



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Habilidades blandas en las relaciones interpersonales de los docentes de Instituciones Educativas de Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Sanchez Valverde, Nury Flor (orcid.org/0000-0002-7799-2752)

ASESORES:

Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo (orcid.org/0000-0002-2366-6724)

Dra. Ayvar Bazán, Zoila (orcid.org/0000-0003-3844-585X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

La presente tesis se lo dedico con mucho amor y esfuerzo a mi familia por ser mi inspiración para seguir creciendo y ser mejorar profesional,

Agradecimiento

Agradezco a Dios y a la vida por darme la oportunidad de contar con salud para lograr esta meta. A mis asesores por sus enseñanzas y orientaciones, a mi familia y amigos, en especial a mis hijos por su apoyo y ánimos para terminar este proyecto.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Habilidades blandas en las relaciones interpersonales de los docentes de Instituciones Educativas de Lima,2023", cuyo autor es SANCHEZ VALVERDE NURY FLOR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO DNI: 25601051 ORCID: 0000-0002-2366-6724	Firmado electrónicamente por: SPEREZ15 el 02-08- 2023 14:59:13

Código documento Trilce: TRI - 0631007



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SANCHEZ VALVERDE NURY FLOR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades blandas en las relaciones interpersonales de los docentes de Instituciones Educativas de Lima,2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
SANCHEZ VALVERDE NURY FLOR DNI: 43938004 ORCID: 0000-0002-7799-2752	Firmado electrónicamente por: NSANCHEZVA10 el 09-08-2023 10:49:35

Código documento Trilce: INV - 1240307

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor:	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN:	1
II. MARCO TEÓRICO:	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y Diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Descripción de resultados habilidades blandas.	20
Tabla 2	Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones	20
Tabla 3	Descripción de resultados relaciones interpersonales.	21
Tabla 4	Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones	21
Tabla 5	Información de prueba de ajuste de los modelos	22
Tabla 6	Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio	22
Tabla 7	Estimación de parámetros	23
Tabla 8	Prueba Pseudo R cuadrado	24

Resumen

Este estudio tuvo como propósito como objetivo principal determinar si las habilidades blandas influyen en las relaciones interpersonales en las instituciones educativas de Lima, 2023, en este sentido se desarrolló un estudio de tipo básico, con un diseño no experimental aplicándose de manera transversal debido a que se describieron las variables analizando su influencia en un momento determinado, se considerando el enfoque cuantitativo, nivel correlacional causal. La técnica aplicada fue la recopilación de datos a través de encuestas y contó con una población de 101 docentes, donde la muestra fue intencional, no probabilística, ni aleatoria. Para el recojo de información se utilizó dos cuestionarios politómicos ordinales con escala de Likert. En ese sentido, la información recopilada en esta investigación fue analizada con la prueba Pseudo R cuadrado (coeficiente de Nagelkerke) corroborándose que la variable habilidades blandas influye en un 52.5 % en la variable relaciones interpersonales. Donde estos resultados inferenciales revelaron que las habilidades blandas en bajo ($Wald = 40.499 > 4$; $sig. = .000 < 0.05$), es predictor de las relaciones interpersonales en bajo ($Wald = 41.437 > 4$; $sig. = 0.000 < 0,05$).

Palabras claves: *Habilidades blandas, relaciones interpersonales, liderazgo, trabajo en equipo, empatía.*

Abstract

This study aimed to determine whether soft skills influence interpersonal relationships in educational institutions in Lima, 2023. In this regard, a basic study was conducted with a non-experimental design, applying it in a cross-sectional manner as the variables were described, analyzing their influence at a specific moment. The study adopted a quantitative approach with a causal correlational level. Data collection was performed through surveys, and the population consisted of 101 teachers. The sample was intentional, non-probabilistic, and non-random. Two ordinal polytomous questionnaires with Likert scale were used to collect information. The data collected in this research were analyzed using the Pseudo R-square test (Nagelkerke coefficient), confirming that soft skills influence the interpersonal relationships by 52.5%. The inferential results revealed that low soft skills ($Wald = 40.499 > 4$; $sig. = .000 < 0.05$) predict low interpersonal relationships ($Wald = 41.437 > 4$; $sig. = 0.000 < 0.05$).

Keywords: Soft skills, interpersonal relationships, leadership, teamwork, empathy

I. INTRODUCCIÓN:

En el aspecto internacional la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura-Unesco (2020) describió que durante el tiempo pandémico los docentes experimentaron nuevos retos orientados a estrategias de entrenamiento, esto conllevó una acumulación de estrés, presión y ansiedad, que hasta la actualidad no se ha superado.

En ese contexto se hizo patente la importancia del bienestar emocional y social como elemento esencial en el proceso de aprendizaje. Según el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia - Unicef (2020), se enfatizó que dicho proceso se desarrolla de manera interdependiente, a través de las conexiones entre las personas. Por consiguiente, fue necesario establecer sistemas que brinden cuidado, apoyo y promoción de condiciones propicias para el bienestar, el bienestar psicológico y el fortalecimiento de la capacidad de resiliencia.

En el ámbito nacional, los docentes se enfrentaron a situaciones que no siempre fueron positivas, tal es así que estas conllevan a nuevas dificultades y tensiones, sin contar, en muchos casos, con las suficientes capacidades profesionales para abordarlas. Ello provocó desgaste emocional, agobio y estrés, nos lo indica la Comisión Económica para América Latina y el Caribe-Cepal (2020). Esta información dio cuenta de la relevancia de fortalecer entornos laborales en los que el docente pueda beneficiarse en el cumplimiento de sus objetivos, aportando su energía y esfuerzo necesarios, sin sobre exigirse.

Otra entidad que realizó atenciones a docentes es el Ministerio de Salud – Minsa, por medio de sus servicios de Psiquiatría, Psicología, Atención psicológica y salud mental en emergencias y desastres. Según el Sistema de Información Hospitalario (HIS-Minsa, 2019-2020), mostró que se incrementaron notablemente las asistencias médicas en relación al periodo pandémico. El servicio que más se incrementó fue el de atención psicológica y salud mental en emergencias y desastres. Esto mostró las necesidades y padecimientos en la salud mental por parte de las y los docentes durante esta etapa y que hasta la fecha no se ha superado tal es

así que después de la crisis pandémica se ha evidenciado que la estabilidad socioemocional y del equilibrio emocional son fundamentales para el cuidado de los docentes. Es primordial atender esta necesidad, dando solución a esta problemática, la labor docente mejoraría consigo mismo, en sus relaciones interpersonales y tendría un efecto positivo con respecto a la enseñanza en sus estudiantes.

En la Resolución Ministerial N°189-2021-Minedu del Compromiso de gestión escolar, en su quinto compromiso nos indicó la importancia de fortalecer y fomentar la participación democrática y la organización de la I.E. o programa, con el objetivo de promover relaciones interpersonales positivas entre todas las personas que forman parte de la comunidad educativa. Desarrollando un ambiente propicio acompañado de la práctica de habilidades blandas permitirá tener importantes logros en el progreso de las relaciones interpersonales de los maestros. Sin embargo, en el desarrollo del trabajo educativo como docentes nos venimos enfrentamos a diversas problemáticas en nuestras instituciones educativas conllevando a no dar cumplimiento a este compromiso, es por eso que es preciso maximizar el desarrollo de habilidades blandas a nivel personal y grupal, es necesario plantear una nueva mirada acerca de lo que significan las habilidades blandas y su impacto en las relaciones interpersonales.

