48	50.00%
Raras veces	2	2.08%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	96	100.00%

Figura 28*Logro comunicarme con la comunidad educativa de manera atenta y fluida*

Interpretación: El 50.00% de docentes encuestados sostuvieron que a veces han tenido una visión de crecimiento profesional a futuro; mientras que el 43.75% de profesores encuestados señalaron que siempre son visionarios de su crecimiento personal, sumado a un 4.17% que consideró a menudo tener tal visión. Por otro lado, un 2.08% de docentes encuestados sostuvieron que raras veces son visionarios con su futuro.

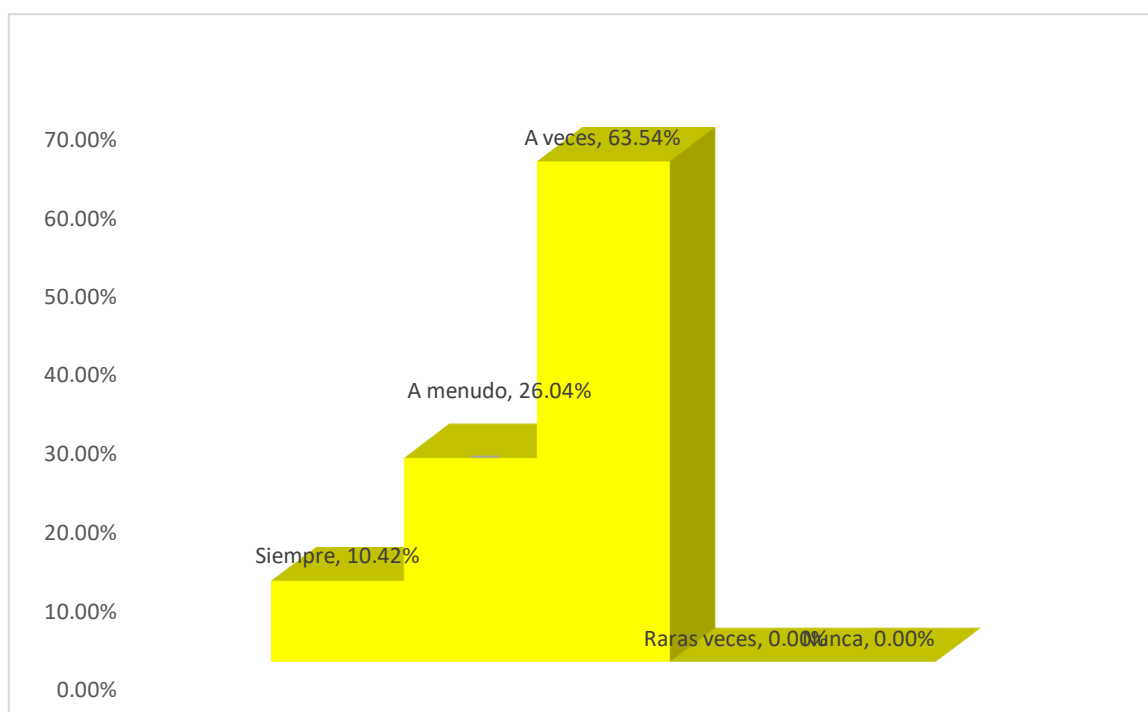
Tabla 34

Expreso mi malestar de manera respetuosa y clara ante una agresión verbal

Opciones	Cantidad	%
Siempre	10	10.42%
A menudo	25	26.04%
A veces	61	63.54%
Raras veces	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	96	100.00%

Figura 29

Expreso mi malestar de manera respetuosa y clara ante una agresión verbal



Interpretación: El 63.54% de docentes encuestados sostuvieron que a veces han planificado la mejor forma para exponer su punto de vista, antes de una conversación problemática; mientras que el 26.04% de profesores encuestados a menudo han planificado al respecto, sumado a un 10.42% que consideró haber planificado siempre en sí

4.2.2. Con respecto a la Variable Dependiente: Desempeño Laboral de los Docentes

Dimensión 1: Resultados de la tarea individual

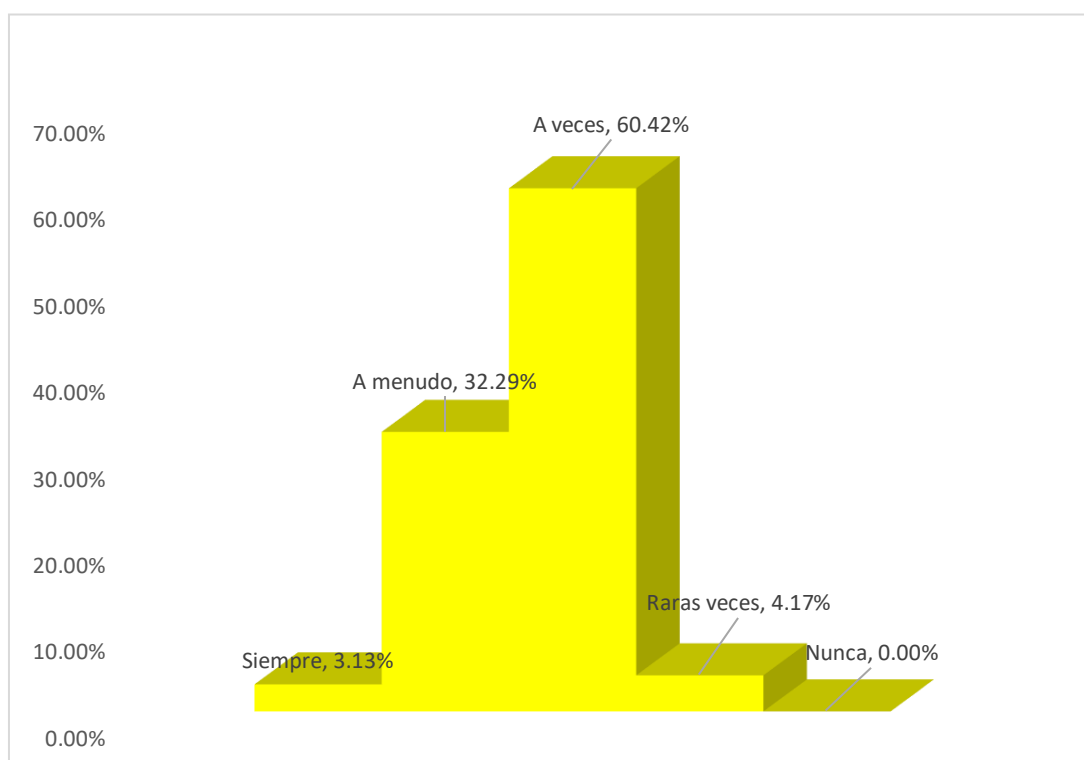
Tabla 35

Realizo las tareas diarias asignadas eficazmente.

Opciones	Cantidad	%
Siempre	3	3.13%
A menudo	31	32.29%
A veces	58	60.42%
Raras veces	4	4.17%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	96	100.00%

Figura 30

Realizo las tareas diarias asignadas eficazmente.

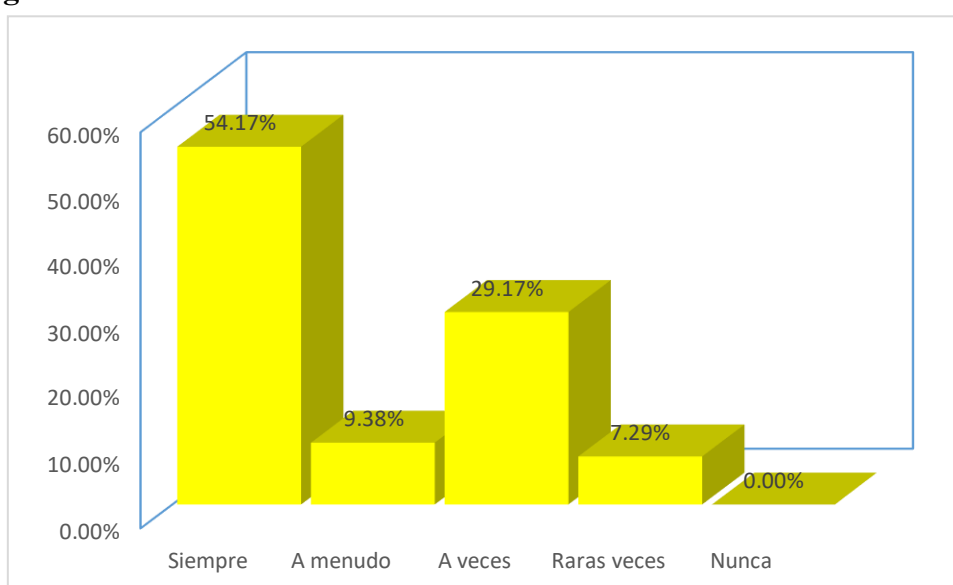


Interpretación: El 60.42% de docentes encuestados sostuvieron que a veces han tomado sus propias decisiones, cuando sus colegas han querido que efectúen algo distinto; mientras que el 32.29% de profesores encuestados a menudo han tomado las decisiones pertinentes, sumado a un 3.13% que consideró tomar siempre las decisiones correctas.

Tabla 36

Cumpla con los objetivos trazados en los requerimientos de mi desempeño.

Opciones	Cantidad	%
Siempre	52	54.17%
A menudo	9	9.38%
A veces	28	29.17%
Raras veces	7	7.29%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	96	100.00%

Figura 31

Cumpla con los objetivos trazados en los requerimientos de mi desempeño.

Interpretación: El 54.17% de docentes encuestados sostuvieron que siempre han asumido las funciones competentes teniendo como meta ascender de cargo o nivel, sumándose a ello un 9.38% que consideró a menudo asumir las funciones exigibles; mientras que el 29.17% de profesores encuestados señalaron que a veces han asumido tales funciones. Por otro lado, un 7.29% de docentes encuestados sostuvieron que raras veces han asumido las funciones exigentes.

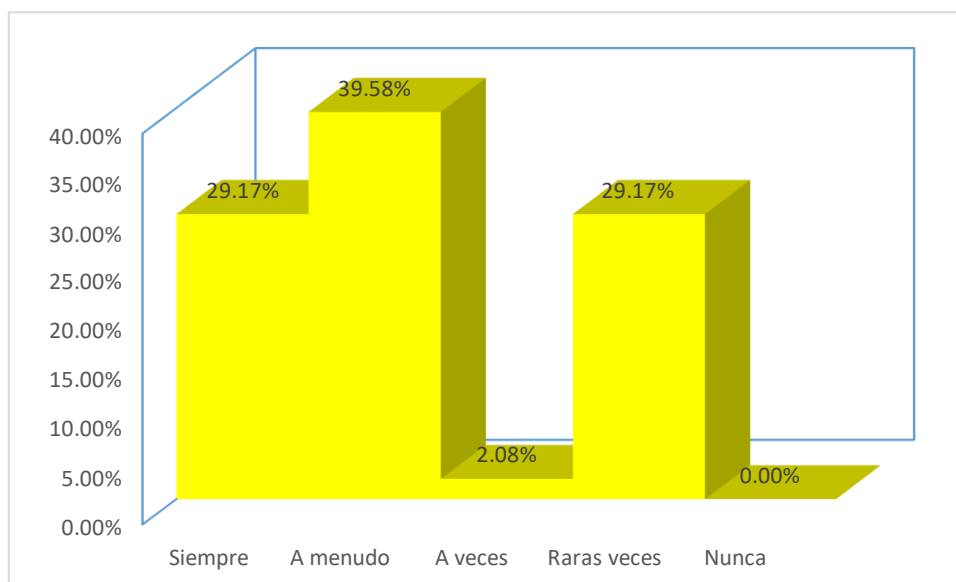
Tabla 37

Utilizo los recursos efectivamente reduciendo posibles pérdidas.

Opciones	Cantidad	%
Siempre	28	29.17%
A menudo	38	39.58%
A veces	2	2.08%
Raras veces	28	29.17%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	96	100.00%

Figura 32

Utilizo los recursos efectivamente reduciendo posibles pérdidas.



Interpretación: El 39.58% de docentes encuestados sostuvieron que a menudo han tenido que dirigir a sus colegas con iniciativa propia; sumado a un 29.17% que consideró siempre en haber cumplido con tal función; mientras que otro 29.17% de profesores encuestados señalaron que raras veces han asumido tal función de dirección. Por otro lado, un 2.08% de docentes encuestados sostuvieron que a veces han asumido tal dirección.

Dimensión 2: Conductas

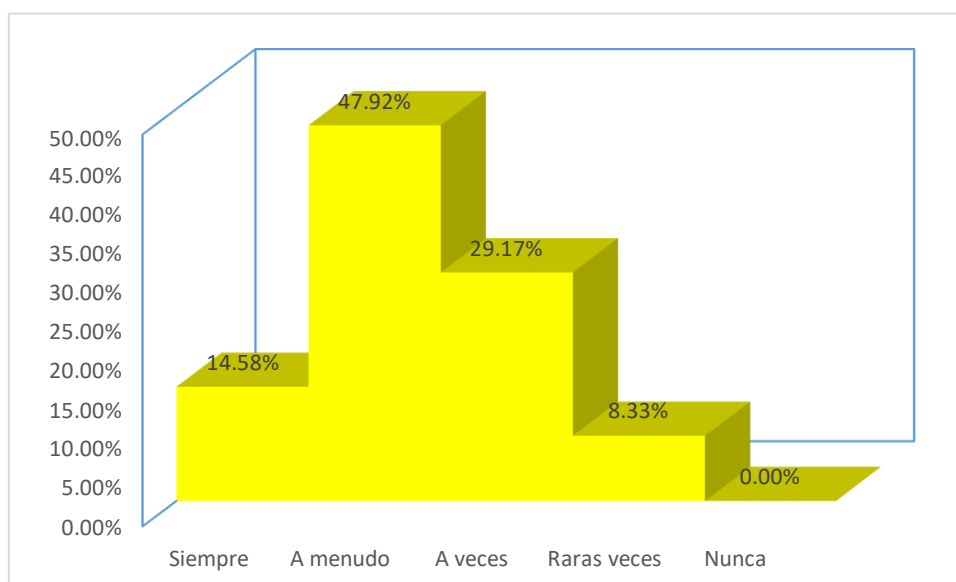
Tabla 38

Participo activamente en el trabajo y cumplimiento de los objetivos comunes.

Opciones	Cantidad	%
Siempre	14	14.58%
A menudo	46	47.92%
A veces	28	29.17%
Raras veces	8	8.33%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	96	100.00%

Figura 33

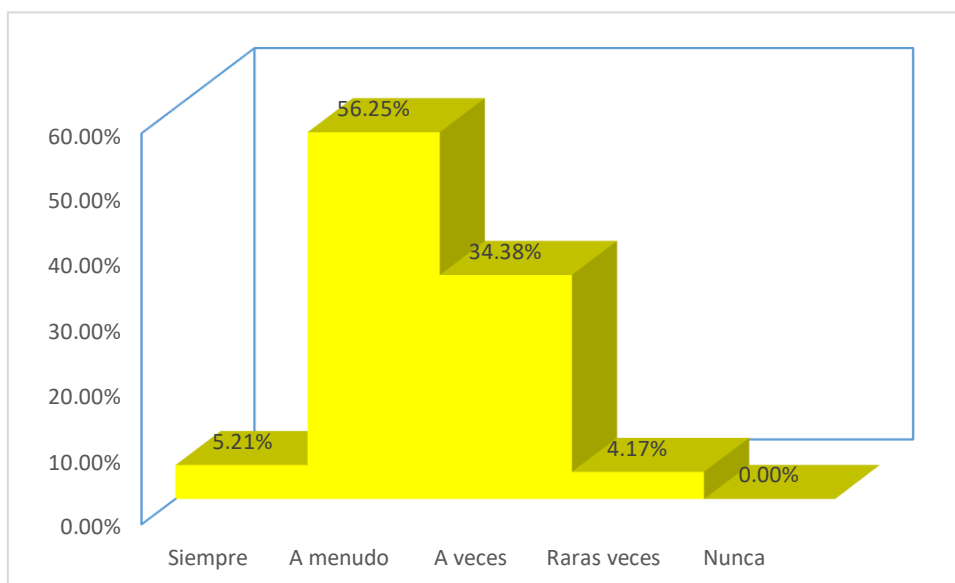
Participo activamente en el trabajo y cumplimiento de los objetivos comunes.



Interpretación: El 47.92% de docentes encuestados sostuvieron que a menudo han actuado de manera democrática y participativa en los equipos de trabajo con sus colegas dentro de un clima de confianza, sumado a un 14.58% que consideró haber actuado siempre de tal manera; mientras que el 29.17% de profesores encuestados a veces han actuado de dicha forma. Por otro lado, un 8.33% consideró haber actuado raras veces así.

Tabla 39*Participo en la toma de decisiones del grupo de trabajo.*

Opciones	Cantidad	%
Siempre	5	5.21%
A menudo	54	56.25%
A veces	33	34.38%
Raras veces	4	4.17%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	96	100.00%

Figura 34*Participo en la toma de decisiones del grupo de trabajo.*

Interpretación: El 56.25% de docentes encuestados sostuvieron que a menudo han motivado a sus colegas a tener iniciativa propia para llegar a una meta en común, sumado aun 5.21% que consideró haber motivado siempre a sus colegas al respecto; mientras que el 34.38% de profesores encuestados a veces han motivado a sus colegas. Solo un 4.17% de encuestados manifestó que raras veces lo han hecho.

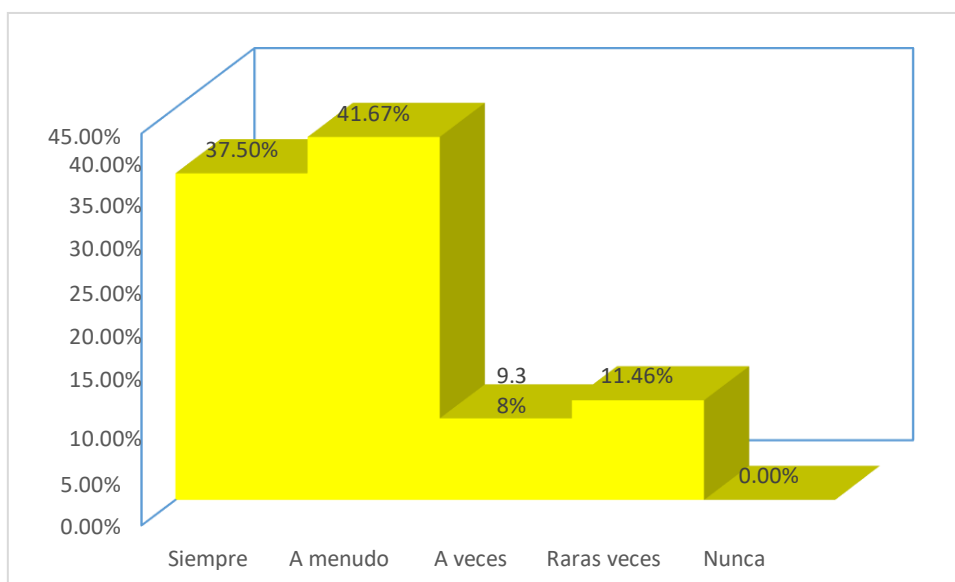
Tabla 40

Me adapto fácilmente a posibles cambios circunstanciales y al estilo de tiempo.

Opciones	Cantidad	%
Siempre	36	37.50%
A menudo	40	41.67%
A veces	9	9.38%
Raras veces	11	11.46%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	96	100.00%

Figura 35

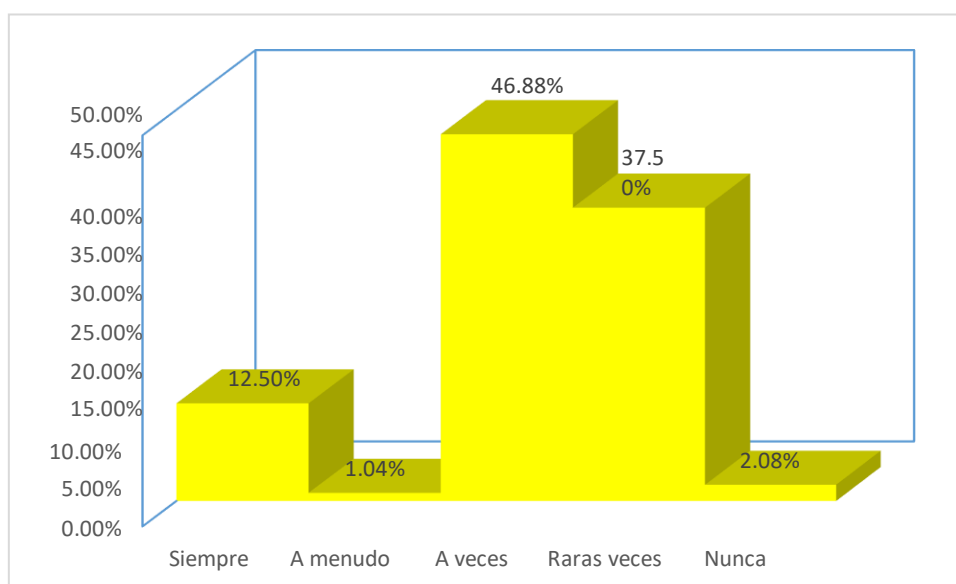
Me adapto fácilmente a posibles cambios circunstanciales y al estilo de tiempo.



Interpretación: El 41.67% de docentes encuestados sostuvieron que a menudo han orientado, guiado y doy el ejemplo de compromiso en la institución educativa donde trabajo en un clima de confianza que dirigir a sus colegas con iniciativa propia; sumado a un 37.50% que consideró siempre en haber cumplido con tal función; mientras que un 9.38% de profesores encuestados señalaron que a veces han asumido tal labor de desarrollo. Por otro lado, un 11.46% de docentes encuestados sostuvieron que raras veces han realizado tal función.

Tabla 41*Tengo habilidad para relacionarme con mis compañeros*

Opciones	Cantidad	%
Siempre	12	12.50%
A menudo	1	1.04%
A veces	45	46.88%
Raras veces	36	37.50%
Nunca	2	2.08%
TOTAL	96	100.00%

Figura 36*Tengo habilidad para relacionarme con mis compañeros*

Interpretación: El 46.88% de docentes encuestados sostuvieron que a veces han promovido un buen clima de confianza de manera permanente; mientras que un 12.50% de encuestados consideró que siempre han promovido tal clima laboral; sumado al 1.04% de encuestados que señalaron a menudo han consolidado tal clima de trabajo con confianza. Por otro lado, un 37.50% de docentes encuestados sostuvieron que raras veces han promovido tal clima. Solo un 2.08% consideró que nunca lo han hecho.

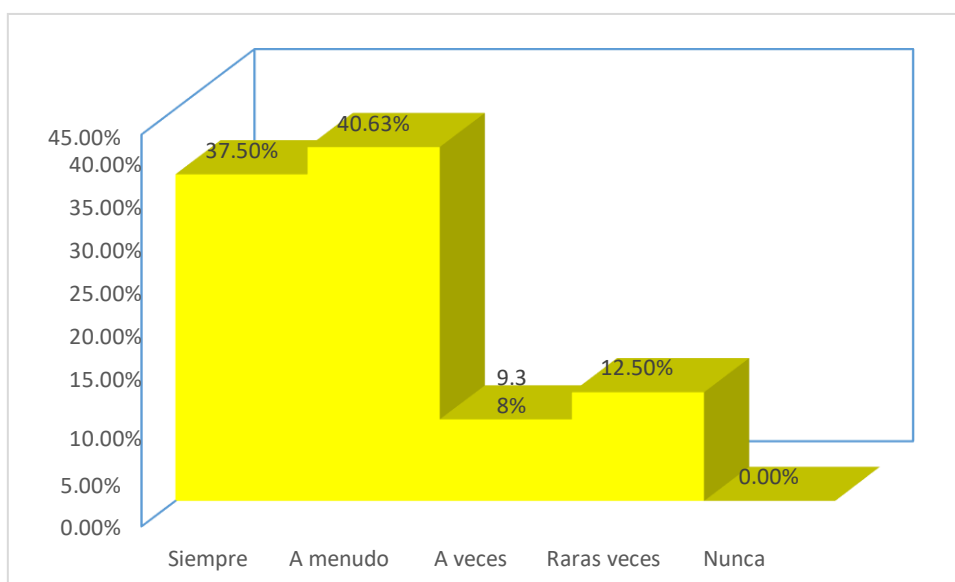
Tabla 42

Soy amable y respetuoso con sus compañeros de trabajo.

Opciones	Cantidad	%
Siempre	36	37.50%
A menudo	39	40.63%
A veces	9	9.38%
Raras veces	12	12.50%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	96	100.00%

Figura 37

Soy amable y respetuoso con sus compañeros de trabajo.



Interpretación: El 40.63% de docentes encuestados sostuvieron que a menudo han identificado las causas de una situación problemática en la I.E.; sumado a un 37.50% que consideró siempre en haber cumplido con tal labor; mientras que un 9.38% de profesores encuestados señalaron que a veces han identificado tales causas. Por otro lado, un 12.50% de docentes encuestados sostuvieron que raras veces han realizado tal función.

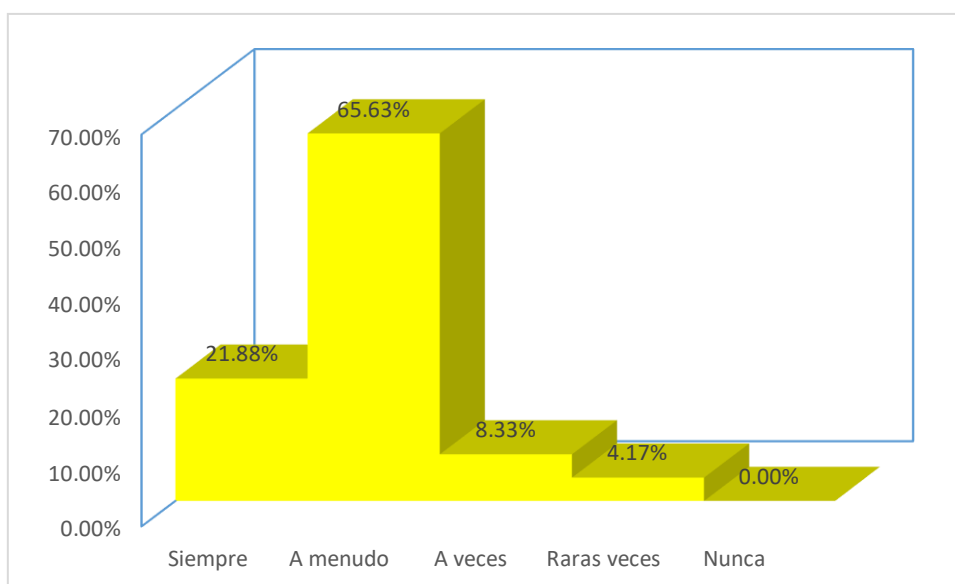
Tabla 43

Propongo ideas para mejorar el método de trabajo en el área.

Opciones	Cantidad	%
Siempre	21	21.88%
A menudo	63	65.63%
A veces	8	8.33%
Raras veces	4	4.17%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	96	100.00%

Figura 38

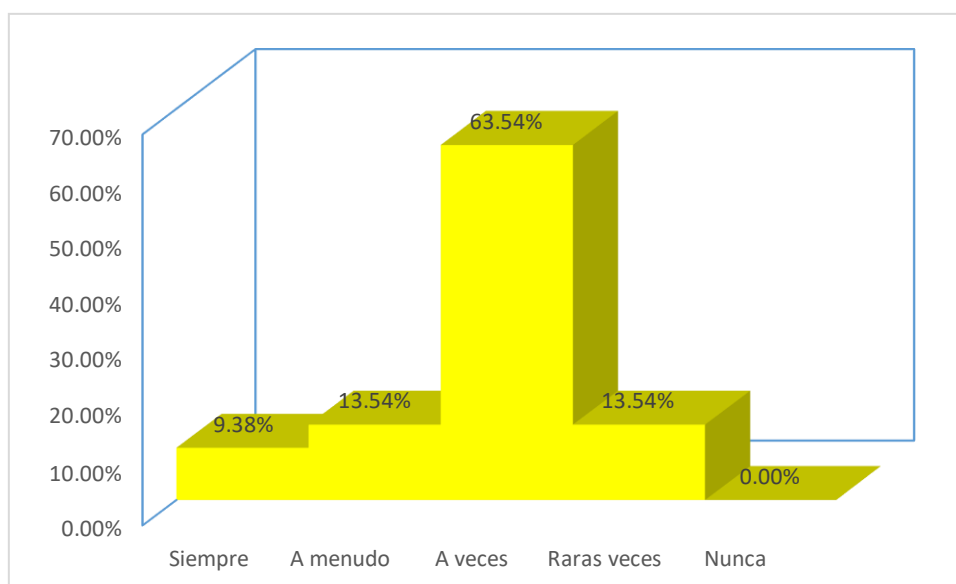
Propongo ideas para mejorar el método de trabajo en el área.



Interpretación: El 65.63% de docentes encuestados sostuvieron que a menudo han tomado decisiones ante una situación problemática, apuntando siempre hacia la mejora del objetivo final, sumado a un 21.88% de encuestados que consideró haber tomado siempre las decisiones pertinentes al respecto; mientras que el 8.33% de profesores encuestados a veces han tomado tales decisiones. Solo un 4.17% de encuestados manifestó que raras veces lo han hecho.

Tabla 44*Me anticipo en la realización de las tareas.*

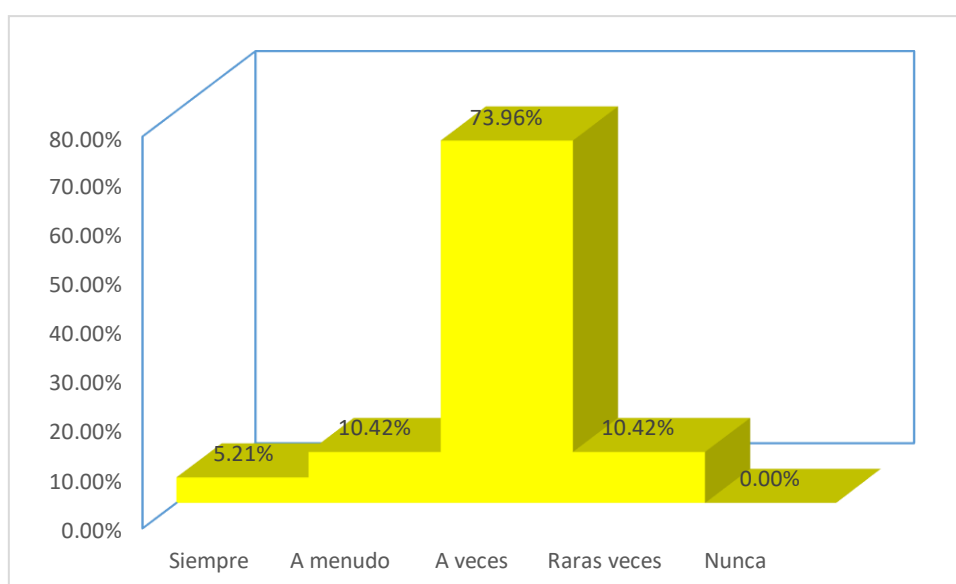
Opciones	Cantidad	%
Siempre	9	9.38%
A menudo	13	13.54%
A veces	61	63.54%
Raras veces	13	13.54%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	96	100.00%

Figura 39*Me anticipo en la realización de las tareas.*

Interpretación: El 63.54% de docentes encuestados sostuvieron que a veces han mantenido la tranquilidad ante situaciones difíciles; mientras que un 13.54% consideró que ha menudo han estado tranquilos para afrontar los momentos más complejos, sumado a un 9.38% que señaló estarlo siempre; por otro lado un 13.54% de profesores encuestados señalaron que raras veces han estado con tranquilidad para afrontar las situaciones críticas.

Tabla 45*Tengo iniciativa propia en diversas situaciones.*

Opciones	Cantidad	%
Siempre	5	5.21%
A menudo	10	10.42%
A veces	71	73.96%
Raras veces	10	10.42%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	96	100.00%

Figura 40*Tengo iniciativa propia en diversas situaciones.*

Interpretación: El 73.96% de docentes encuestados sostuvieron que a veces han llegado aun acuerdo sobre la solución más adecuada en un conflicto; mientras que un 10.42% consideró que ha menudo han acordado adecuadamente para resolver conflictos, sumado a un 5.21% que señaló haberlo hecho siempre; por otro lado otro 10.42% de profesores encuestados señalaron que raras veces han llegado a acuerdos para solucionar conflictos críticos.