En las I.E. donde se aplicó esta investigación se registraron continuamente incidentes entre docentes, debido a la falta de manejo a nivel socioemocional, vinculados con la falta de liderazgo, la escasa comunicación, trabajo en equipo deficiente, poco manejo de situaciones de gran estrés los cuales conllevan a un clima laboral desagradable entre docentes, asimismo muchos de los docentes tuvieron pocos años de experiencia a nivel educativo y no encontraron el debido apoyo académico por parte de sus colegas o coordinadores, los cuales no les proporcionaron un acompañamiento pedagógico adecuado ya que también no contaron con preparación en habilidades blandas, como resultado, se nota una reducción en la mejora de las relaciones interpersonales en la práctica docente.

Tomando en cuenta lo mencionado, se formuló como problema general: ¿Cómo influyen las habilidades blandas en las relaciones interpersonales de los docentes de las Instituciones Educativas de Lima, 2023?, asimismo, se propuso los siguientes problemas específicos: ¿Cómo influyen las habilidades blandas en las dimensiones: necesidad de inclusión, control y afecto?

Este trabajo de investigación teóricamente se fundamentó en diversas teorías, entre las cuales se destacan la teoría de las inteligencias múltiples. Esta teoría propuso las inteligencias intrapersonal e interpersonal, las cuales están estrechamente relacionadas con las habilidades socioemocionales. Además, se sustentó en la teoría de la inteligencia emocional, que permitió identificar las habilidades individuales de cada persona. Asimismo, la teoría de las relaciones interpersonales enfatizó que una comunicación efectiva mejora las relaciones entre individuos. Por otro lado, se hizo uso de la teoría del clima organizacional, que proporcionó información sobre las características que influyen en el comportamiento y la motivación de los trabajadores dentro de una empresa y la inteligencia personal destacó que el establecimiento exitoso de relaciones con otras personas genera satisfacción tanto en el trabajo como en el estudio.

En cuanto a la relevancia práctica, se enfatizó que los hallazgos posibilitarán que otras personas los apliquen y se beneficien al enfrentar problemas similares. Asimismo, se podrán formular recomendaciones específicas que deberán ser adoptadas por las instituciones pertinentes, ofreciendo así asistencia en el abordaje de este tipo de situaciones.

Metodológicamente se ha empleado el método científico para garantizar la validez, confiabilidad y objetividad del estudio, respaldando las afirmaciones y las conclusiones de esta investigación; se han utilizado instrumentos por juicios de expertos y han sido correctamente validados.

Se planteó como propósito general: Determinar la influencia de las habilidades blandas en las relaciones interpersonales en los docentes

Instituciones Educativas de Lima, 2023; a partir de ello se derivó los objetivos específicos que están incluidos en la matriz de consistencia.

Como hipótesis general se determinó lo siguiente: Las habilidades blandas influyen positivamente en las relaciones interpersonales de los docentes Instituciones Educativas de Lima, 2023 y como hipótesis específicas, las habilidades blandas influyen de manera relevante en las dimensiones ya mencionadas.

II. MARCO TEÓRICO:

En cuanto al ámbito internacional se consideraron los siguientes estudios:

Reyes et al., (2022) tuvieron como objetivo visualizar, analizar y sintetizar las pruebas de docentes que participaron de una formación socioemocional. Su aplicación fue mediante cuestionarios, se halló que la formación de habilidades socioemocionales a partir de la ética del cuidado de sí, es una contribución destacada para la innovación educativa, a su vez revalorizar y humanizar al docente

Parra y Silva (2021) llevaron a cabo una investigación cuyo objetivo fue desarrollar estrategias innovadoras de liderazgo efectivo para generar un impacto positivo en las relaciones interpersonales entre los maestros y mejorar el ambiente laboral dentro de la I.E.; el estudio se basó en una metodología descriptiva con un enfoque cuantitativo. Los resultados del estudio llevaron a los investigadores a concluir que la implementación de un plan de liderazgo efectivo tuvo efectos positivos en la comunidad educativa, al mejorar el ambiente laboral, fortalecer las habilidades, facilitar el progreso y difusión del proyecto de educación en beneficio de la sociedad. Además, se promovió la excelencia educativa y se logró mayor rendimiento en la ejecución de los procesos educativos.

Torres y Buitrago (2019) se empleó un enfoque de investigación cuantitativa, con un diseño transversal de amplio alcance y no experimental. Lo que se halló indica los niveles elevados de optimismo, autoconcepto negativo emocional y alta despersonalización, asimismo, se encontraron conexiones significativas entre las escalas previamente mencionadas. Además, se observaron diferencias significativas según el género, la edad, el sector y el grado educativo en el que se desempeñaban los docentes.

Fernández (2019) su finalidad fue analizar en los docentes y directores el desarrollo de dos habilidades blandas: inteligencia emocional y asertividad, descubrir roles de trabajo y determinar áreas de oportunidad; utilizó un enfoque cualitativo y alcance descriptivo; concluyó

que es necesario abordar las creencias pedagógicas de los docentes, ya que aún perduran elementos de los enfoques educativos tradicionales en las aulas. Los actores del ámbito educativo solicitan una capacitación que incluya tanto modalidades presenciales como mixtas, y no solo virtual, para desarrollar la sensibilidad humana necesaria en la aplicación de habilidades sociales acorde a las metas de las corrientes educativas actuales.

Lema (2019) llevó a cabo un estudio descriptivo y exploratorio con enfoque metodológico cuantitativo, donde se reveló que gran cantidad de los docentes no implementan métodos de liderazgo en su práctica del día a día. Los resultados resaltaron la necesidad de desarrollar métodos educativos que fortalezcan el liderazgo docente y sus relaciones personales. Para evaluar la viabilidad de los métodos de desarrollo de liderazgo de los maestros, se realizó una evaluación teórica con la participación de expertos. Estos examinaron y consideraron las estrategias de manera profesional, llegando a la conclusión de que son factibles, viables y permiten la involucración eficiente de sus integrantes en el proceso de relaciones dentro del ámbito educativo.

En cuanto al ámbito nacional se tomó en consideración los siguientes estudios:

Vargas (2019) se propuso establecer la relación entre las habilidades blandas y las interacciones personales de los profesores. Se utilizó un enfoque cuantitativo de tipo básico, con un diseño y nivel de correlación. Los resultados obtenidos evidenciaron una relación directa y significativa entre las habilidades blandas y las interacciones personales de los profesores.

Grimaldos (2022) en directivos investigó la influencia de las habilidades blandas para mejorar el Clima Institucional en las I.E. Para alcanzar este propósito, se empleó el nivel explicativo y diseño pre experimental. Los resultados obtenidos revelaron que el programa de habilidades sociales en directivos tiene una influencia notable en la optimización del clima institucional.