Dimensión 3: Rasgos

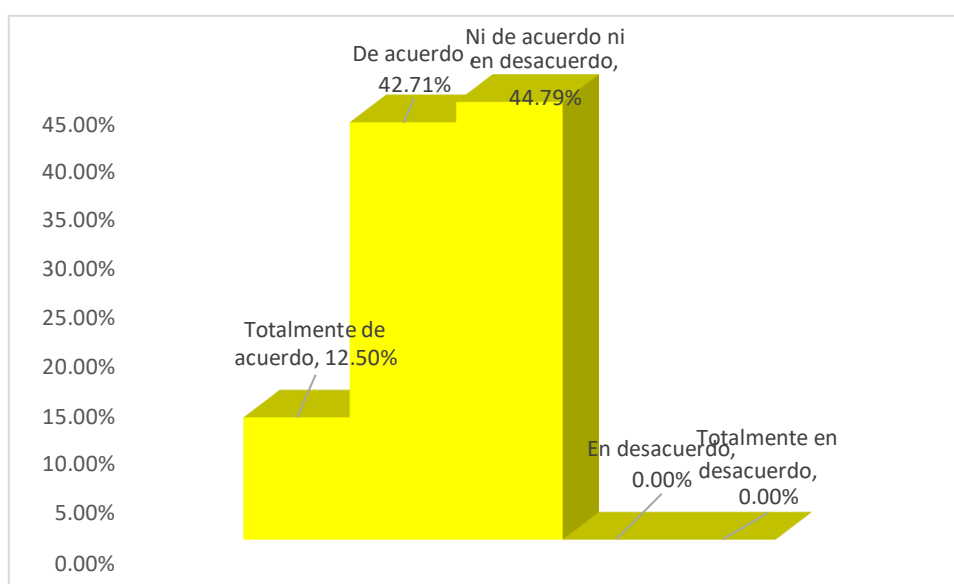
Tabla 46

Muestro habilidades para desempeñarse en situaciones especiales y de emergencia.

Siempre	12	12.50%
A menudo	41	42.71%
A veces	43	44.79%
Raras veces	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
TOTAL		96 100.00%

Figura 41

Muestro habilidades para desempeñarse en situaciones especiales y de emergencia.



Interpretación: El 44.79% de docentes encuestados sostuvieron no estar de acuerdo ni en desacuerdo de que se vienen aplicando las habilidades blandas por parte de los docentes; mientras que el 42.71% sostuvo estar de acuerdo en que se vienen aplicando tales habilidades de manera eficaz por parte de los docentes, lo que se concuerda con un 12.50% que sostuvo estar totalmente de acuerdo al respecto.

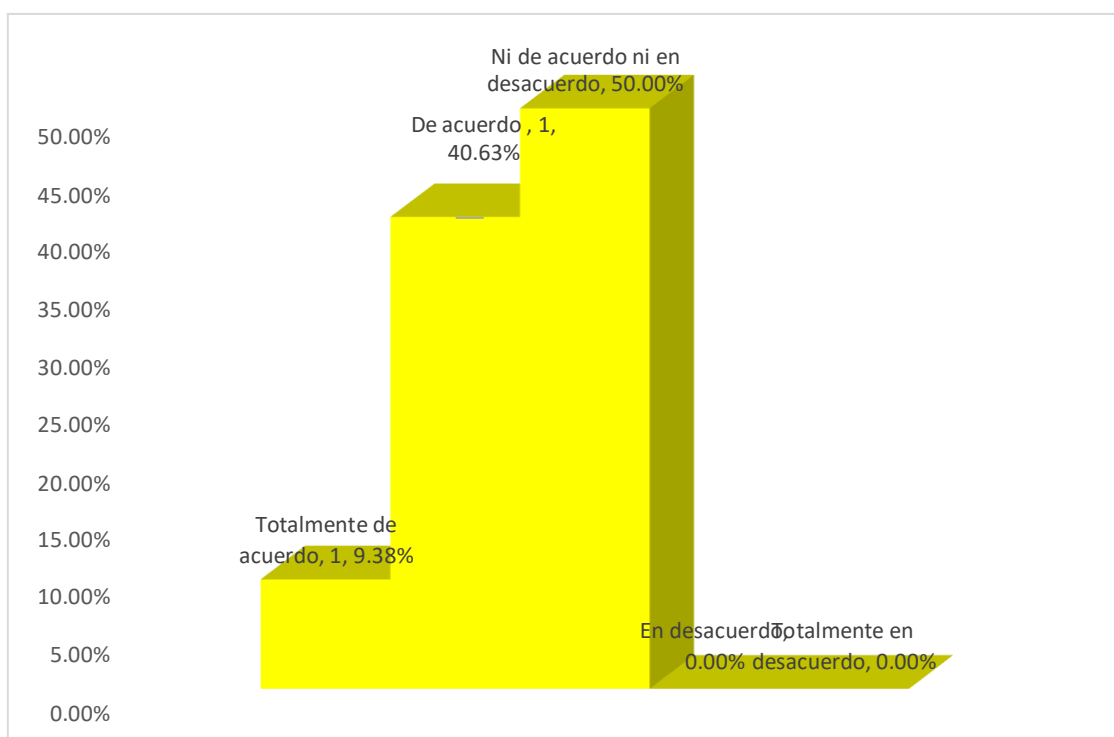
Tabla 47

Soy asertivo para comunicarse con los demás.

Siempre	9	9.38%
A menudo	39	40.63%
A veces	48	50.00%
Raras veces	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
TOTAL		96 100.00%

Figura 42

Soy asertivo para comunicarse con los demás.



Interpretación: El 50.00% de docentes encuestados sostuvieron no estar de acuerdo ni en desacuerdo de que se cumpla la asertividad necesaria en los docentes, durante el desempeño de su labor pedagógica correspondiente; mientras que el 40.63% sostuvo estar de acuerdo en que se viene ejercitando la asertividad requerida de manera eficaz por parte de los docentes, lo que se llega a concordar con un 38.00% que sostuvo estar totalmente de acuerdo al respecto.

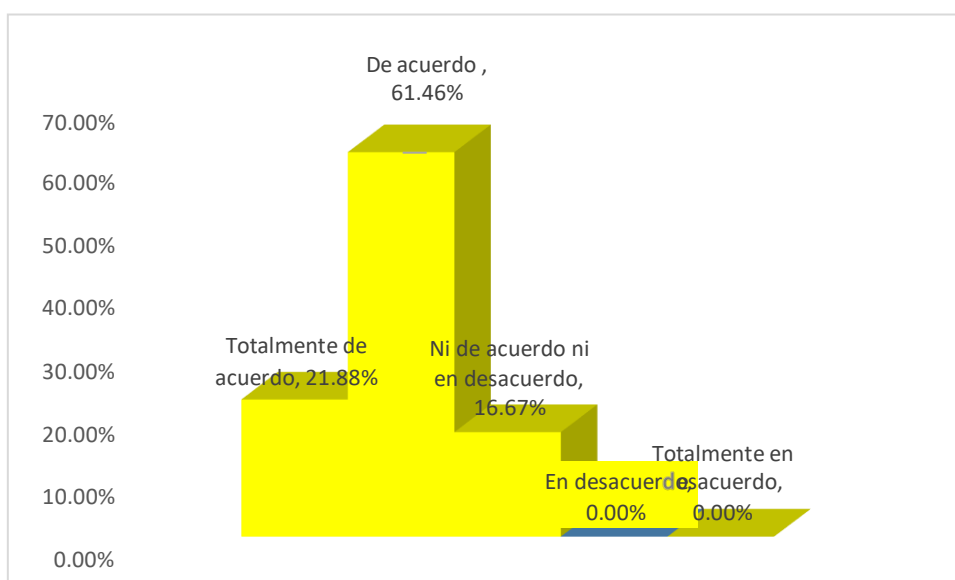
Tabla 48

Soy empático y tolerante con mis compañeros.

Siempre	21	21.88%
A menudo	59	61.46%
A veces	16	16.67%
Raras veces	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
TOTAL		96 100.00%

Figura 43

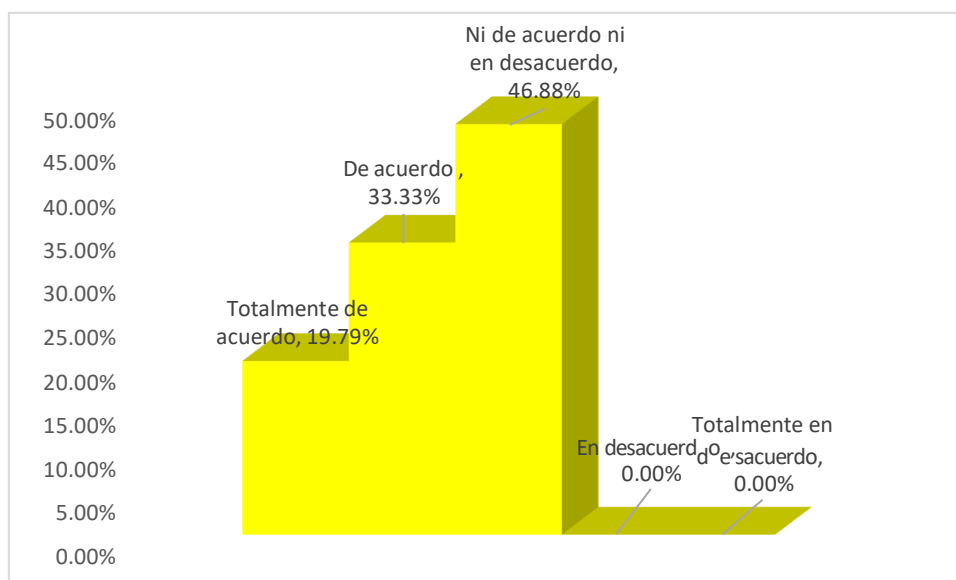
Soy empático y tolerante con mis compañeros.



Interpretación: El 61.46% de docentes encuestados sostuvieron estar de acuerdo de que son empáticos y tolerantes con sus compañeros, durante su desempeño pedagógico; lo que se llega a concordar con un 21.88% que sostuvo estar totalmente de acuerdo al respecto. Por otro lado, un 16.67% sostuvo no estar de acuerdo ni en desacuerdo de que sean empáticos y tolerantes con sus compañeros entre los docentes pedagógicos, durante el desempeño de su labor pedagógica correspondiente.

Tabla 49*Cumplo con su asistencia y puntualidad.*

Siempre	19	19.79%
A menudo	32	33.33%
A veces	45	46.88%
Raras veces	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
TOTAL		96 100.00%

Figura 44*Cumplo con su asistencia y puntualidad.*

Interpretación: El 46.88% de docentes encuestados sostuvieron no estar de acuerdo ni en desacuerdo de que cumplan con su asistencia y puntualidad, durante el desarrollo de la Enseñanza Pedagógica; mientras que el 33.33% sostuvo estar de acuerdo en que vienen cumpliendo con su asistencia y puntualidad, en materia de desarrollo de habilidades blandas por parte de los docentes, lo que se llega a concordar con un 19.79% que sostuvo estar totalmente de acuerdo al respecto.

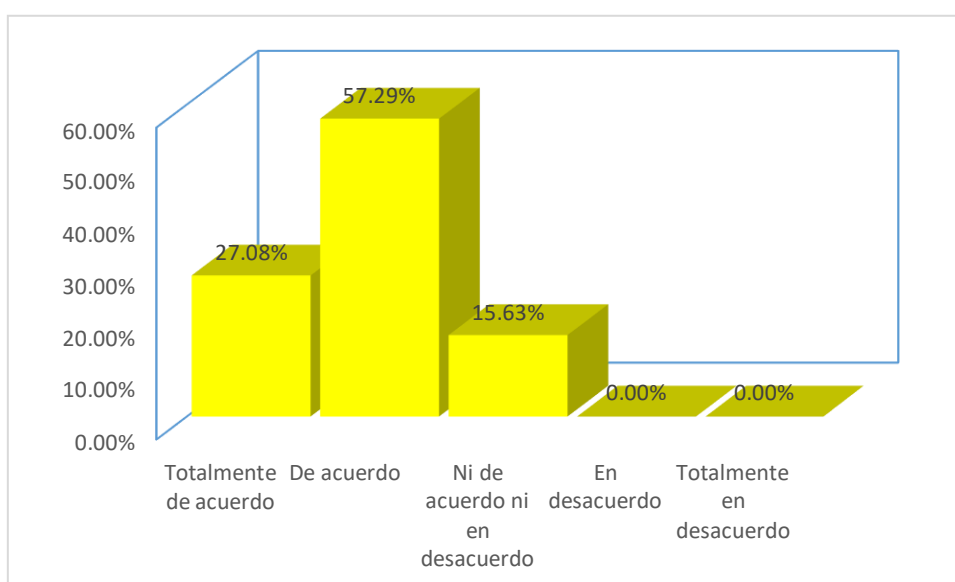
Tabla 50

Tengo una actitud positiva en las evaluaciones sobre mi desempeño.

Siempre	26	27.08%
A menudo	55	57.29%
A veces	15	15.63%
Raras veces	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
TOTAL		96 100.00%

Figura 45

Tengo una actitud positiva en las evaluaciones sobre mi desempeño.



Interpretación: El 57.29% de docentes encuestados sostuvieron estar de acuerdo de que setiene una alta percepción positiva por parte de los Docentes tengan una actitud positiva en las evaluaciones sobre su desempeño en materia de enseñanza pedagógica; lo que se llega a concordar con un 27.08% que sostuvo estar totalmente de acuerdo al respecto. Por otro lado, un 15.63% sostuvo no estar de acuerdo ni en desacuerdo de que se posea tal percepción positiva por parte de los docentes pedagógicos, durante el desempeño de su labor pedagógica correspondiente.

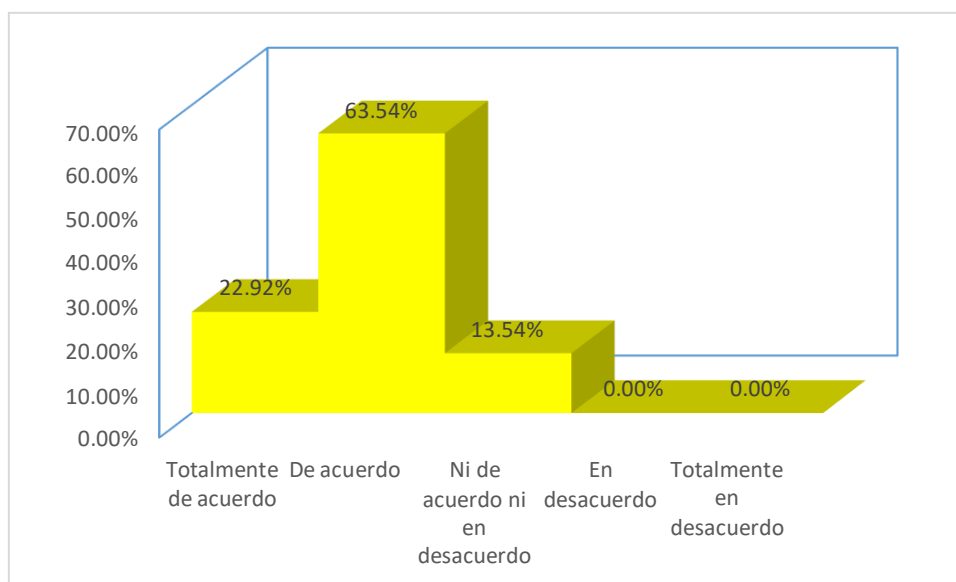
Tabla 51

Transmito confianza a sus compañeros de trabajo.

Siempre	22	22.92%
A menudo	61	63.54%
A veces	13	13.54%
Raras veces	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
TOTAL		96 100.00%

Figura 46

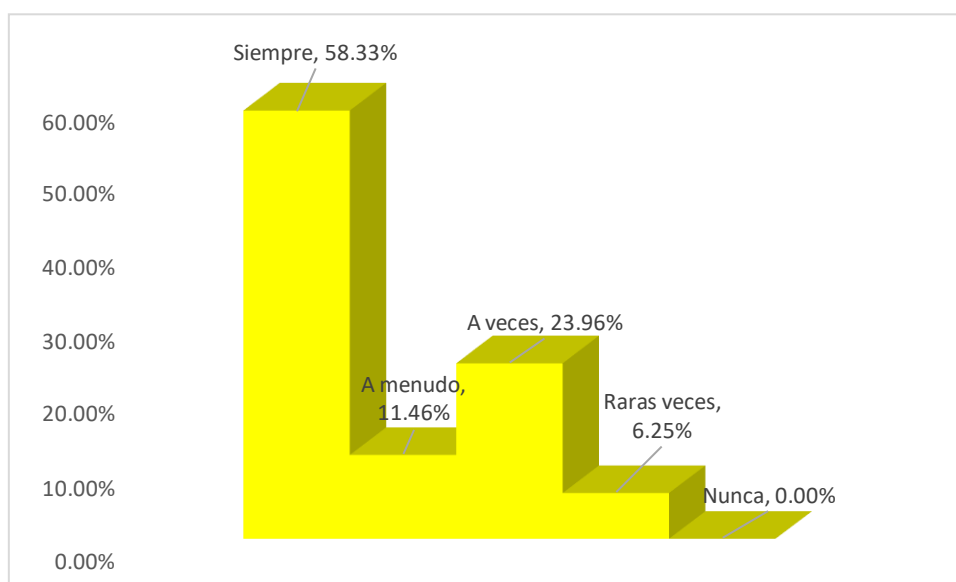
Transmito confianza a sus compañeros de trabajo.



Interpretación: El 63.54% de docentes encuestados sostuvieron estar de acuerdo de que los docentes puedan transmitir confianza a sus compañeros de trabajo; lo que se llega a concordar con un 22.92% que sostuvo estar totalmente de acuerdo al respecto. Por otro lado, un 13.54% sostuvo no estar de acuerdo ni en desacuerdo de que se esté transmitiendo confianza en sus compañeros entre los docentes pedagógicos, durante el desempeño de su labor pedagógica correspondiente.

Tabla 52*Genero confianza y comodidad a los estudiantes y otros docentes*

Opciones	Cantidad	%
Siempre	56	58.33%
A menudo	11	11.46%
A veces	23	23.96%
Raras veces	6	6.25%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	96	100.00%

Figura 47*Genero confianza y comodidad a los estudiantes y otros docentes*

Interpretación: El 58.33% de docentes encuestados sostuvieron que siempre han generado confianza y comodidad a los estudiantes y otros docentes; mientras que el 11.46% de profesores encuestados señalaron que a menudo demuestran confianza y comodidad. Un 23.96% de docentes encuestados sostuvieron que a veces se manifiestan confiables y cómodos; mientras que un 6.25% consideró que lo son raras veces.

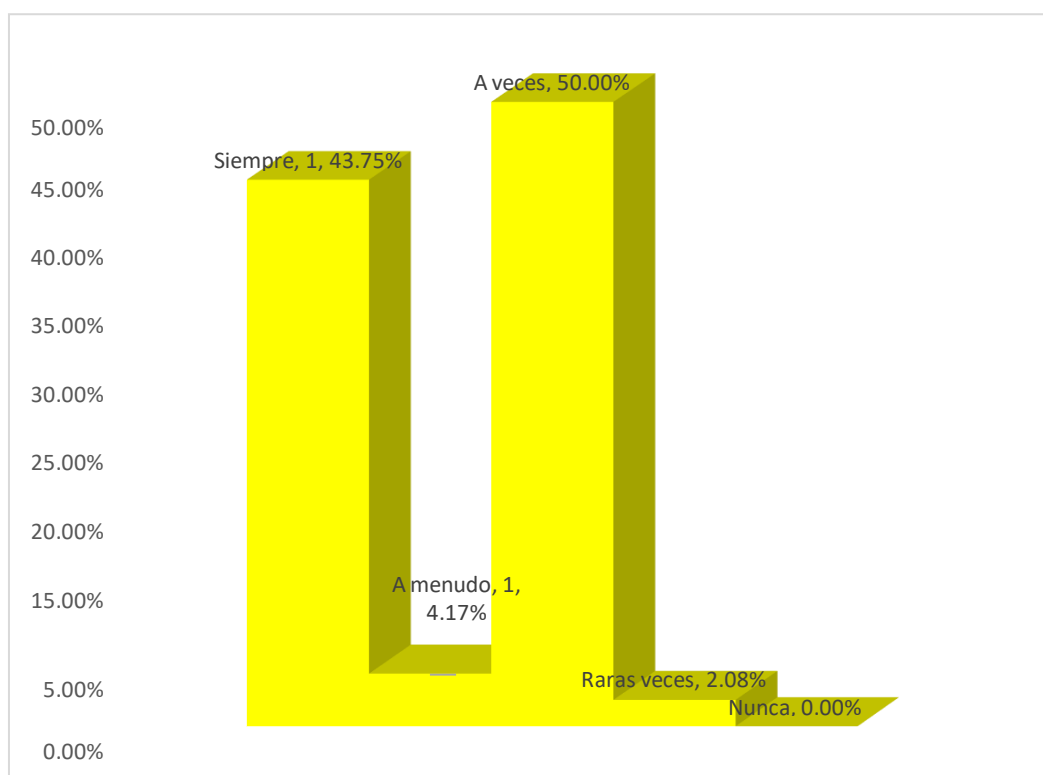
Tabla 53

Considero que soy organizado en mis actividades laborales.

Opciones	Cantidad	%
Siempre	42	43.75%
A menudo	4	4.17%
A veces	48	50.00%
Raras veces	2	2.08%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	96	100.00%

Figura 48

Considero que soy organizado en mis actividades laborales.



Interpretación: El 50.00% de docentes encuestados sostuvieron que a veces han considerado que soy organizado en mis actividades laborales; mientras que el 43.75% de profesores encuestados señalaron que siempre son organizados en mis actividades laborales, sumándose a ello un 4.17% que consideró a menudo estar siempre organizados. Por otro lado, un 2.08% de docentes encuestados sostuvieron que raras veces son organizados con su futuro.

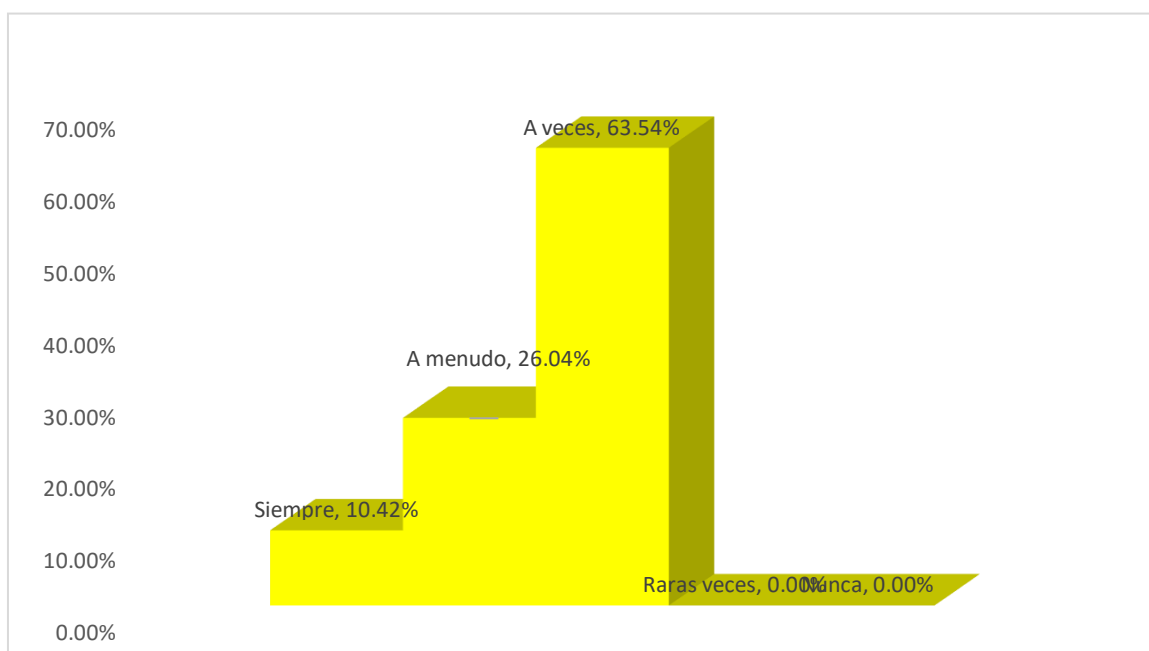
Tabla 54

Demuestro confianza con mis actitudes y aptitudes en base a la experiencia laboral en el área

Opciones	Cantidad	%
Siempre	10	10.42%
A menudo	25	26.04%
A veces	61	63.54%
Raras veces	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	96	100.00%

**Figura
Figura 49**

Demuestro confianza con mis actitudes y aptitudes en base a la experiencia laboral en el área



Interpretación: El 63.54% de docentes encuestados sostuvieron que a veces han demostrado tener confianza con sus actitudes y capacidades en base a la experiencia laboral en el área; mientras que el 26.04% de profesores encuestados a menudo han planificado al respecto, sumado a un 10.42% que consideró haber planificado siempre en sí.

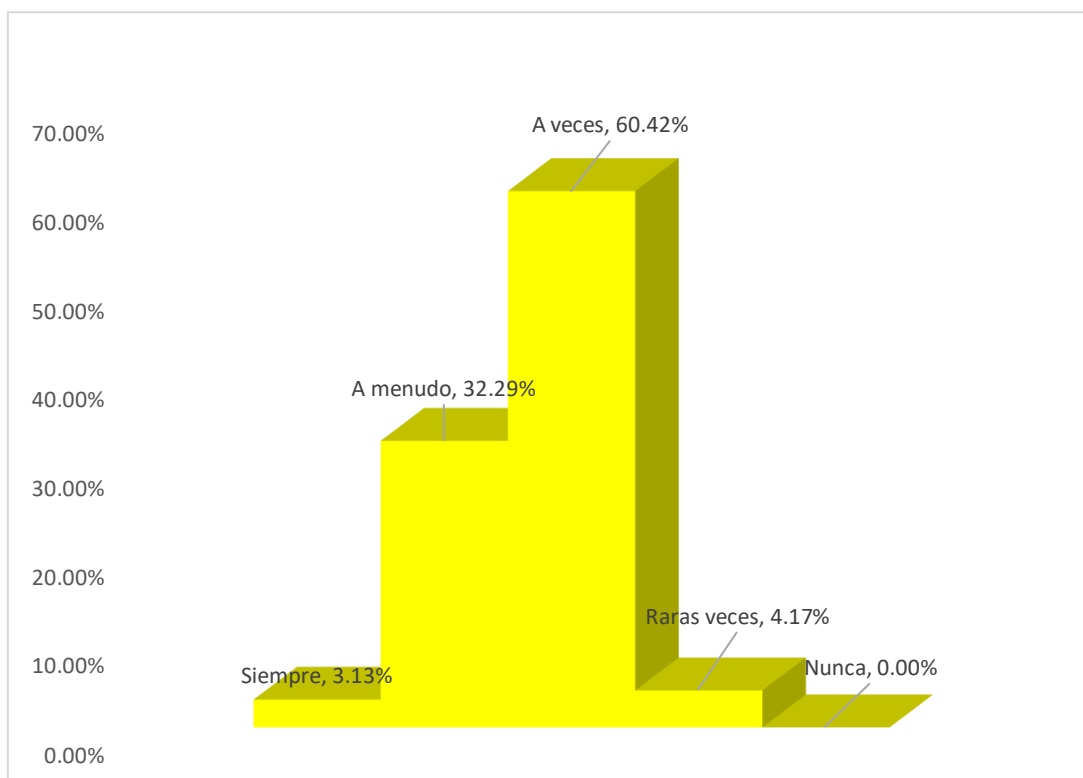
Tabla 55

Tengo conocimiento de mis funciones desde el proceso de selección.

Opciones	Cantidad	%
Siempre	3	3.13%
A menudo	31	32.29%
A veces	58	60.42%
Raras veces	4	4.17%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	96	100.00%

Figura 50

Tengo conocimiento de mis funciones desde el proceso de selección



Interpretación: El 60.42% de docentes encuestados sostuvieron que a veces han tenido conocimiento de sus funciones desde el proceso de selección; mientras que el 32.29% de profesores encuestados a menudo han tomado conocimiento de sus funciones pertinentes, sumado a un 3.13% que consideró tomar siempre los conocimientos requeridos.

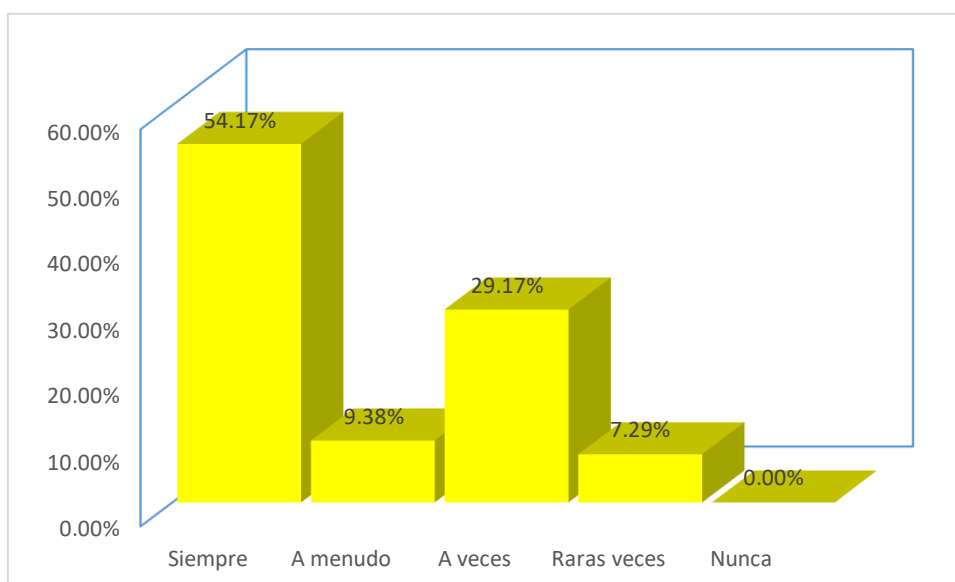
Tabla 56

Demuestro un alto dominio en la realización de mis actividades laborales.

Opciones	Cantidad	%
Siempre	52	54.17%
A menudo	9	9.38%
A veces	28	29.17%
Raras veces	7	7.29%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	96	100.00%

Figura 51

Demuestro un alto dominio en la realización de mis actividades laborales.



Interpretación: El 54.17% de docentes encuestados sostuvieron que siempre han asumido en demostrar un alto dominio en la realización de actividades laborales, sumándose a ello un 9.38% que consideró a menudo asumir las funciones exigibles; mientras que el 29.17% de profesores encuestados señalaron que a veces han asumido tal dominio ejercitable. Por otro lado, un 7.29% de docentes encuestados sostuvieron que raras veces han asumido el ejercicio de tal dominio.

4.3. Validación de las Hipótesis

Correlación no paramétrica de la Hipótesis General

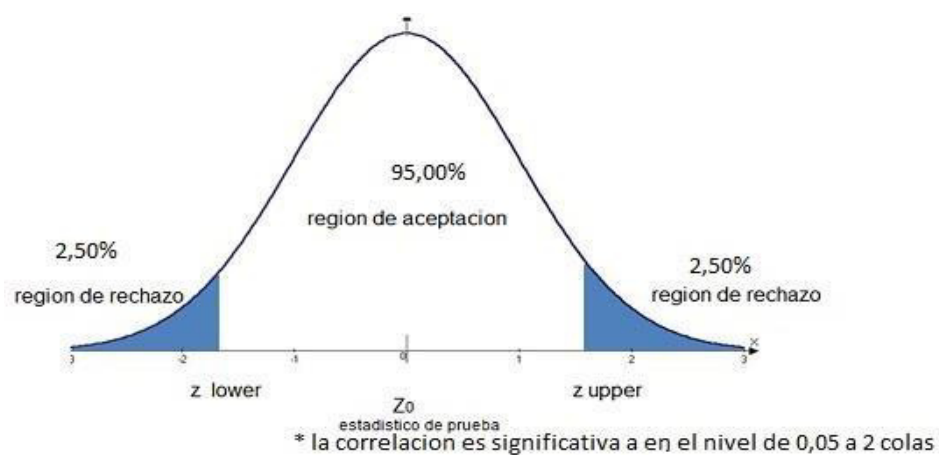
HO: No se tiene un alto grado de relación entre el ejercicio de las habilidades blandas y el desempeño pedagógico de los Docentes en la Institución Educativa N° 6066, durante el año 2021.