Lozano et al., (2022) tuvieron como objetivo determinar el valor de la enseñanza de habilidades blandas en la educación y su incorporación en su currículo de estudios superiores. Empleó la metodología de tipo cuantitativo, ya que se efectuó una investigación documental y descriptivo de los textos. Concluyendo en que estas habilidades deben ser incluidas en los currículos de formación básica y superior, ya que esto permitiría aportar una educación de calidad con los estudiantes y docentes.

Islachin (2020) estableció la relación entre habilidades socioemocionales y relaciones interpersonales en docentes de Instituciones Educativas de nivel inicial. Su estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo básico, descriptivo correlacional y de nivel no experimental. Los resultados concluyeron que se observa una correlación directa, significativa y de magnitud media entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los maestros.

Entre las teorías que sustentan a las habilidades blandas se consideró el de las inteligencias múltiples de Howard Gardner (2001) sostuvo cómo educar las inteligencias múltiples, el modo de evaluarlas, y como hacer que en la escuela se logre la atención de estas. Identificó las siguientes inteligencias: naturalistas, lógico matemáticas, lingüísticas, musicales, espaciales, cinético corporales, intrapersonales e interpersonales. Estas dos últimas se encuentran relacionadas con las habilidades blandas o socioemocionales, las interpersonales comprenden habilidades tales como el liderazgo, solución de conflictos y análisis de la sociedad. Por su parte, las inteligencias intrapersonales, se vinculan con la comprensión de sí mismo, el aspecto auto emocional y auto sentimental de las personas. Estas habilidades han de desplegarse de manera completa en los docentes propiciando tomar decisiones fundamentales en la vida. Asimismo, otra teoría vinculada al desarrollo de habilidades socioemocionales fue la de Goleman (1996) el cual, en su teoría sobre la inteligencia emocional, sostiene que es la capacidad que posee una persona para identificar emociones. de sí mismo y la habilidad para tener su control. Goleman consideró a cinco capacidades con respecto a las habilidades socioemocionales: autoconocimiento, automotivación

autorregulación, habilidades sociales y empatía. En cuanto a las teorías que dieron sustento a la variable relaciones interpersonales, citamos a la teoría de las relaciones interpersonales, cuyo representante es Carl Rogers (1984), influyente psicólogo en áreas tales como: educación, psicoterapia y resolución de conflictos. La teoría de Rogers estuvo centrada en el individuo y no en el tratamiento grupal, en este aspecto, López (2004), señaló que Rogers desarrolló el trabajo de mediador del grupo, pero no de orientador en el cumplimiento de objetivos específicos, ya que busca crear un clima propicio que conlleve al aprendizaje, mediante la aceptación y entendimiento empático de sus miembros. En su estudio Rogers indagó medios, como la comunicación para mejorar las relaciones interpersonales, permitiendo que los individuos alcancen su máximo potencial mediante la modificación de su conducta; puesto que todo individuo tiene el propósito de crecer, desarrollar su personalidad y aumentar su interacción con los demás. Por consiguiente, el docente puede obtener un cambio y autorregular su conducta, con sus autoridades, colegas y alumnos; maximizando sus relaciones interpersonales aportando a su desarrollo personal, profesional y socialmente. Así como lo menciona la Teoría del Clima Organizacional de Likert (1968), se argumenta que el comportamiento de los empleados está directamente influenciado por el comportamiento administrativo y la calidad organizacional que ellos perciben. Por lo tanto, la relación se determinará según la apreciación del clima organizacional, que incluye factores relacionados con la estructura del sistema organizacional, el contexto y la tecnología, así como la posición jerárquica del individuo dentro de la organización, su salario, personalidad, disposición, nivel de satisfacción y percepción.

Con respecto a la variable habilidades blandas, Raciti (2015), refirió que las habilidades blandas son el conjunto de cualidades, comportamientos y características de un individuo, las cuales las desarrolla paulatinamente en el tiempo, permitiéndole dar respuestas proactivamente a diferentes situaciones en su ámbito laboral y personal. Además, un docente que posee amplia selección de habilidades emocionales incrementa su empatía y reconoce con eficiencia el afecto que recibe,

manteniendo una buena relación con sus estudiantes según nos lo indica Ellouz y Hachana (2016), por eso es importante en la actualidad que los trabajadores de las diversas áreas o ámbitos de una organización deben disponer de habilidades blandas, Manrique et al., (2018) sostuvo que son un acumulado de capacidades de carácter inter e intrapersonales direccionadas al crecimiento a nivel personal, las cuales van a permitir una adecuada relación laboral y mejora en las organizaciones donde permanezca, esta variable está encaminada a propiciar adecuadas relaciones entre las personas asegurando su valoración dentro del desarrollo organizacional. Como lo menciona Caballo (1986) las habilidades socioemocionales hacen referencia a un adecuado desarrollo social donde sea visible los sentimientos, exigencias y criterios que permitan un desempeño adecuado consecuente al evento social. A su vez consideró a esta habilidad como un conjunto de actuaciones adquiridas, desarrolladas por individuos en un ambiente interpersonal, dando a conocer anhelos, sentimientos, comportamientos verbales, no verbales y juicios; de esta manera aceptando respuestas de acuerdo a la situación que se presente, para dar soluciones rápidas y acortando la probabilidad que aparezcan en el futuro. Por estos motivos, las habilidades socioemocionales en los docentes son herramientas imprescindibles para lidiar con la habitualidad de la escuela, es así que lo refiere Herrera et al., (2015). También lo indicó Rodríguez (2020) las habilidades blandas son capacidades socioemocionales, las cuales están ligadas a la inteligencia emocional y que forman la base transversal con el objetivo que la persona desarrolle experimentando satisfacción al alcanzar el éxito tanto en el ámbito personal como profesional. Así mismo Barrón (2018) nos refirió que las habilidades blandas mejoran considerablemente el ambiente escolar, por lo tanto, es importante para un buen progreso en las relaciones interpersonales plantear y desarrollar las habilidades sociemocionales de los docentes para un correcto desarrollo de los desempeños en la práctica pedagógica. También Torres & Hernández (2020) señaló la necesidad de promover las habilidades socioemocionales de los docentes, que le conlleve hacer funcional y beneficioso, no centrándolo solo en el alumno,

sino que se logre un acercamiento entre docentes. Como lo señala Ortega (2016) es el modo como una persona se relaciona con otras, mediante las habilidades blandas, de manera particular las relaciones con los demás necesitan del manejo de las emociones, reconocer a las personas que quieren brindar soluciones a los problemas que se suscitan en el día a día.

Raciti sostuvo en la variable habilidades blandas cinco dimensiones de las cuales se tomó tres de ellas para el desarrollo de esta investigación, tales como liderazgo, trabajo en equipo y empatía.