HG: Se tiene un alto grado de relación significativa entre el ejercicio de las habilidades blandas y el desempeño pedagógico de los Docentes en la Institución Educativa N° 6066, durante el año 2021.

Tabla 57
De la correlación no paramétrica de la Hipótesis General

			Ejercicio de las habilidades blandas (agrupado)	Desempeño pedagógico de los Docentes (agrupado)
Rho de Spearman	Ejercicio de las habilidades blandas (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,527
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	96	96
	Desempeño pedagógico de los Docentes (agrupado)	Coefficiente de correlación	,527	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	96	96

Figura 52
Campana de Gauss de la Hipótesis General



Según los resultados obtenidos para comprobar la hipótesis general se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.527**, el que el SPSS 25 lo interpreta como una correlación altamente significativa al nivel de 0,01 y el sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 o 5,00%; lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple positivamente en función de que: ***“Existe un alto grado de relación relativamente significativa entre el ejercicio de las habilidades blandas y el desempeño pedagógico de los Docentes en la Institución Educativa N° 6066, durante el año 2021.”***

Correlación no paramétrica de la Hipótesis Específica 01

Ho: No existe una relación significativa entre la autoevaluación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.

HE1: Existe una relación significativa entre la autoevaluación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.

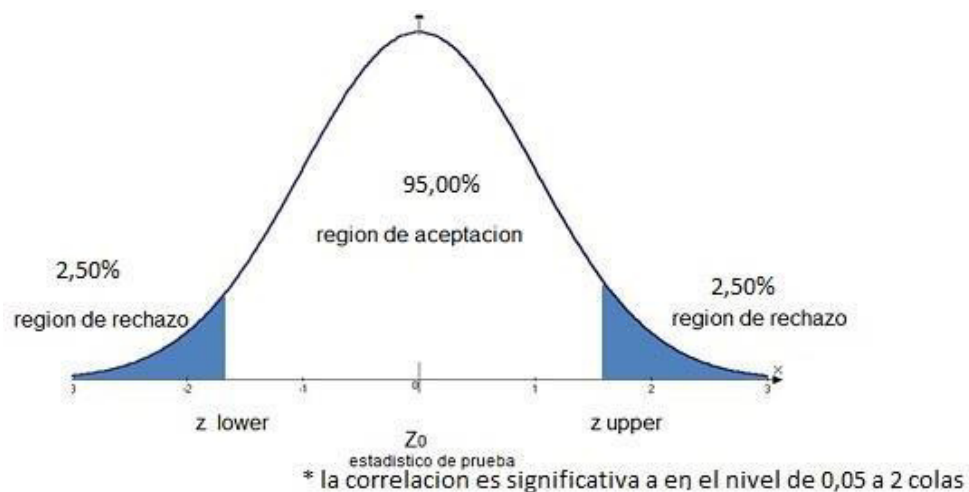
Tabla 58

De la correlación no paramétrica de la Hipótesis Específica 01

			La autoevaluación (agrupado)	desempeño laboral en los docentes (agrupado)
Rho de Spearman	La autoevaluación (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,524
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	96	96
	desempeño laboral en los docentes (agrupado)	Coefficiente de correlación	,524	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	96	96

Figura 53

Campana de Gauss de la Hipótesis Específica 01



Según los resultados obtenidos para comprobar la primera hipótesis específica se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.524*, el que el SPSS 25 lo interpreta como una correlación regularmente significativa al nivel de 0,01 y el sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 o 5,00%; lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple afirmativamente de manera relativa en función de que:

“Existe una relación regularmente significativa entre la autoevaluación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.”

Correlación no paramétrica de la Hipótesis Específica 2

H₀: No existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.

HE2: Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.

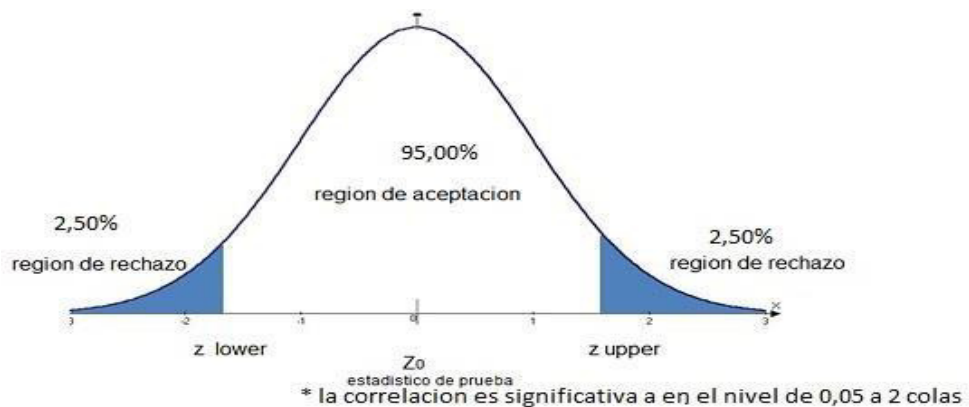
Tabla 59

De la correlación no paramétrica de la Hipótesis Específica 2

			El liderazgo (agrupado)	desempeño laboral en los docentes (agrupado)
Rho de Spearman	El liderazgo (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,526
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	96	96
	desempeño laboral en los docentes (agrupado)	Coefficiente de correlación	,526	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	96	96

Figura 54

Campana de Gauss de la Hipótesis Específica 2



Según los resultados obtenidos para comprobar la segunda hipótesis específica se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.526**, el que el SPSS 25 lo interpreta como una correlación básicamente significativa al nivel de 0,01 y el sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 o 5,00% lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple relativamente en forma positiva, en función de que: Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.

“Existe una relación básicamente significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020”.

Correlación no paramétrica de la Hipótesis Específica 3

H₀: No existe una relación significativa entre la gestión del conflicto y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.

HE3: Existe una relación significativa entre la gestión del conflicto y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.

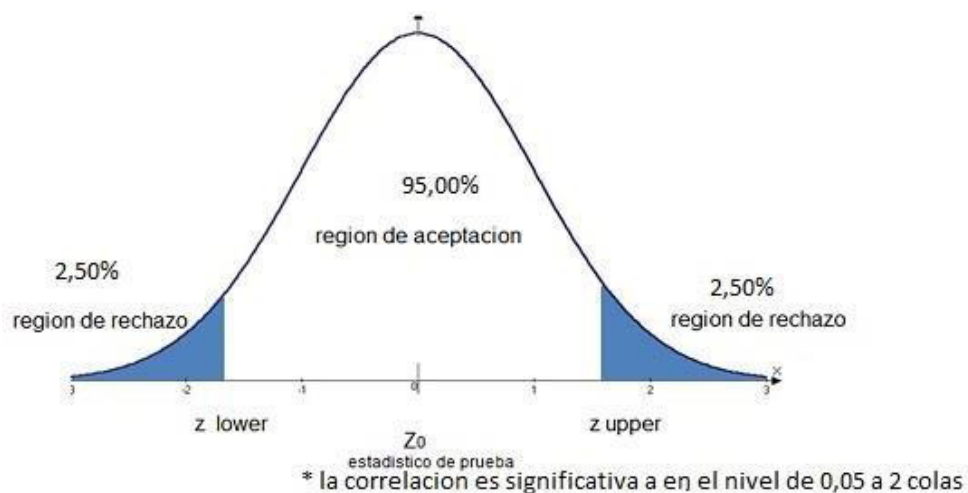
Tabla 60

De la correlación no paramétrica de la Hipótesis Específica 3

			Gestió n del confli cto (agru pado)	Desem peño laboral en los docente s (agrup ado)
Rho de Spearman	Gestión del	Coeficiente de	1,000	,528
conflicto	(agru pado)	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	96	96
	Desempeño	Coeficiente de	,528	1,000
	laboral en los	correlación		
	docentes			
	(agrupado)	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	96	96

Figura 55

Campana de Gauss de la Hipótesis Específica 3



Según los resultados obtenidos para comprobar la tercera hipótesis específica se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.528*, el que el SPSS 25 lo interpreta como una correlación relativamente significativa al nivel de 0,01 y el sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 o 5,00%

Lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple en función básicamente positiva de que: ***“Existe una relación regularmente significativa entre la gestión del conflicto y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.”***

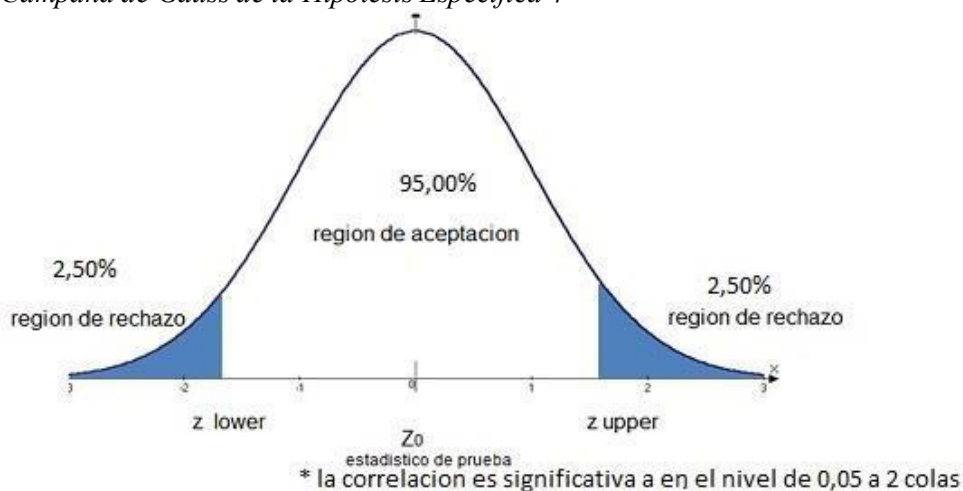
Correlación no paramétrica de la Hipótesis Especifica 4

H₀: No existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.

H_{E4}: Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.

Tabla 61*De la correlación no paramétrica de la Hipótesis Especifica 4*

	Trabajo en equipo (agrupado)	desempeño laboral en los docentes (agrupado)
Rho de Spearman	1,000	,519
	Coefficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	,000
	N	96
	desempeño laboral en los docentes (agrupado)	Coefficiente de correlación
		,519
		1,000
		Sig. (bilateral)
		,000
		N
		96

Figura 56*Campana de Gauss de la Hipótesis Especifica 4*

Según los resultados obtenidos para comprobar la segunda hipótesis específica se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.519**, el que el SPSS 25 lo interpreta como una correlación relativamente significativa al nivel de 0,01 y el sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 o 5,00% lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple de manera regularmente positiva, en función de que:

“Existe una regular relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020”.

Correlación no paramétrica de la Hipótesis Específica 5

H₀: No existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.

H_{E5}: Existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.

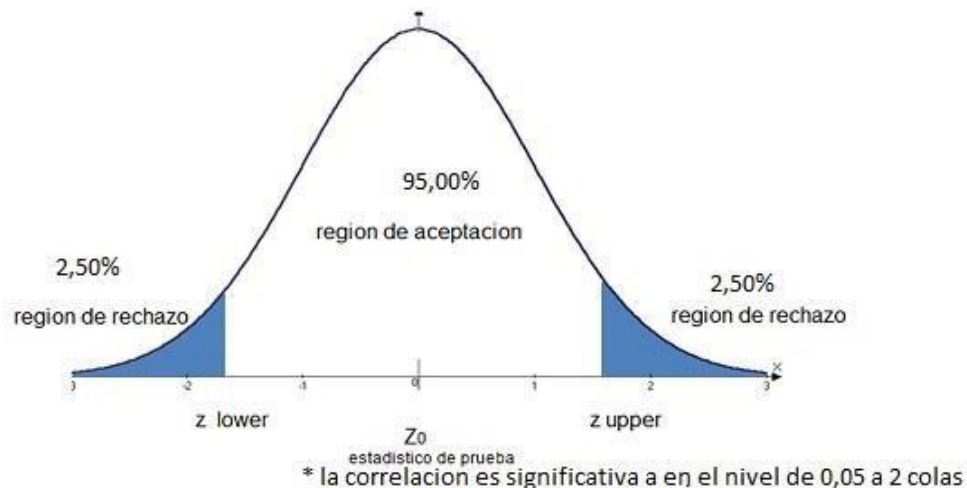
Tabla 62

De la correlación no paramétrica de la Hipótesis Específica 5

			La comunica ción (agrupad o)	Desempeñ o laboral en los docentes (agrupad o)
Rho de Spearman	La comunicación (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,536
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	96	96
	Desempeño laboral en los docentes (agrupado)	Coefficiente de correlación	,536	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.

Figura 57

Campana de Gauss de la Hipótesis Específica 5



Según los resultados obtenidos para comprobar la tercera hipótesis específica se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.536*, el que el SPSS 25 lo interpreta como una correlación de regular significancia al nivel de 0,01 y el sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 o 5,00% lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple en función básicamente positiva, por el que: ***“Existe una relación de manera relativamente significativa entre el desarrollo de la actividad intercomunicativa y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, del año 2020.”***

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se ha podido determinar la correlación básicamente significativa de la hipótesis general de estudio, que se da entre las dos variables de investigación, con un coeficiente rho spearman de 0.527; de lo cual se tiene una regular pero positiva aplicación efectiva y permanente de las Habilidades Blandas por parte de los docentes de la I.E. 6066 del Distrito de Villa El Salvador, que a su vez llega a tener una relación directa con el desempeño pedagógico que estos últimos deban tener en las Entidades Educativas donde enseñan, en que al mantener una relación intercomunicativa con otros docentes, de trabajar en equipo interactivamente y de consolidar un liderazgo pedagógico propicio que les conlleve en establecer un sistema y métodos de enseñanza que les favorezca debidamente en poder acrecentar sus capacidades de instrucción pedagógica, y de que puedan asegurar en beneficio de que los estudiantes puedan desarrollar un óptimo aprendizaje al respecto; concordándose con lo sostenido por la autora León (2021), quien señaló acerca de que con la aplicabilidad implementable de un programa integrado y sostenible en formación de habilidades blandas para los docentes, que les pueda ayudar en canalizar su inteligencia emocional, como asimismo en mejorar sus dones de enseñanza o instrucción, así como en cuanto a incentivar su trabajo pedagógico en modo coordinativo, lo que pueda asegurar en que se pueda impartir una enseñanza de calidad para los estudiantes, y de que se garantice su alto rendimiento académico, todo ello mediante la ejecución de las acciones pertinentes de los docentes en poder cooperar conjuntamente y de sincronizar sus estrategias pedagógicas de enseñanza, lo que les conlleve a mejorar y optimizar los resultados o logros pedagógicos a obtenerse en el aprendizaje de los alumnos; y de que los propios Docentes puedan maximizar sus habilidades de enseñanza y de convertirse en modelos de profesores con una alta capacidad de instrucción pedagógica en sí.

También se concuerda asimismo, con lo sostenido por García (2003), quien al respecto argumentó que las habilidades blandas vienen a ser todas aquellas capacidades cualificables de carácter interpersonal que puedan poseer los docentes, que se llegan a transformar y consolidar en las relaciones de interacción social que se necesiten para efectos de interrelacionarse con los demás profesores y otros elementos participantes dentro de la comunidad educativa, y de que puedan llegar a resultar sumamente determinantes para la propia convivencia interactiva y diaria dentro del contexto educativo; todo lo que debe llegaren desempeñar el propio docente poniendo en práctica cualidades en el desempeño del trabajo de equipo, de ejercicio de la capacidad de liderazgo, de acción negociable, y de desarrollarse una plena capacidad empática; teniéndose en tal ordenamiento de principios y objetivos pedagógicos concretos, y que para fines de lograr un alto nivel de capacidad de desempeño pedagógico, deben alcanzar en ejercitar plenamente todas sus habilidades blandas que pueden llegar a ser las habilidades referentes a tener plena capacidad de trabajo en equipo, de ejercer un liderazgo pedagógico ostensible, así como se manejar ampliamente las habilidades de efectuar una suma negociación y de desarrollar la capacidad empática exigible.

Como podemos apreciar en relación al análisis de los antecedentes previos, existen características homogéneas en el aspecto las habilidades blandas tanto para el trabajo desempeñado los Directivos, como para los maestros dentro de su práctica cotidiana.

Dentro de este marco, se ha investigado dentro del contexto nacional, se tiene la investigación de Aybar (2016), quien realizó un estudio en el cual planteó relacionar las habilidades blandas y la gestión directiva en instituciones de Ayacucho. Dentro de las características de la investigación se tiene que, fue básica, de corte transversal y diseño correlacional. Fueron 40 directores y subdirectores, quienes conformaron su muestra. Utilizó el cuestionario como instrumento apropiado para el análisis estadístico y con la técnica de la encuesta. Para su estadística se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, con

un resultado de Rho de 0,959 $<0,05$. En sus resultados se aprecia que existe relación de las habilidades blandas con la gestión directiva, en tanto que, al considerar habilidades blandas deficientes, se tiene que la gestión directiva también lo será y viceversa.

Se ha profundizado en el análisis de otros antecedentes de investigación consultados, en sus diferentes contextos, como son: a nivel mundial, nacional y local, en los cuales se asemejan las características de cada variable estudiada. En relación al ámbito internacional, se ha profundizado los siguientes estudios:

Barrón (2019) en su investigación se propuso relacionar las variables habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes en una institución educativa de Durán. Empleó a la población como la muestra también conformada por 25 participantes. Dicha investigación tuvo como características principales ser cuantitativa, básica, correlacional y transversal. Trabajó con un diseño no experimental, correlacional asociativo. La técnica aplicada fue la encuesta con el instrumento el cuestionario, el cual estuvo conformado por 31 ítems para la primera variable y 35 para la segunda variable, con la escala ordinal y con un nivel de confiabilidad de 0,939 para la primera variable y 0,850 para la segunda. Dichos instrumentos fueron rigurosamente validados por el juicio de expertos. Dentro de sus conclusiones se aprecian los resultados; los cuales expresaron que existe relación estadística significativa de ambas variables. Es así como las habilidades blandas se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes siendo el valor de significancia 0.000 ($p < 0.01$); rho 0.876 (correlación alta positiva).

Coronado (2020), realizó una investigación con el propósito de buscar la relación entre las habilidades blandas y la práctica pedagógica de los docentes en San Juan de Lurigancho en el año 2019. Dicha investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, de tipo básica, y

nivel descriptivo. Su diseño fue no experimental de corte correlacional transversal. Su población estuvo conformada por 306 docentes a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. El instrumento fue validado por el juicio de tres expertos, quienes consideraron la aplicabilidad y confiabilidad. Además, el Alfa de Cronbach fue de 0,868 para la variable Habilidades blandas y 0,951 para la variable Práctica docente. Dicha investigación concluye expresando que las habilidades blandas se relacionan de manera significativa con el desempeño de los docentes, debido al resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.740, demostrando una alta asociación entre las variables; además de ser la correlación positiva.

Yarasca (2020), en su tesis buscó relacionar la variable habilidades blandas y la competencia laboral en el distrito de Villa el Salvador, 2019. Su investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, con una investigación de tipo básica, de diseño no experimental y de nivel correlacional. La muestra fue conformada por 80 maestros, a quienes se les aplicó el cuestionario sobre habilidades sociales de los autores Moreano (2017) y Pucamayo (2018), República de Bolivia. En sus resultados se obtuvo Pearson de 0,622, indicando una correlación alta.

Barrientos (2016) en su estudio tuvo como propósito relacionar las habilidades sociales y emocionales de los docentes. Se caracterizó por investigar bajo el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional. Su muestra fue conformada por 68 docentes, quienes respondieron un cuestionario de tipo Likert, enfatizando validar catorce hipótesis. Para el desarrollo de su investigación se trabajó con la muestra conformada por 68 docentes de las instituciones educativas. En su conclusión expresa que no hay correlación entre ambas variables debido a su resultado de Rho: 0,407, no encontrándose relación entre ambas.

La validación de la primera hipótesis específica, se ha llegado en corroborar con un coeficiente rho spearman de 0.524, con lo cual si bien básicamente se tiene una relación significativa entre la ejecución de los mecanismos de autoevaluación por parte de los docentes de la I.E. 6066 del Distrito de Villa El Salvador, lo que llega a influir en cierta forma directa sobre su capacidad de desempeño pedagógico; trascendiendo sobre la ejecución aplicativa que llega a tener el desarrollo de la función autoevaluada que debe ejercitar los mismos docentes y entre sí, para asegurar el mejoramiento óptimo de su actividad de enseñanza pedagógica, de manera permanente y autoreflexionadora, lo que les pueda conllevar en garantizar debidamente en fomentar y optimizar su labor de enseñanza, conociendo sus aspectos aportativos más esenciales en su función de enseñanza pedagógica, y de lo que deban mejorar en algunas de sus capacidades de instrucción, tal como señalan de manera concordante los autores Tenorio (2017) y León (2021), de que se puedan llevar a cabo todas las capacidades autoevaluativas de los profesores, de manera competitiva, que les coadyuve en optimizar su acción de desempeño pedagógicamente a fin de satisfacer plenamente las exigencias del correspondiente proceso de enseñanza – aprendizaje, y de satisfacerse a plenitud los requerimientos de aprendizaje de los estudiantes.

Entre otros antecedentes de investigación relacionados con la primera hipótesis específica, que considera como una modalidad de autoevaluación al Acompañamiento Pedagógico en que el Director Académico o un docente especializado se encargará de autoevaluar al grupo de docentes de una determinada Institución Educativa, según materia de enseñanza, y por grado de estudio; teniéndose como antecedentes de investigación concordantes a los siguientes considerativos:

Ruiz (2015) en su investigación buscó relacionar el acompañamiento pedagógico del director con el desempeño de los docentes del Liceo San Francisco, en Managua Nicaragua. Fueron 24 docentes y directores quienes conformaron su población. Esta investigación es de

enfoque cuantitativo, correlacional descriptivo, utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento al cuestionario. En sus resultados se concluye que existe una relación de incidencia entre ambas variables, ya que $P=0,00$ y su $R: 0,789$.

Campomanes (2017), realizó un estudio denominado Acompañamiento Pedagógico Directivo y Calidad de la Práctica Pedagógica en las Instituciones de Lima. Su propósito fue relacionar ambas variables en el año 2016, y dentro de sus características fue de tipo básica, teórica sustantiva, de nivel descriptivo correlacional, con su metodología hipotética deductiva, de corte transversal de enfoque cuantitativo y corte transversal. La muestra fue conformada por 102 docentes. Para la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el Alfa Cronbach, debido a que las variables son cuantitativas. Se utilizó el estadístico Spss 23 para contrastar las hipótesis con el coeficiente correlacional de Rho Spearman = ,724, con un $P=0.000$, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula y que por lo tanto se confirmó que existe una correlación moderada y fuerte entre ambas variables. En su conclusión expresó que el desarrollo de un buen acompañamiento pedagógico motiva y favorece la calidad de la práctica pedagógica docente, y por ende los resultados en niveles de aprendizaje podrían experimentar cambios valiosos.

Quijano (2020) en su tesis investigada en Anchash en el año 2019, buscó determinar la relación del acompañamiento pedagógico directivo y el desempeño docente en una institución educativa. Dicho estudio, se caracterizó por realizar una investigación de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y correlacional, además de orientarse por el diseño no experimental con el corte transversal. La población fue conformada por 334 docentes, sin embargo en su muestreo no probabilístico intencional expresa una muestra de 58 docentes de la institución educativa en Pomabamba. Los datos se han recolectado aplicando la técnica de la encuesta y con el instrumento del cuestionario utilizando escalas valorativas. Dentro de la descripción de la estadística inferencial se evidenció que existe relación directa significativa

entre las variables estudiadas, con el coeficiente de correlación de 0,607; de igual manera existe un nivel regular del acompañamiento pedagógico y nivel satisfactorio del desempeño docente. En su conclusión expresó que existe relación directa significativa entre el acompañamiento pedagógico directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Monseñor Fidel Olivas Escudero – Ancash, 2019.

Quispe (2018) realizó un estudio con el propósito de relacionar las habilidades sociales del Director y buen desempeño de los docentes en una institución educativa de Madre de Dios. Dicha investigación estuvo referida al enfoque cuantitativo, de método descriptivo, correlacional. La técnica utilizada fue la encuesta con el instrumento del cuestionario, dentro de su población se consideró a los directores y docentes de seis colegios de secundaria; dicha muestra fue de tipo censal, de enfoque cuantitativo, método descriptivo, tipo correlacional. En sus conclusiones resalta que el grado de relación es positivo y directo, de acuerdo a los valores que se han calculado con el coeficiente de correlación $Rho=0,903$ Spearman, y además del nivel de significancia que es 0.00, por lo que se afirma y valida la hipótesis: existe relación directa entre las habilidades sociales del director y la eficacia docente en colegios de educación secundaria de Huepetuhe – Madre de Dios.

Los docentes de educación básica regular deben recibir el suficiente y requerido acompañamiento pedagógico de manera complementarias y efectiva que les permita intensificar todas sus habilidades blandas de manera pedagógicamente personales acorde sus capacidades propias de enseñanza, y sobretodo de que puedan asegurar una coordinación efectiva de instrucción pedagógica con pleno uso eficaz como contundente de las TIC's, lo que les permita ostentar y desarrollar un mejoramiento maximizable de sus habilidades de enseñanza que les permita generar una mayor interacción activa con los estudiantes para que puedan tener un aprendizaje más utilitario y constructivo para que produzcan sus propios conocimientos

significativos y por ende puedan desarrollar un alto nivel de rendimiento significativo.

En relación a las bases teóricas del indicador referente al Acompañamiento Pedagógico Directivo, se han revisado diversas teorías y sustentos científicos, tales como los aportados por autores específicos, entre ellos se tienen a García (2015), quien menciona que el acompañamiento consiste en el estar al lado de otra persona o grupo de personas con la finalidad de apoyarlos en las dificultades que pueden presentar en el desarrollo de sus actividades, esto incluye el hecho de promover nuevas perspectivas para el trabajo en el sector educativo, así como en las interrelaciones que se dan en la comunidad educativa y del ámbito familiar. Así mismo el autor sustenta que el acompañar es una intercambiar información entre dos personas. Por tal razón tanto los que reciben el acompañamiento como los que acompañan, desarrollan nuevos aprendizajes a partir del compartir sus experiencias y en asumir sus responsabilidades. Por lo anteriormente expresado por el autor, existe un cambio, una transformación durante el intercambio de la deconstrucción de la práctica pedagógica, expresada en el dialogo reflexivo, por eso se constituye como una acción favorable y relevante para la mejora de la práctica docente. Además, es favorable para docentes de acompañantes y acompañados.

Según el Protocolo de Acompañamiento Pedagógico (2017) del Minedu, se conceptualiza de la manera siguiente: menciona que el acompañamiento, viene a ser un proceso coordinado y permanente en el cual se organiza y planifica las actividades a ejecutar de manera cordial y responsable con el docente y equipo directivo con la finalidad de promover las habilidades de orden superior, y así lograr en el docente reflexionar sobre los supuestos o lo que se presume e interpreta de su práctica pedagógica. Esto se complementa por lo expuesto por Lucero et al., (2021) quienes manifestaron que el acompañamiento realizado por el Director se dirige a los docentes con el propósito de proporcionar orientaciones y técnicas

para su formación. El autor explica que, si tenemos en cuenta a las demandas y necesidades de los docentes, suma a la mejora del clima institucional.

En relación al acompañamiento es la actividad que con lleva a realizar una adecuada asesoría con el docente con la finalidad de lograr las mejoras en el desarrollo de sus actividades educativas y alcanzar un aprendizaje de calidad a los estudiantes propiciando en uso de mejores estrategias y herramientas, logrando un vínculo afectivo con el docente que recibe el acompañamiento. Al respecto, los autores Echeita et al., (2007) expresaron que la relación de los directivos con los docentes es importante en cuanto a la satisfacción laboral y su desempeño cotidiano. Ellos expresaron que mientras exista un ambiente de trabajo afectivo y positivo, además de placentero, se reflejará que el director realiza un acompañamiento equilibrado y con mantenimiento en las relaciones interpersonales para las acciones de organización educativa.

En cuanto a la validación regularmente positiva de la segunda hipótesis específica, que se constató con un coeficiente rho spearman de 0.526, en que el liderazgo desempeñado por los propios docentes de la I.E. 6066 del Distrito de Villa El Salvador, llega a contribuir en determinada forma con el mejoramiento optimizable de su correspondiente capacidad de desempeño pedagógico; lo que se puede concordar corroborativamente con lo aportado por los autores Revilla (2017) y Zans (2017), acerca de la amplia transcendencia que llega a tener el desarrollo de un entorno laboral propicio en que bajo el liderazgo de parte de los docentes más especializados, puedan conllevar y orientar a los demás colegas profesores, en poder lograr los objetivos pedagógicos trazados, y de llegarse a garantizar a plenitud el desarrollo de los fines pedagógicos en poder tener un máximo desempeño docente en sí.

Además se llega a concordar lo señalado anteriormente, con lo sustentado por otros autores nacionales como Barrón (2018) y Luna (2018), que señalaron acerca de que es

fundamental las prácticas efectivas y permanentes de las habilidades sociales por parte de los docentes, sobretodo en cuanto de que puedan ejercitar el liderazgo pedagógico necesario para efectos de que puedan alcanzar el objetivo esperado de dirigir, ejecutar y compartir experiencias pedagógicas aportativas que sean significativamente esenciales para el fomento de la capacidad de desempeño que deben tener los profesores al instruir a sus estudiantes para que puedan tener un aprendizaje significativo en sí.

Cabe resaltar que la segunda dimensión de las habilidades blandas viene a ser el liderazgo, concordándose con lo aportado por Cabello (2013), que lo concibe como una capacidad que tiene un gerente o director para direccionar y empoderar a los miembros de su trabajo, mediante un clima de armonía, respetando los logros exitosos de cada uno de ellos y sin sentimientos de envidia. Se considera valioso el aporte de Raciti (2015), quien señala que el liderazgo es la habilidad de poder dirigir y lograr metas que se plantean de manera conjunta, desde las posibilidades y potencialidades de cada persona. Para ambos autores para ejercer un buen liderazgo debe existir ciertas capacidades que promuevan un clima laboral favorable, debido a que se debe tener buena direccionalidad en el manejo de las interacciones, descubriendo las fortalezas de cada integrante de un equipo y sumarlas al equipo, de tal manera que cada integrante se sienta valorado e importante, cumpliendo un rol como pieza clave de un rompecabezas que es necesaria para lograr objetivos comunes. Esto se complementa con lo planteado por Rodríguez et al. (2013) quienes al término de una investigación respaldan la estrategia formativa que se desarrollan en el espacio Europeo de Educación Superior donde se aborda la importancia de trabajar en equipos y dirigir equipos. En su estudio manifiestan que ambas son competencias que se pueden aprender, que no son innatas y que responden a las necesidades de las organizaciones actuales. Además, enfatizan en que debido a los cambios tecnológicos, económicos y estratégicos han generado una reestructuración en relación a estas unidades de trabajo debido

a que la eficacia de los mismos contribuye al éxito de la organización. Es importante destacar que dentro del liderazgo existe uno de mucha trascendencia como es el liderazgo transformacional, y al respecto Pérez & Azzollini (2013) expresaron que el mismo es definido como una dinámica procesal que contiene tres aspectos importantes, como son: el carisma del líder, la estimulación intelectual, consideración a las necesidades. Además, existen características que todo líder debe tener como son: a) la capacidad de innovación, b) la intuición e imaginación, c) la confianza que deben despertar en los demás, d) El apoyo a sus trabajadores y seguidores. Como podemos apreciar los autores dan una precisión sobre lo que debe caracterizar a un buen líder, especialmente para dirigir instituciones educativas es necesario reflexionar y empoderar a los Directivos sobre las mismas.