Con relación a la dimensión liderazgo, Raciti (2015) la estableció como la habilidad de encaminar, guiar grupos de personas para obtener un bien común que sea favorable de manera grupal e individual. Asimismo, tomó en cuenta características esenciales tal como el trabajo organizado, la planificación estratégica y la comunicación asertiva. Según lo manifestó Pérez (2011) es fundamental tener en cuenta que el liderazgo actúa como proceso natural, con la opción de impactar en las actividades de los miembros para guiarlos o gestionarlos hacia los objetivos claros de las organizaciones, así también señaló Rosales (2013) al liderazgo, como un modelo de inteligencia que desarrolla una persona, capacitándola para dirigir y atraer a grupos sociales a alcanzar sus logros. En este aspecto, los docentes desarrollan un papel fundamental de líderes, puesto que se requiere para llegar a obtener objetivos y metas en las instituciones educativas, entre docentes y con sus estudiantes los cuales tendrán un modelo a imitar. El liderazgo en el sistema educativo es imprescindible para asegurar una comunidad donde cada docente sea responsable de sus actos, así como de edificar una sociedad humana y justa.

Raciti (2015) describió la dimensión trabajo en equipo como segunda dimensión, indicó que son el conjunto de habilidades y destrezas que posee el individuo o los asistentes deben efectuar durante el desarrollo de actividades programadas. La práctica del liderazgo participativo, la comunicación asertiva, la responsabilidad de todos los integrantes y delegar funciones acordes a sus capacidades e intereses son indispensables para el desarrollo de esta dimensión. Asimismo, Ayoko

(2020) nos dijo que es la facultad que tienen las personas para aportar en conjunto soluciones e ideas ante una determinada situación con la finalidad de cumplir objetivos en común. Tal es así que Singer (2004) sostiene que para darse un desarrollo adecuado del trabajo en equipo es preciso se fortalezca o exista una real conexión corporativa, creando un compromiso con la participación de todos los miembros, debiéndose respetar en todo momento, más aún, en momentos de crisis, conflictos de gran tensión, donde el equipo debe permanecer en unidad. Al mismo tiempo indicó que si los equipos fracasan es porque se está dando cuatro errores: la primera, cuando no se trazan metas claras; la segunda, la falta de soporte la dirección o de los ejecutivos; la tercera, el liderazgo no efectivo en los equipos de trabajo; y el último, la individualidad de algunos de los miembros, los cuales desvían las metas y objetivos. Mientras que Minedu (2016) aseguró que el trabajo en equipo o trabajo cooperador es la unificación de puntos de vista, capacidades, habilidades, conocimientos, experiencias y esfuerzos individuales para lograr objetivos en común. Ello se logrará en cuanto exista un acuerdo en el interior del grupo sobre el papel y la función que debe asumir cada miembro, así como el nivel de compromiso que deben presentar para propiciar un buen clima laboral. La empatía fue definida por Raciti (2015) como tercera dimensión, señaló que es la facultad de sentir, entender las emociones y sentimientos de otras personas, en otras palabras, sentir afecto para propiciar vínculos de amistad y conexión emocional con los demás. Además. La empatía es una cualidad con mucho valor, por ser una habilidad que pocas personas la desarrollan en sus relaciones interpersonales; esto direccionado al ámbito educativo, desarrolla e impulsa relaciones sanas y estables en toda la comunidad educativa.

La segunda variable es relaciones interpersonales, en la cual Ander (2016) sostuvo que es el lenguaje usual, es decir la afinidad o relaciones entre individuos sobre la base de la reciprocidad y comprensión; asimismo Bisquerra (2003) manifestó que es un intercambio recíproco entre dos o más individuos, el cual realizamos al comunicarnos con los que se encuentran a nuestro alrededor, son relaciones sociales que pueden

sucedan en distintos contextos; tales como en la familia, reuniones sociales, barrio, centro de labores, amistades, etc.; permitiendo convivir con los demás individuos de manera cordial, beneficiando la práctica docente y por supuesto a la institución donde laboran provocando un clima positivo. A su vez Vélez y Hoyos (2021) afirmaron que las relaciones interpersonales son diversas relaciones de forma recíprocas, que se dan entre dos o más personas. Sobre el tema Stewart, et al. (2021) sostuvo que son la agrupación de herramientas que direccionadas eficientemente ayudan a mantener un clima estable. Asimismo, Mostacero y Gago (2021) sostuvieron que las relaciones interpersonales es la facultad que poseen las personas para relacionarse eficazmente con los demás según la necesidad de cada uno. En base a ello Paredes (2017) manifestó que las relaciones interpersonales están bien fundadas en el conocimiento, reflexión y comprensión entre individuos, asegurando su desenvolvimiento en cualquier aspecto dentro de las entidades, donde los colaboradores deben acoplar sus conocimientos, experiencias e intereses, con el fin de lograr las metas planteadas. Es así que Sedano (2021) en el contexto educativo, se ha señalado que las relaciones interpersonales entre los docentes ocupan un papel fundamental. Estas relaciones involucran elementos como la comunicación, interacción, motivación y convivencia, los cuales son indispensables para un desempeño laboral docente positivo.

En relación a lo manifestado, las dimensiones de las relaciones interpersonales, tiene como primera dimensión: La necesidad de inclusión; según Ander (2016) es la facultad que debe tener el individuo con el objetivo de crear relaciones con otros individuos, debiendo ser de manera armoniosa, a través de la empatía, estableciendo el diálogo, recogiendo sugerencias, considerando que todos los individuos tienen la misma posibilidad, con la finalidad de mejorar el clima laboral. Asimismo, Fritzen (2003) define a la necesidad de inclusión como la necesidad de reconocimiento social y de aceptación por parte de un grupo social. Es necesario considerar en todas las áreas del conocimiento la diversidad, brindando la oportunidad de utilizar distintas técnicas, procedimientos o

estrategias que conlleven a la educación incluyendo la igualdad de oportunidades.

En cuanto a la segunda dimensión, es la necesidad de control señalada por Ander (2016) el cual manifestó que es el estado emocional de permanecer estable, para ello debe tener la aptitud de sostener este estado emocional frente a diversas circunstancias al relacionarse con otros individuos, en diversas oportunidades pese a no estar de acuerdo es conveniente y necesario poner autoridad y tomar decisiones con propiedad. Asimismo, Botina (2017) sostuvo que, lo principal es conseguir conocer los sentimientos, y basado en ello poder controlarse tratando de no lastimar la susceptibilidad de otros. Detectando el problema permitirá ayudar al individuo a reconocer sus sentimientos y partiendo de ello comenzar a tener un mejor trato hacia los otros, siendo más comprensible.

Por último, la tercera dimensión es la necesidad de afecto; según Ander (2016) afirmó que los momentos en los que una persona expresa sus afectos, emociones y sentimientos son oportunidades para mostrar la conexión que existe entre las personas. A través de estas manifestaciones, se generan encuentros y conversaciones con otros, considerando los sentimientos y las emociones involucradas.