En función de la validación de la tercera hipótesis específica, que se corroboró con un coeficiente rho spearman de 0.528, por el cual se validó positivamente la relación significativa entre la gestión de conflictos, desarrollada por los docentes de la I.E. 6066 del Distrito de Villa El Salvador, y que tuvo una influencia directa sobre el mismo desempeño laboral de dichos profesores; lo que se llega a concordar con lo sustentado por Raciti (2015) quien manifestó acerca de la resolución que debe tener todo conflicto, por parte de los profesionales como gestores especializados, en que deben tener la plena capacidad asertiva de dar la solución requerida a una situación problemática determinada, en torno a lo cual las partes intervinientes se puedan enfocar en darle la resolución exigible, sin que se generen más conflictos posteriores, sino que se debe considerar en tenerse en cuenta el planteamiento de la solución que corresponda, mediante el uso aplicativo de la técnica de negociación, que pueda implicar el desarrollo ejercitable de todas las capacidades y habilidades que pueda contemplar la ejecución de la actividad negociadora, buscándose en tener siempre una posición de carácter imparcial, y en que se puedan encontrar las soluciones pertinentes que puedan beneficiar a las

partes que se puedan encontrar en situación conflictiva. Tal capacidad negociadora debe ser sumamente requerida y desarrollada en todo jefe de equipo que pueda constituirse en un buen líder, específicamente en momentos difícilmente críticos. Lo referido se llega a dar en complementación a lo conceptuado por Altschul (1999) quien ha sostenido que la actividad negociadora viene a consistir en un procedimiento complejo, que contempla la toma de decisiones que enfatizarán en el desarrollo de las relaciones intercambiables, con desarrollo de los acuerdos que de forma parcial se hayan fijado, en que se debe tener pleno sentido en común para que se consiga a plenitud.

Es importante señalar que la Negociación es la tercera dimensión, y el autor Cabello (2013) la definió como un procedimiento que se realiza para dar solución a situaciones en las cuales los individuos no se encuentren de acuerdo. Esta situación debe caracterizarse por el respeto y comunicación asertiva entre los miembros, de tal manera que nadie se sienta perdedor ni ganador, sino que exista un acuerdo conjunto.

Se ha llegado a validar de manera regularmente positiva la cuarta hipótesis específica, con un coeficiente rho spearman de 0.519, en función de que siendo una de las principales dimensiones de las habilidades blandas que deben desempeñar los docentes, es en cuanto al trabajo en equipo que deben efectuar de manera coordinada, en suma concordancia en forma relacionada con lo fundamentado por los autores Jaramillo, Pinzón y Riveros (2019) & Cabello (2013), que argumentaron comúnmente, que conforme se pueda llegar a expresar en torno que el trabajo en equipo debe ser una de las habilidades que debe ejercitar todo profesor pedagógico, conforme puedan consistir todas aquellas capacidades disposicionales que deban tener los sujetos para ponerse a laborar de modo coordinado, en que con sumo desempeño esforzador y relevante dedicación de compromiso, puedan demostrar lo tan efectivo que deba ser el desarrollo de la actividad docente en forma de trabajo en equipo, así como de llegar a

tener la motivación altamente suficiente para efectos de cumplirse con todos los objetivos que comúnmente se hayan podido establecer; además de concordarse con lo sostenido por Raciti (2015), de que tal clase o forma de ejercicio de la labor docente debe concentrar diferentes aportaciones de los miembros de un equipo, ello en función de que a través de sus capacidades potenciales en forma individual, y de poder dar con el logro alcanzable de un eficaz desempeño de los docentes llegándose a intercambiar a plenitud todas las fortalezas exigibles, teniéndose que para dichos autores llega a existir el pleno común denominativo en contemplarse hacia el buen desarrollo requerido de la actividad laboral en que pueda ser de modo cooperativo, debiendo llegar a recibir todos los aportes que sean requeridos por parte de cada profesor/docente y de que se pueda dar pleno respeto considerable por el accionar participativo y de plena colaboración como deberá ser, teniéndose que de modo positivo y con darse con la apertura requerida de los aportes que sean necesarios; teniéndose así que se debe llegar a efectuar el trabajo en modo de equipo grupal y coordinado, desde el enfoque de llegar en abordarse de manera más completa y ampliadas dentro de la definición dada al respecto en sí.

También se llega a relacionar con lo planteado por los autores Landy y Conte (2005), que han sostenido que el trabajo en equipo es un conjunto de principios e ideas que se llegan a forjar con un respectivo asunto o tema de interés controversial, las cuales deben reforzar en la interactividad conectable de los individuos o elementos intervinientes, a pesar de realizarse todas las actividades exigibles de modo autónomo, pudiendo así lograr y consolidar los óptimos resultados esperados, llegándose a efectuar tales actividades de modo independiente desde su función asignable que corresponda, fomentándose el liderazgo correspondiente durante el desarrollo de toda la actividad pertinente. Respecto al correcto desarrollo de la habilidad de trabajarse en equipo, se tiene que se deba exigir de manera sumamente exacta de que los fundamentos, objetivos y principios esenciales a emplearse deben encontrarse de

manera consensualmente definidas y que los miembros partícipes en sí deben tener las ideas y fines configurables de manera comúnmente, es decir que se puede llegar en dar con la compartición de una misma finalidad competente, pero sin llegarse a derivar en escogerse a un jefe o líder de equipo que pueda resultar en un elemento autoritario, por lo que se debe dejar en forma apartada el perfil de índole o carácter de dictador o tradicionalista, que podría conllevar en generar graves perjuicios a los resultados del trabajo grupal que se llegue a efectuar, dado que no se puede llegar a dar con la compartición requerida en torno a una misma finalidad predeterminada, ni de darse en modo consensual. Por otro lado es sumamente de interés tenerse muy en cuenta la acción clasificación en relación al trabajo en equipo que han aportado los autores Bacon y Blyton (2016) al llegara definir dos clases de trabajo grupal o coordinado, teniéndose primero al de tipo profundizado o considerado como el sustentable (high road), y el otro que viene a ser de carácter superficial bajo el denominativo en inglés de low road. Respecto al desarrollo del trabajo en equipo de modo profundo en que los miembros integrantes deben tener un pleno compromiso de modo comúnmente, así como de darse de manera íntegra en el ejercicio de la práctica laboral que deba corresponder en efectuarse de modo íntegro. El ejercitamiento del trabajo en equipo de manera profundizada, en que los grupos de trabajo deben tener la máxima cantidad de prácticas y actividades relacionadas con un elevado compromiso de trabajo y en modo íntegro. Mientras que por el contrario, con el tipo de trabajo en modo de equipo superficial no llega a configurarse el compromiso requerido, en que cada integrante del equipo pueda asumir la función de contribuir con su esfuerzo correspondiente, hacia el logro de todo lo requerido, teniéndose así que ambas clases de trabajo en equipo se llegan a diferenciar, siendo que el primer tipo llega a resultar ampliamente beneficioso para la inteligencia y salud laboral en el desempeño de su actividad correspondiente, dado que cada elemento integrante tiene que asumir una función específica de competencia siendo altamente conscientizable de que sea parte integrante de una unidad

íntegra de trabajo, debiendo en asumir el compromiso requerido y que pueda conllevar hacia el alcance de los fines esperados.

La cuarta dimensión de habilidades blandas es la empatía, al respecto Vallejos (2019) expresó: el ser empáticos implica ponernos en el lugar de la otra persona con la finalidad de colaborar en el alcance de sus metas, comprender la situación que vive la otra persona. En efecto el ser empáticos es un aspecto que las empresas han priorizado en la calificación de su personal, porque ayuda en el logro de sus objetivos como visión común de sus miembros. Se espera que esta capacidad de ser empáticos ayude a mejorar relaciones sociales y en consecuencia comprender las políticas de una empresa desde otra mirada. Así mismo, el autor Baron et al. (2004) expresó la empatía nos permite desarrollar la capacidad de comprender las intenciones de los demás, de tal manera que se puede predecir el comportamiento y experimentar una emoción desencadenada por su emoción. Así también para Deutsch y Madle (1995) destacan la importancia de la empatía del director dentro de su trabajo con los maestros. Esto debido a que cuando se ocupa un cargo jerárquico se debe tener dominio de las habilidades sociales, no confundiendo la simpatía con la empatía; siendo la segunda mencionada como el sentimiento de ponerse en el lugar de la otra persona, del otro profesional de la educación del cual se acoge alegrías, temores y motivaciones. Esta característica le permitirá al Director demostrar calidad humana y profesional.

Respecto a la Dimensión Interpersonal, se llega a dar la enseñanza Fierro et al. (2003). Dentro de la institución se dan dos tipos de interrelaciones: primero lo que se da entre el docente y el estudiante, para lo cual es de suma importancia el trabajar en equipo ya que va a permitir conocer experiencias, sentimientos, pero sobre todo conocimientos de vital trascendencia para el logro de los aprendizajes, y que el estudiante desarrolle las habilidades y capacidades necesarias para afrontar los problemas del día a día. La segunda interrelación se da entre los maestros de la institución, cada uno toma conocimiento de sus estrategias y

herramientas que poseen para el adecuado desenvolvimiento académico. Es de suma importancia las buenas interrelaciones dentro de la institución.

Sobre la Dimensión Didáctica, se tiene que el propio docente debe tener la facultad de hacerse una autoevaluación sobre su práctica pedagógica y a partir de ellos tomar las medidas pertinentes si es que no está transmitiendo los aprendizajes de manera óptima a sus estudiantes, a partir de ello cambiar las estrategias y métodos utilizados. Por otro lado Muñoz et al. (2016) sostuvieron que dicha dimensión aporta en la formación docente y debe ir de la mano con el fortalecimiento de la tecnología. Al respecto, considero que los autores resaltan la relevancia de dicha dimensión para mejorar la práctica pedagógica, que se ajusta a las demandas del presente tiempo en el cual la tecnología ha sido imprescindible fortalecer.

Al respecto sobre la Dimensión de Valoración, se tiene que todo docente requiere fundamentalmente del aspecto ético y moral, los cuales forman parte de la dimensión que se refiere al aspecto de los valores que constituye uno de los elementos relevantes dentro del quehacer pedagógico. Así mismo esto se complementa por lo expuesto por Serna (2007) quien expresó que la verdadera educación no es relevante si no encierra valores, y en el docente es necesario para afrontar los desafíos de la sociedad.

También se concuerda con lo fundamentado por Moreno (2018) que en su estudio investigativo propuso el establecimiento de la correlación de la variable relaciones interpersonales con el clima laboral de Docentes. Dicha investigación de tipo básica, con diseño no experimental con enfoque mixto y con la muestra de 62 maestros. Se recaudó la información con el cuestionario como instrumento. Dentro de sus conclusiones se aprecia como resultado una sig. de $P=0,000$ y con Rho de 0,654.

Sagredo y Castelló (2019) realizaron un estudio en Chile para correlacionar la gestión directiva con la motivación y compromiso de los profesores de la región de Biobo en Chile.

Para su investigación aplicó el diseño no experimental, de corte transversal e intrasujeto. Se utilizó una metodología correlacional, su diseño es de tipo no experimental y transversal. Tuvo como población de estudio a docentes de instituciones de los centros de educación adulta de Biobo. La muestra fue conformada por 40 personas de dichos centros educativos. Su instrumento fue el cuestionario. Dentro de sus conclusiones se encontró una correlación positiva y significativa entre ambas variables con un Rho de 0,745 y un $P=0,00$.

Respecto a la validación de la quinta hipótesis específica, que se basó en un coeficiente rho spearman de 0.536, con lo cual se tiene una estrecha correlación significativa entre el ejercicio de la actividad comunicacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 6066 del Distrito de Villa El Salvador durante el año 2020; ello en base de que es sumamente importante las relaciones comunicacionales entre los docentes para efectos de que mantengan una coordinación pedagógica permanente, y de que puedan conocer específicamente sobre la situación y condiciones en que vienen desempeñando su actividad de enseñanza, y de cómo pueden llegar a establecer las soluciones inmediatas al respecto, entablando una vía comunicativa efectiva y constante, que conlleve a mejorar la capacidad de enseñanza docente, y de que puedan estar de manera expedita como competente para abordar, afrontar y superar cualquier problema que se presente durante el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje, sin que se afecte la capacidad de aprehensión educativa de los estudiantes escolares.

Se tiene una debida concordancia de la quinta hipótesis específica, acorde con lo aportado por los autores Zans (2017) y Tenorio (2017) que han sostenido comúnmente de que el elemento de comunicación eficaz entre docentes, y como otras de las habilidades blandas, que es muy indispensable para el desarrollo de las actividades pedagógicas de enseñanza a los alumnos, debiendo estar comunicados interactivamente el Personal Docente en sí.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se validó en forma regularmente positiva la Hipótesis General de Investigación con un coeficiente rho spearman de 0.523; en función de que las Habilidades Blandas son el conjunto de destrezas y capacidades que potencian la comunicación interpersonal y el desempeño de los docentes en la I.E. N° 6066, Villa El Salvador, durante el año 2020.
- 6.2. Se validó de manera relativamente positiva la primera hipótesis específica, con un coeficiente rho spearman de 0.518, por el cual se ha validado en cierta forma significativa dicho planteamiento hipotético, en que se ha determinado una relación básicamente significativa entre la autoevaluación y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, en el año 2020, en que se tiene una determinada capacidad cognoscitiva y de sistematización evaluativa en los propios docentes para poder autoevaluarse a sí mismos, sobre el nivel de su desempeño pedagógico.
- 6.3. Se ha determinado que existe una relación regularmente significativa entre el liderazgo ejercido y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa 6066, del distrito de Villa El Salvador, durante el año 2020; con un coeficiente rho spearman de 0.522, en que se ha podido denotar y corroborar que una cantidad importante de docentes de la mencionada Entidad Educativa, asumen permanentemente un rol de liderazgo efectivo por cada especialidad de enseñanza en que destacan respectivamente, guiando y dirigiendo a otros colegas docentes, en el desarrollo de todas las actividades pedagógicas que sean necesarias para incrementar su capacidad de desempeño como docentes, y de llegar a ofrecer un servicio de enseñanza de alta calidad y competitividad en beneficio de los estudiantes.

6.4. Se determinó la existencia de una relación de carácter básicamente significativa entre la gestión del conflicto abordada por parte de los docentes de la Institución Educativa N° 6066, del distrito de Villa El Salvador; con un coeficiente rho spearman de 0.526, lo que llega a tener una determinada relación directa con el desempeño de carácter laboral de la enseñanza pedagógica que se ha venido brindando en el año 2020; ello en función de que los docentes de la referida Entidad Educativa, priorizan en el gestionamiento de tratamiento y resolución efectiva de los conflictos que puedan tener durante el desarrollo de las actividades de enseñanza, ya sean en cuanto a criterios pedagógicos discordantes que se puedan llegar a presentar, y otras formas contradictorias de posiciones pedagógicas que se manifiesten, y que de darse con la solución efectiva requerida a tales contraveniencias, se pueda garantizar el ofrecimiento efectivo de las sesiones de clases, con un alto nivel de competitividad en enseñanza pedagógica, que resulte altamente para el aprendizaje de los estudiantes.

6.5. Se tiene que existe una relativa significancia en la relación entre el desarrollo del trabajo en equipo por parte de los docentes de la Institución Educativa N° 6066, en el distrito de Villa El Salvador en el año 2020, ello acorde de haberse obtenido un coeficiente rho spearman de 0.515; en que llegando a concordar debidamente para el diseño y establecimiento de los programas curriculares de enseñanza pedagógica, uniformización de sus criterios pedagógicos de instrucción y de resolución eficaz de las discrepancias o controversias pedagógicas que puedan llegar a tener, todo lo cual en cierta forma ha coadyuvado en mejorar básicamente el desempeño laboral de dichos profesores docentes

6.6. Se ha determinado la existencia de una relación significativa regular entre el desarrollo de la capacidad comunicadora y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, durante el año 2020; ello acorde con un coeficiente rho spearman de 0.534; por el cual se ha determinado que en función de venir desarrollándose entre una regular a básica actividad intercomunicativa en los docentes, se ha podido en determinada forma establecer criterios decisivos para que puedan tener

una eficaz capacidad de enseñanza pedagógica en la instrucción brindada a los estudiantes.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Es necesario de que se desarrolle e implemente un programa pedagógico sinergizado y sistemáticamente fomentable que refuerce al máximo el ejercitamiento de las habilidades blandas en los docentes de la Institución Educativa N° 6066, del distrito de Villa El Salvador, para efectos de mejorarse óptimamente el desempeño laboral de dicho Personal Pedagógico de enseñanza al respecto.
- 7.2. Se debe dar con la plena intensificación en el fomento y ejecución de todas las capacidades de autoevaluación que deban desarrollar los docentes de la Institución Educativa 6066, del distrito de Villa El Salvador, ello mediante la aplicación de constantes y especializados talleres de capacitación, lo que pueda conllevar hacia un óptimo desempeño de la labor de dichos docentes en el servicio de enseñanza pedagógica que deban impartir competitivamente a los estudiantes de la referida Entidad Educativa.
- 7.3. Es fundamental de que se programen cursos especializados de reforzamiento en cuanto a la práctica de las cualidades y capacidades de ejercicio práctico del liderazgo pedagógico que deban realizar los docentes de la Institución Educativa 6066, de Villa El Salvador, para que mejoren ostensiblemente su nivel de desempeño laboral como deba corresponder, en pro de brindar una enseñanza pedagógica de calidad a los estudiantes.
- 7.4. Es primordial de que se fomente e incentive la capacitación y especialización requerida para los docentes de la Institución Educativa N° 6066, del distrito de Villa El Salvador, en materia de desarrollo de las cualidades y exigencias de la actividad gestionable de tratamiento y resolución de los conflictos; todo lo que pueda conllevar plenamente hacia un mayor grado esperado de desempeño de su desempeño laboral en cuanto a la instrucción de enseñanza que se deba impartir a los alumnos en sí.

7.5. Es vital de que se enfatice en el desarrollo del trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa 6066 de Villa El Salvador, priorizándose en el diseño y ejecución de programas y actividades de enseñanza pedagógica, que les pueda conllevar en mejorar su capacidad de desempeño laboral al respecto, en cuanto a brindar una enseñanza pedagógica de calidad.

7.6. Se deben ampliar más las capacidades de comunicación efectiva de entre los profesores de la Institución Educativa N° 6066 del distrito de Villa El Salvador, a fin de que puedan mejorar en su labor de desempeño pedagógico competente.

VIII. REFERENCIAS

- Arroyo, R. (2013). *Clima laboral en el área de atención al cliente de Emapa Cañete* [Tesis de pregrado]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Cañete, Perú.
- Balkin, D. y Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Pearson-Prentice-Hill.
- Bandura, A. (1977). *Aprendizaje social*. México: Mc Graw-Hill.
- Barrón, M. (2018). *Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa Ricardo Palma de Acopampa, Carhuaz- 2017*. [tesis de doctorado]. Universidad César Vallejo, Lima-Perú.
- Brungardt, C. (2011). The intersection between soft skill development and leadership Education. *Journal of Leadership Education*, 10(1), 1-22.
- Cárdenas, A. (2019). *El desafío de desarrollar habilidades blandas de manera transversal en el currículo*. Universidad Tecnológica de Bolívar, Cartagena, Colombia.
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos. Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw-Hill.
- Delgado, E. (2018). *Motivación y desempeño laboral en docentes de la Red 18, Ugel 04, Comas*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Prentice Hill.
- Doyle, A. (2018). *The balance careers. Whats are soft kills?* Recuperado de <http://www.thebalancecareers.com/list-of-soft-skills-2063770>
- Fustamante, L. y Santisteban, M. (2018). *Propuesta de un programa de coaching para mejorar el desempeño laboral de los docentes en la I.E.P. Ciencia College - Morrope, 2018*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.
- Garwood, R., (2012). Supporting the underperforming manager: Teaching the soft skills that can

- make all the difference. *Human Resource Management International*
- Goleman, D. (1999). *La inteligencia emocional en la empresa*. Buenos Aires: Zeta Bolsillo.
- Guillén, O. y Valderrama, S. (2015). *Guía para elaborar la tesis universitaria*. Lima: Buho.
- Heinig, P. (2008). *La revolución de las habilidades blandas*. Esade Business School
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Huashuayo, H. y Flores, G. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de docentes en la institución educativa N°54313 de Ancobamba Chapimarca provincia de Aymaraes – 2017*. Universidad Tecnológica de Los Andes.
- Jaramillo, A., Pinzón, M. y Riveros, E. (2019). *Programa para el fortalecimiento de habilidades blandas en los docentes del Colegio Las Américas en Barrancabermeja* [Tesis de posgrado]. Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12494/14094>
- Klingner, D. y J. Nalbandian. (2002). *La administración del personal en el sector público*. México: McGraw Hill.
- Luna, J. (2018). *Habilidades sociales y desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018*. Universidad César Vallejo.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Minedu.
- Molinari, L. (2017). *Las habilidades socioemocionales en docentes en un colegio privado de la ciudad de Quito*. Universidad Nacional de Las Américas.
- Mujica, L. (2015). *¿Qué son habilidades blandas y como se aprende?* Lima: MBA.

- Revilla, L. (2017). *Estrategias motivacionales que coadyuven al desempeño laboral de los docentes en el departamento de biología y química de la facultad de la Universidad de Carabobo*. Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Riciti, P. (2015). *La medición de las competencias transversales en Colombia: una propuesta metodológica*. Eurosociál.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación
- Rojas, K. (2019). La relación del estrés con el desempeño laboral del personal de agro rural. *Gestión en el tercer milenio*, 22(44), 121-127.
- Singer, M., Guzmán, R., y Donoso, P. (2009). *Entrenando competencias blandas en jóvenes*. Escuela de Administración Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Summer, R. y Loza, W. (2004). Validación cruzada del cuestionario de autoevaluación (SAQ): una herramienta para evaluar la reincidencia violenta y no violenta en Australia. *Psychiatry, P sychology and Law*, 11, 254-262
- Tenorio, A. (2017). *Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación dedesempeño laboral*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Vera, F. (2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *Revista Akadémeia*
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas*. McGraw-Hill.
- Zans, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

Anexo A: Matriz de Consistencia

Título: Habilidades bandas y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo se relacionan las habilidades blandas y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p><u>Determinar cómo se relaciona las habilidades blandas y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020</u></p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p><u>Las habilidades blandas se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.</u></p>	<p>Variable 1: Habilidades blandas</p> <p>Dimensiones: Autoevaluación Liderazgo Gestión del conflicto Trabajo en equipo Comunicación</p>	<p>Tipo Básico</p> <p>Diseño No experimental, correlacional, transversal</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Qué relación existe entre la autoevaluación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del conflicto y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Establecer la relación que existe entre la autoevaluación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.</p> <p>Establecer la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la gestión del conflicto y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.</p> <p>Establecer la relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Existe una relación significativa entre la autoevaluación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.</p> <p>Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.</p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del conflicto y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.</p> <p>Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.</p> <p>Existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.</p>	<p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones: Resultados de la tarea individual Conductas Rasgos</p>	<p>Población 96 docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.</p> <p>Muestra Censal, 100% de la población</p> <p>Técnicas Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p> <p>Análisis estadístico Rho de Spearman.</p>

Anexo B: Instrumento de recolección de datos (Habilidades blandas)

Cuestionario sobre habilidades blandas

Estimada(o) docente:

El presente cuestionario, es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de las habilidades blandas “son habilidades que potencian nuestra interacción personal, rendimiento laboral y nuestra carrera profesional”. La presente encuesta es anónima; por favor responda con sinceridad.

Instrucciones:

Lea atentamente y marque la respuesta con una (x)

1= Nunca 2= Raras veces 3= A veces 4= A Menudo 5= Siempre

N°	Ítems	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Autoevaluación						
1	Actúo de manera asertiva si quiero tener éxito en el futuro.					
2	Tengo una visión de crecimiento profesional a futuro.					
3	Planifico la mejor forma para exponer mi punto de vista, antes de una conversación problemática					
4	Tomo mis propias decisiones, cuando mis colegas quieren que haga una cosa distinta					
5	Asumo mis funciones teniendo como meta ascender de cargo o nivel					
Dimensión 2: Liderazgo						
6	Dirijo a mis colegas con iniciativa propia					
7	Actúo de manera democrática y participativa en los equipos de trabajo con mis colegas en un clima de confianza					
8	Motivo a mis colegas a tener iniciativa propia para llegar a una meta en común					
9	Oriento, guío y doy el ejemplo de compromiso en la institución educativa donde trabajo en un clima de confianza					
10	Promuevo un buen clima de confianza de manera permanente					
Dimensión 3: Gestión de conflictos						
11	Identifico las causas de una situación problemática en la I.E.					
12	Tomo decisiones ante una situación problemática, apuntando siempre hacia la mejora del objetivo final					
13	Mantengo la tranquilidad ante situaciones difíciles					
14	Llego a un acuerdo sobre la solución más adecuada en un conflicto					

Dimensión 4: Trabajo en equipo						
15	Participo en la toma de decisiones en la I.E.					
16	Acepto, aunque no esté de acuerdo con las ideas de mis colegas.					
17	Asumo compromisos con mis colegas para el logro de objetivos comunes					
18	Participo activamente en todas las actividades de la I.E					
Dimensión 5: Comunicación						
19	Expreso mis ideas de manera oportuna y correcta					
20	Comunico mis inquietudes de manera pertinente y oportuna					
21	Expreso de manera correcta y con fluidez mis necesidades					
22	Logro comunicarme con la comunidad educativa de manera atenta y fluida					
23	Expreso mi malestar de manera respetuosa y clara ante una agresión verbal					

Anexo C: Instrumento de recolección de datos (Desempeño laboral)

Cuestionario sobre desempeño laboral

Estimado usuario, la presente forma parte de una investigación con la finalidad de obtener información sobre el desempeño laboral. Por lo que espero su participación para lograr el objetivo. Se agradece su gentil colaboración. Instrucciones: Marca con una "X" solo una alternativa la que crea conveniente.

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

N°	Pregunta	Escala de valoración				
		N	CN	AV	CS	S
	Dimensión 1: Resultados de la tarea individual					
1	Realizo las tareas diarias asignadas eficazmente.					
2	Cumplo con los objetivos trazados en los requerimientos de mi desempeño.					
3	Utilizo los recursos efectivamente reduciendo posibles pérdidas.					
	Dimensión 2: Conductas					
4	Participo activamente en el trabajo y cumplimiento de los objetivos comunes.					
5	Participo en la toma de decisiones del grupo de trabajo.					
6	Me adapto fácilmente a posibles cambios circunstanciales y al estilo de tiempo.					
7	Tengo habilidad para relacionarme con mis compañeros					
8	Soy amable y respetuoso con sus compañeros de trabajo.					
9	Propongo ideas para mejorar el método de trabajo en el área.					
10	Me anticipo en la realización de las tareas.					
11	Tengo iniciativa propia en diversas situaciones.					
12	Muestro habilidades para desempeñarse en situaciones especiales y de emergencia.					
	Dimensión 3: Rasgos					
13	Soy asertivo para comunicarse con los demás.					
14	Soy empático y tolerante con mis compañeros.					
15	Cumplo con su asistencia y puntualidad.					
16	Tengo una actitud positiva en las evaluaciones sobre mi desempeño.					
17	Transmito confianza a sus compañeros de trabajo.					

18	Genero confianza y comodidad a los estudiantes y otros docentes					
19	Considero que soy organizado en mis actividades laborales.					
20	Demuestro confianza con mis actitudes y aptitudes en base a la experiencia laboral en el área					
21	Tengo conocimiento de mis funciones desde el proceso de selección.					
22	Demuestro un alto dominio en la realización de mis actividades laborales.					

Gracias por su colaboración

Anexo D: Base de datos Confiabilidad

Habilidades blandas

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	5	4	4	3	3	2	2	2	4	3	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	2	4	1	2	2	1	5	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	2	4	1	2	2	1	5	4	4	4
6	5	5	5	4	2	2	2	3	4	5	4	4	5	3	2	3	2	4	2	4	2	2	3
7	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	5	2	2	2	2	2
8	5	5	3	3	3	5	5	5	1	1	4	5	2	3	4	5	3	2	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
10	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	2	3	3	3	4	4	4	4
11	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	5	4	4	3	3	2	2	2	4	3	4	4	4
16	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	2	4	1	2	2	1	5	4	4	4
17	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	2	4	1	2	2	1	5	4	4	4
18	5	5	5	4	2	2	2	3	4	5	4	4	5	3	2	3	2	4	2	4	2	2	3
19	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	5	2	2	2	2	2
20	5	5	3	3	3	5	5	5	1	1	4	5	2	3	4	5	3	2	5	5	5	5	5

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	23

Desempeño docente

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2	3
6	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
7	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3
8	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3
9	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
10	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3
11	3	5	4	3	4	4	5	4	3	2	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4
12	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
13	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
14	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	3	4	4
16	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
17	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
18	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
19	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
20	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	22

Anexo E: Ficha de validación de instrumento por Juicio de expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO Ficha de validación de Opinión del Juicio de Experto

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres: Maryluz Montoya Riveros

1.2 Grado académico: Magíster

1.3 Cargo e institución donde labora:

1.4 Nombre e instrumento motivo de evaluación: Cuestionarios sobre desempeño laboral

1.5 Título de investigación: Habilidades bandas y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.

1.6 Autora del instrumento: VALENCIA SARAYA, ERIKA MANUELA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		0-20	21-40	41-60	61-80	81 -100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					88
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables					88
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia					90
4. Organización	Existe una organización					92
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad calidad					92
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación					90
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					92
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores					88
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Promedio/Porcentual): 90%

VALORACIÓN CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicar instrumento

DNI NO 09409262

Lima, 15 de diciembre del 2021.

Tel. 965279304

Maryluz Montoya Riveros



**UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

Ficha de validación de Opinión del Juicio de Experto

III. DATOS GENERALES

- 3.1 Apellidos y nombres: Padilla Anaya Jessica Mirna
 3.2 Grado académico: **Magister en administración de la educación**
 3.3 Cargo e institución donde labora: Subdirectora de primaria de la I.E 6068° Manuel Gonzales Prada.
 3.4 Nombre e instrumento motivo de evaluación: **Cuestionarios sobre desempeño laboral**
 3.5 Título de investigación: **Habilidades bandas y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.**
 3.6 Autora del instrumento: **VALENCIA SARAYA, ERIKA MANUELA**

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente %	Regular %	Bueno %	Muy bueno %	Excelente %
		0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					88
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables					88
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica					90
4. Organización	Existe una organización lógica.					92
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					92
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación					90
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					92
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores					88
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Promedio/Porcentual): 90%

VALORACIÓN CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicar instrumento

DNI N° 09696175

Tel. 997718242

Lima, 15 diciembre del 2021.

Firma



Jessica Mirna Padilla Anaya
 JESSICA MIRNA PADILLA ANAYA
 SUB DIRECTORA PRIMARIA
 I.E. N° 6068 M.G. P. V.E.S.



**UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

Ficha de validación de Opinión del Juicio de Experto

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres: Padilla Anaya Jessica Mirna
 1.2 Grado académico: **Magister en administración de la educación**
 1.3 Cargo e institución donde labora: Subdirectora de primaria de la I.E 6068° Manuel Gonzales Prada.
 1.4 Nombre e instrumento motivo de evaluación: **Cuestionarios sobre habilidades blandas**
 1.5 Título de investigación: **Habilidades blandas y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 6066, Villa El Salvador, 2020.**
 1.6 Autora del instrumento: **VALENCIA SARAYA, ERIKA MANUELA**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente %	Regular %	Bueno %	Muy bueno %	Excelente %
		0 – 20	21 – 40	41 – 60	61 – 80	81 – 100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					88
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables					88
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica					90
4. Organización	Existe una organización lógica.					92
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					92
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación					90
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					92
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores					88
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Promedio/Porcentual): 90%

VALORACIÓN CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicar instrumento

DNI N°09696175

Tel. 997718242

Lima, 15 diciembre del 2021.

Firma



 M^{te} Jessica Mirna Padilla Anaya
 SUB DIRECTORA PRIMARIA
 I.E N° 6068 M.G. P. V.E.B.