Según la perspectiva epistemológica, la investigación ha propuesto métodos científicos que se basan en la observación de la realidad. Este enfoque implica examinar la realidad utilizando instrumentos confiables y luego interpretar los datos a la luz de teorías establecidas. El objetivo es obtener conclusiones válidas y generar nuevo conocimiento o confirmar el existente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

Tipo de investigación: El estudio fue de tipo básico, ya que su objetivo era ampliar el conocimiento existente, de acuerdo con las directrices establecidas por Ander-Egg (2011) consideró que la investigación básica se centra en el incremento de los conocimientos teóricos, con el fin de contribuir de manera precisa en ciertas disciplinas sin tener un interés directo en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas.

Diseño de investigación: El estudio fue llevado a cabo con el diseño no experimental, ya que no se buscó cambiar o manipular de manera intencional las variables. De acuerdo con Hernández et al. (2014), se refiere a estudios en los que las variables independientes no fueron deliberadamente modificadas para observar su efecto sobre otras variables.

El nivel de investigación llevada a cabo fue de alcance correlacional causal, con el objetivo de demostrar el impacto de una variable sobre otra y sus dimensiones específicas en un contexto particular. Las investigaciones correlacionales buscaron cuantificar el grado de relación existente, así como analizar la reciprocidad presente en las hipótesis bajo un control constante (Hernández, 2010).

Se llevó a cabo en un enfoque cuantitativo, donde se procesaron los datos utilizando tablas y figuras con contenido numérico, lo que permitió obtener conclusiones específicas mediante el procedimiento de planificación y organización. Según lo señalado por Hernández y Mendoza (2018), este tipo de estudio utiliza el acopio de información para someter a prueba la hipótesis y establecer el patrón estadístico del comportamiento, con el fin de responder a los objetivos y al problema de investigación.

En relación al método, se empleó el método hipotético deductivo, el cual es deductivo en su naturaleza, ya que busca confirmar o refutar las posibles respuestas mediante la deducción de

conclusiones que se comparan con los hechos observados, tal como lo señala Bernal (2008) sostuvo que este procedimiento permitió analizar las proposiciones generales y llegar a conclusiones particulares, deduciéndolas en función de las características presentadas por la variable para determinar los resultados. Además, se consideró hipotético, ya que tuvo como objetivo proporcionar una respuesta a la problemática planteada

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Habilidades blandas

Raciti (2015), refirió que las habilidades blandas son el conjunto de cualidades, comportamientos y características de un individuo, las cuales las desarrolla paulatinamente en el tiempo, permitiéndole dar respuestas proactivamente a diferentes situaciones en su ámbito laboral y personal.

Operacionalmente esta variable consideró tres dimensiones, que fueron: liderazgo, trabajo en equipo, empatía, donde cada dimensión mostró sus indicadores respectivamente.

Variable dependiente: Relaciones interpersonales

Ander (2016) sostuvo que las relaciones interpersonales es el lenguaje usual, es decir la afinidad o relaciones entre individuos sobre la base de la reciprocidad y comprensión.

La conceptualización operacional práctica de esta variable consideró 3 aspectos o dimensiones distintos.: necesidad de inclusión, control y de afecto, cada una de ellas con sus respectivos indicadores

Indicadores: son características de las variables que permiten medir de modo general sus dimensiones. Debiendo ser coherente con el marco teórico y con lo planteado en los instrumentos que recolectan los datos.

Escala de medición: con respecto a la medición de las variables se utilizó la escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Según Valderrama (2015) sostiene que es el grupo de todos los ejemplares con particularidades comunes, por lo tanto, se tuvo en cuenta como muestra a la totalidad del fenómeno de quienes tuvieron una característica común. Con una población comprendida con 101 docentes de los distintos niveles de Educación de las I.E. de Lima.

Criterios de inclusión: Los 101 docentes de las dos instituciones educativas de Lima.

Criterios de exclusión: Docentes que no tuvieron la intención de dar respuesta con este estudio, ya que estuvieron de licencia, asimismo se excluyó al personal de mantenimiento y administrativo ya que este estudio está dirigido a personal docente.

Muestreo: El muestreo tuvo como finalidad alcanzar muestras representativas que conlleven con claridad a obtener características de la población. El tipo de muestreo utilizado en esta investigación fue no probabilístico, ya que los elementos de investigación fueron seleccionados directamente por la investigadora sin seguir un proceso aleatorio.

Unidad de Análisis: Conformada por cada uno de los 101 participantes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En concordancia a Martínez (2006), las técnicas de investigación englobaron pasos y acciones que permitieron al investigador obtener la información necesaria para responder a las preguntas de estudio. En otras palabras, esto implicó describir los pasos, procesos y actividades que el investigador tuvo que llevar a cabo para obtener información de los participantes. En consecuencia, la técnica usada

en esta investigación fue la recopilación de datos a través de encuestas, lo cual facilitó la obtención de información relevante para el estudio.

En el estudio realizado por García (2004), mencionó que el cuestionario se conceptualiza como un conjunto de preguntas relacionadas y cohesionadas, redactadas de manera específica y objetiva para que los encuestados respondan sin la intervención del encuestador. Para esta investigación, se utilizó un cuestionario como herramienta para recopilar información sobre las dos variables. Los dos cuestionarios empleados en este estudio son del tipo escala, con preguntas diseñadas para que los docentes expresen sus percepciones sobre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas de Lima

La validez conlleva a verificar si el instrumento de medición mide lo que realmente queremos medir, Cronbach (1960) propuso seguir los siguientes pasos para determinar la validez de constructo: identificar las construcciones que podrían explicar el rendimiento en el instrumento, formular hipótesis verificables basadas en la teoría que aborda cada construcción, y recopilar datos para poner a prueba estas hipótesis.; esta investigación estableció su validez mediante la evaluación de su instrumento con el juicio de 3 expertos, los cuales consideraron los siguientes criterios: pertenencia, claridad y relevancia .

La confiabilidad se refiere según Camarillo (2011), a la probabilidad de obtener resultados similares al replicar un estudio. La evaluación de confiabilidad del instrumento de medición en este estudio se realizó por medio del Alfa de Cronbach con una escala de valores mediante una prueba piloto con 10 docentes, asimismo se pudo determinar que los instrumentos eran confiables, arrojando como coeficiente Alfa de Cronbach 0,905 para la variable habilidades blandas y 0,953 para la variable relaciones interpersonales, ambos poseen una alta confiabilidad.

3.5. Procedimientos

El procedimiento que se desarrolló fue solicitar los permisos pertinentes, se envió la solicitud a los directivos de I.E., para la aplicación de los instrumentos en los docentes, obteniendo respuestas positivas ante la petición, se llevó a cabo con ello la ejecución del instrumento por medio de un formulario virtual y también en formato físico, haciendo manejo de la herramienta tecnológica Google; el cual fue compartido en su grupo de trabajo de la herramienta WhatsApp, asimismo se visitó las instalaciones de las I.E. para su resolución; a través de sus respuestas se recolectó información y datos para la investigación, seguidamente se procedió hacer el análisis y estadísticas respectivas de sus respuestas.

3.6. Método de análisis de datos

Según Sánchez et al. (2021), es una actividad enfocada en cuantificar y diagnosticar datos utilizando códigos y tabulaciones para realizar mediciones y comparaciones basadas en proporciones estadísticas. Esto se llevó a cabo considerando la muestra del estudio y las respuestas obtenidos de los instrumentos, los cuales fueron registrados en un archivo de Excel. Posteriormente, se enviaron para su procesamiento utilizando el software SPSS, lo que permitió realizar cálculos estadísticos descriptivos e inferenciales, incluida la regresión logística ordinal. Mediante este software, se determinó el nivel de influencia de cada variable. Verificándose los resultados obtenidos se derivaron hallazgos y recomendaciones a partir de ello.

3.7. Aspectos éticos

Según lo manifestado por Aristizábal (2012) toda investigación que se conceptualice como científica, debe señalar valoración e identificación ética de los contenidos, anticipadamente a su publicación, siendo una acción responsable entre quienes están a cargo de su publicación y divulgación; se ha garantizado en este estudio la protección de la identidad de los participantes, además de

asegurar que la información registrada no sea una copia textual de otro estudio de investigación. El trabajo se elaboró siguiendo las normas de la universidad, así como las pautas establecidas en la guía de elaboración de trabajos para la obtención de grados y títulos, y cumpliendo con las normas APA 7.

IV. RESULTADOS

Tabla 1
Descripción de resultados habilidades blandas.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	22	21,8%
	Moderado	45	44,6%
	Alto	34	33,7%
	Total	101	100,0%

Acorde a la tabla descriptiva adjunta con su grafica de apoyo, se puede visualizar que, de los 101 docentes encuestados, el 44,6% de ellos denotaron habilidades blandas de nivel moderado, así también un 33,7% de la muestra de estudio expresaron un nivel alto de habilidades blandas y solo un 21,8% de los maestros encuestados manifestaron un nivel bajo.

Tabla 2
Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones

Niveles	Liderazgo		Trabajo en equipo		Empatía	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	22	21.8%	23	22.8%	19	18.8%
Moderado	47	46.5%	46	45.5%	47	46.5%
Alto	32	31.7%	32	31.7%	35	34.7%
Total	101	100%	101	100%	101	100%

Con relación a la tabla agrupada descriptiva y su grafica adjunta, se evidencia que el 46,5% de la población estudiada mostraron un nivel moderado de liderazgo. Por otra parte, un 45,5% de los profesores participativos de la encuesta denotaron un nivel moderado de trabajo en equipo. Finalmente, un 46,5% de ellos expresaron un nivel moderado de empatía.

Tabla 3*Descripción de resultados relaciones interpersonales.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	18	17,8%
	Moderado	49	48,5%
	Alto	34	33,7%
	Total	101	100,0%

De los resultados alcanzados en la tabla descriptiva y su grafica de apoyo, el 48,5% de los maestros encuestados expresaron un nivel moderado de relaciones interpersonales, así también, un 33,7% de la muestra de estudio manifestaron un nivel alto de relaciones interpersonales, mientras que un 17,8% de los docentes encuestados demostraron un nivel bajo de relaciones interpersonales.

Tabla 4*Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones*

Niveles	Inclusión		Control		Afecto	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	25	24.8%	24	23.8%	14	13.9%
Moderado	43	42.6%	52	51.5%	46	45.5%
Alto	33	32.7%	25	24.8%	41	40.6%
Total	101	100%	101	100%	101	100%

En lo que concierne a la prueba de hipótesis, debido a la naturaleza de las variables medidas por medio de instrumentos de escala ordinal, se ejecuta la regresión logística ordinal. Por tal sentido, se consideran cuatro hipótesis para este propósito:

Tabla 5
Información de prueba de ajuste de los modelos

Variables/dimensiones	Modelo	Logaritmo de verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Las habilidades blandas influyen positivamente en las relaciones interpersonales	Sólo interceptación	151,609			
	Final	20,497	131,111	2	,000
Las habilidades blandas influyen positivamente en la inclusión	Sólo interceptación	39,586			
	Final	25,911	13,675	2	,001
Las habilidades blandas influyen positivamente en el control	Sólo interceptación	106,483			
	Final	13,403	93,080	2	,000
Las habilidades blandas influyen positivamente en el afecto	Sólo interceptación	62,068			
	Final	19,239	42,829	2	,000

De acuerdo los resultados se encontraron de las habilidades blandas en las relaciones interpersonales y respectivas dimensiones, se evidencia que existe influencia de las habilidades blandas de las relaciones interpersonales en todas las dimensiones.

Tabla 6
Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio

Variables/dimensiones		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Las habilidades blandas influyen positivamente en las relaciones interpersonales	Pearson	,758	2	,685
	Desvianza	1,313	2	,519
Las habilidades blandas influyen positivamente en la inclusión	Pearson	5,111	2	,078
	Desvianza	4,847	2	,089
Las habilidades blandas influyen positivamente en el control	Pearson	,198	2	,906
	Desvianza	,375	2	,829
Las habilidades blandas influyen positivamente en el afecto	Pearson	2,977	2	,226
	Desvianza	4,482	2	,106

Se observa que los datos se ajustan al modelo de regresión logística ordinal

Tabla 7
Estimación de parámetros

Estimación de parámetro		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.
Umbral	[Relacionesinterpersonales1 = 1]	-4,532	,704	41,437	1	,000
	[Relacionesinterpersonales1 = 2]	-,623	,359	3,010	1	,083
Ubicación	[Habilidadesblandas1=1]	-5,308	,834	40,499	1	,000
	[Habilidadesblandas1=2]	-1,683	,490	11,810	1	,001
	[Habilidadesblandas1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral	[Inclusión1 = 1]	-2,236	,410	29,783	1	,000
	[Inclusión1 = 2]	-,194	,337	,330	1	,565
Ubicación	[Habilidadesblandas1=1]	-1,913	,548	12,201	1	,000
	[Habilidadesblandas1=2]	-1,215	,446	7,421	1	,006
	[Habilidadesblandas1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral	[Control1 = 1]	-5,428	,792	46,980	1	,000
	[Control1 = 2]	-,613	,359	2,917	1	,088
Ubicación	[Habilidadesblandas1=1]	-7,276	1,006	52,305	1	,000
	[Habilidadesblandas1=2]	-3,313	,694	22,801	1	,000
	[Habilidadesblandas1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral	[Afecto1 = 1]	-4,228	,606	48,690	1	,000
	[Afecto1 = 2]	-1,041	,390	7,139	1	,008
Ubicación	[Habilidadesblandas1=1]	-3,982	,706	31,783	1	,000
	[Habilidadesblandas1=2]	-1,745	,496	12,361	1	,000
	[Habilidadesblandas1=3]	0 ^a	.	.	0	.

Se puede apreciar la estimación de parámetros, entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales. De la misma forma, se aprecia que el coeficiente Wald asociado a cada prueba es mayor a 4. De esta forma, habilidades blandas en bajo (Wald = 40.499 > 4; sig. = .000 < 0.05), es predictor de las relaciones interpersonales en bajo (Wald = 41.437 > 4; sig. = 0.000 < 0,05). Asimismo, Se aprecia que el coeficiente Wald asociado a cada prueba es mayor que 4. Lo que quiere decir que, las habilidades blandas en bajo (Wald = 12.201 > 4; sig. = ,000 < 0,05), es predictor de la inclusión en bajo (Wald = 29.783; sig. = ,000 < 0,05). De la misma forma, los resultados alcanzados, se percibe que las habilidades blandas en bajo (Wald = 52.305 > 4; sig. = ,000 < 0,05), es predictor de control en bajo (Wald = 46.980; sig. = ,000 < 0,05). Finalmente, los resultados de estimaciones de parámetros se perciben que las habilidades blandas en bajo (Wald = 31.783 > 4; sig. = ,000 < 0,05), es predictor del afecto en bajo (Wald = 48.690; sig. = ,000 < 0,05).

Tabla 8*Prueba Pseudo R cuadrado*

VARIABLES/DIMENSIONES	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Las habilidades blandas influyen positivamente en las relaciones interpersonales	,457	,525	,298
Las habilidades blandas influyen positivamente en la inclusión	,127	,143	,063
Las habilidades blandas influyen positivamente en el control	,602	,690	,448
Las habilidades blandas influyen positivamente en el afecto	,346	,400	,212

Conforme a los resultados se evidencia que las relaciones interpersonales dependen al 52,5% de las habilidades blandas. Además, Se puede observar, que la variabilidad de la inclusión depende al 14,3% de las habilidades blandas. Asimismo, Se percibe, que la variabilidad de control depende al 69,0% de las habilidades blandas. Finalmente, Se evidencia que el afecto depende al 40,0% de las habilidades blandas.

V. DISCUSIÓN

Este estudio enfatiza la relevancia de las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en relación con el objetivo general. Los resultados inferenciales demostraron que las habilidades blandas tienen un impacto significativo en las relaciones interpersonales, con una correlación moderada del 52.5%. Además, se pudo confirmar que las variables de habilidades blandas en las relaciones interpersonales tienen una explicación significativa.

Estos resultados son similares a lo expresado por Barrón (2018), quien resaltó cómo las habilidades blandas mejoran el ambiente escolar, haciendo hincapié en la necesidad de desarrollar las habilidades socioemocionales de los docentes para mejorar la enseñanza y las relaciones interpersonales. También se asemejan a las ideas planteadas por Torres & Hernández (2020), que destacaron la importancia de fomentar las habilidades socioemocionales entre los docentes, con el propósito de lograr un enfoque funcional y beneficioso que vaya más allá de centrarse únicamente en el alumno, sino que también promueva una conexión entre los propios docentes. Asimismo, estos hallazgos guardan similitud con la teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner (2001), quien señaló la importancia de educar y evaluar las diferentes inteligencias en la escuela, incluyendo las inteligencias naturalistas, lógico-matemáticas, lingüísticas, musicales, espaciales, cinético-corporales, intrapersonales e interpersonales.

Además, los resultados coinciden con las afirmaciones de Raciti (2015), quien señaló que las habilidades blandas engloban las cualidades, comportamientos y características de una persona, las cuales se desarrollan gradualmente con el tiempo, permitiéndole responder de manera proactiva a situaciones diversas, tanto en el ámbito personal como laboral. También se relacionan con las ideas planteadas por Ortega (2016), que resalta que las habilidades blandas son fundamentales para las interacciones con otros, especialmente en el dominio de las emociones y aceptación de las personas que buscan brindar soluciones a los problemas cotidianos.

Asimismo, estos resultados se asemejan a lo expuesto por Sedano (2021) en el contexto educativo, donde se destaca la significación de las relaciones interpersonales entre los docentes, las cuales involucran elementos como la comunicación, la interacción, la motivación y la convivencia, siendo fundamentales para un desempeño laboral docente positivo. Estas habilidades mencionadas están relacionadas con las habilidades blandas o socioemocionales, y las habilidades interpersonales comprenden aspectos como el liderazgo, la solución de conflictos y el análisis de la sociedad. Por otro lado, las inteligencias intrapersonales se vinculan con la comprensión de uno mismo y el aspecto emocional y sentimental de las personas. Es esencial que los docentes desarrollen estas habilidades de manera integral para tomar decisiones fundamentales en sus vidas.

Además, lo hallado concuerdan con investigaciones anteriores. Por ejemplo, en el trabajo realizado por Parra y Silva (2021), se propuso desarrollar estrategias innovadoras de liderazgo efectivo que promovieran una influencia positiva de los directivos educativos en las relaciones interpersonales entre los maestros, con el fin de mejorar el ambiente laboral dentro de la institución educativa. Los investigadores concluyeron que la implementación de dicho plan de liderazgo tuvo influencia positiva en la comunidad educativa de la escuela, mejorando el clima laboral, fortaleciendo las habilidades, facilitando el desarrollo y la difusión del proyecto educativo institucional, beneficiando así a la sociedad.

También, se impulsó el mejoramiento de la calidad educativa y se aumentó la eficiencia en la ejecución de los procesos educativos. De manera similar, en el estudio realizado por Islachin (2020), se investigó la relación entre habilidades blandas y relaciones interpersonales en docentes de Instituciones Educativas de nivel inicial, evidenciando una conexión directa y notable entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en maestros de este nivel educativo.

Del mismo modo, se puede observar similitud en lo expresado por Vargas (2019) quien tenía como objetivo establecer la relación entre las

habilidades blandas y las interacciones personales de los profesores. Los resultados obtenidos fueron similares al encontrar una conexión directa y significativa entre las habilidades blandas y las interacciones personales de los profesores.

Asimismo, Lema (2019) abordó la problemática relacionada con el mejoramiento de la convivencia escolar y la promoción de relaciones sólidas entre los integrantes de la comunidad educativa. Propuso una solución sostenida en la evaluación parcial de técnicas de desarrollo de liderazgo docente, concluyendo que estas técnicas son factibles, viables y permiten la participación activa de la comunidad educativa en el desarrollo de convivencia escolar.

Es similar a Torres (2019) indicó niveles elevados de optimismo, baja autonomía emocional y alta despersonalización, así como relaciones significativas entre las escalas mencionadas anteriormente. Además, se observaron diferencias significativas según el género, la edad, nivel y sector educativo en el que se desempeñaban los docentes.

Como resultado, es esencial fortalecer las habilidades blandas de los docentes dentro del entorno educativo, dado que la colaboración, el liderazgo y la empatía desarrolla un papel fundamental en el mejoramiento de la calidad educativa y en la creación de un ambiente laboral positivo y cooperativo. Promover estas habilidades contribuye a una resolución constructiva de conflictos y al bienestar emocional de los docentes, lo que favorece las relaciones interpersonales y fortalece la comunidad educativa en su totalidad.

De acuerdo con los resultados obtenidos en este estudio relacionados con el objetivo específico 1, se ha confirmado que las habilidades blandas tienen un efecto positivo en la dimensión de la necesidad de inclusión, con un valor de 13.675, lo que respalda la hipótesis específica 1 y contradice la hipótesis nula. Descriptivamente, se observó que las habilidades blandas ejercen una influencia moderada, representando un total del 14.3% en los resultados obtenidos. Estos hallazgos están en consonancia con las ideas presentadas por Ander

(2016), quien destaca la importancia fundamental de las habilidades blandas para establecer relaciones armoniosas con otros individuos a través de la empatía, el diálogo y la consideración de todas las personas, con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales.

La necesidad de inclusión en los docentes y en la institución educativa es esencial para garantizar una educación equitativa y de calidad. La inclusión se refiere a crear un entorno educativo que valore y respete la diversidad, donde todos, sin importar sus características individuales, tengan igualdad de oportunidades para aprender y participar plenamente. Para lograr una inclusión efectiva, los docentes en la institución educativa deben recibir capacitación en temas de inclusión y diversidad para comprender las necesidades y desafíos que implica ser parte de ella.

En relación a lo hallado en el objetivo específico 2, se ha confirmado que las habilidades blandas tienen un efecto positivo en la dimensión de la necesidad de control, con un valor de 93.080, lo que respalda la hipótesis específica 2 y contradice la hipótesis nula. Descriptivamente, se observó que un 69.0% de la variabilidad del control depende de las habilidades blandas. Estos hallazgos están en concordancia con las ideas presentadas por Botina (2017), quien sostiene que lo primordial es comprender los sentimientos y, basándose en ello, lograr autorregularse para evitar herir la susceptibilidad de otros. Al detectar el problema, se puede ayudar al individuo a reconocer sus emociones y, a partir de ahí, mejorar la forma de relacionarse con los demás, siendo más comprensivo.

Asimismo, Goleman (1996) en su teoría sobre la inteligencia emocional, señala que esta es la capacidad de reconocer los propios sentimientos y tener habilidades para su control. Goleman identificó cinco capacidades en las habilidades socioemocionales: autoconocimiento, automotivación, autorregulación, habilidades sociales y empatía. La necesidad de control en los docentes y en la institución educativa implica establecer mecanismos y procesos para asegurar la calidad de la educación, mantener un ambiente seguro y propicio para relaciones

interpersonales adecuadas y garantizar el cumplimiento de los objetivos educativos y las normativas establecidas.

Los resultados obtenidos en esta dimensión muestran un alto porcentaje de dependencia con las habilidades blandas, lo que indica que la necesidad de control frente a situaciones difíciles es una habilidad fundamental para enfrentar los desafíos de la vida de manera efectiva y mantener una actitud equilibrada y positiva. Es crucial que tanto los docentes como la institución educativa enfoquen esta necesidad de control para asegurar la calidad, eficiencia y seguridad en el entorno educativo, sin descuidar el desarrollo profesional de los educadores y el bienestar de los estudiantes. Un enfoque equilibrado y colaborativo contribuirá a crear un ambiente educativo positivo y exitoso.

Según los hallazgos de este estudio en relación al objetivo específico 3, se ha confirmado que las habilidades blandas tienen un impacto positivo en la dimensión de necesidad de afecto, con un valor de 42.829, lo que respalda la influencia de estas habilidades y contradice la hipótesis nula, apoyando así la hipótesis específica 3. Descriptivamente, se observó que el 40.0% de la variabilidad del afecto está relacionada con las habilidades blandas; estos resultados coinciden con lo expresado por Ander (2016), quien señaló que los momentos en los que una persona expresa sus afectos, emociones y sentimientos son oportunidades para mostrar la conexión que existe entre las personas. A través de estas manifestaciones, se generan encuentros y conversaciones con otros, considerando los sentimientos y emociones involucrados.

La necesidad de afecto en los docentes y en la institución educativa es crucial para establecer un entorno propicio para el aprendizaje y el bienestar emocional de todos los miembros de la comunidad educativa. La importancia de la afectividad radica en el desarrollo de relaciones positivas y en la creación de un ambiente escolar acogedor y seguro. Además, promover un ambiente cálido, respetuoso y solidario que fomente el crecimiento emocional y el bienestar de todos los involucrados en el proceso educativo. Una atmósfera afectuosa contribuye a mejorar el

rendimiento académico, aumentar la motivación y enriquecer la experiencia educativa para todos.

En este contexto, las habilidades blandas juegan un papel fundamental en las relaciones interpersonales de los docentes. Estas capacidades, también conocidas como habilidades sociales o socioemocionales, abarcan una serie de competencias que permiten a las personas interactuar de manera efectiva con los demás, mostrando empatía, comunicándose de manera clara y asertiva, trabajando en equipo y resolviendo conflictos de forma constructiva. En el ámbito educativo, estas habilidades son fundamentales para el éxito del docente en su labor y para desarrollar relaciones adecuadas con los estudiantes, colegas y familias.

Las habilidades blandas tienen un impacto significativo en las relaciones interpersonales de los docentes. Estas competencias les permiten establecer una conexión más efectiva con sus estudiantes, crear un ambiente de aprendizaje positivo y de apoyo, y construir relaciones de confianza y respeto con sus colegas y las familias. Al desarrollar estas habilidades, los docentes pueden mejorar su rendimiento profesional y enriquecer la experiencia educativa para todos los involucrados.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El estudio realizado concluyó que, con respecto al objetivo general planteado se demostró que las relaciones interpersonales dependen al 52,5% de las habilidades blandas. (con un valor de $p < 0.05$). Por lo cual, se infiere que las habilidades blandas influyen positivamente en las relaciones interpersonales de los docentes Instituciones Educativas de Lima, 2023.

Segunda: En el primer objetivo específico planteado se determinó que la inclusión depende al 14,3% de las habilidades blandas (con un valor de $p < 0,05$). De lo que se infiere que las habilidades blandas influyen positivamente en la inclusión de los docentes Instituciones Educativas de Lima, 2023.

Tercera: En el segundo objetivo específico, se determinó que el control depende al 69,0% de las habilidades blandas. (con un valor de $p < 0,05$). De lo que se infiere que las habilidades blandas influyen positivamente en el control de los docentes Instituciones Educativas de Lima, 2023.

Cuarta: En el tercer objetivo específico, se llegó a determinar que el afecto depende al 40,0% de las habilidades blandas (con un valor de $p < 0,05$). Lo cual evidencia que las habilidades blandas influyen positivamente en el afecto de los docentes Instituciones Educativas de Lima, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se sugiere a MINEDU implementar programas de capacitación en habilidades blandas para los maestros en las instituciones de Lima. Estos programas como talleres y cursos que aborden temas como comunicación efectiva, trabajo en equipo, solución de conflictos y la empatía, entre otros. Fomentar espacios de diálogo y colaboración; creando espacios de diálogo y colaboración entre los docentes, donde puedan compartir ideas, experiencias y buenas prácticas. Esto ayudará a fortalecer las relaciones interpersonales y a generar un ambiente de confianza y respeto. Establecer protocolos para la resolución de conflictos, estableciendo protocolos y procedimientos para la solución de conflictos entre los maestros, de manera que se aborden de forma constructiva y se eviten tensiones innecesarias.

SEGUNDO: Se sugiere a los directivos promover un ambiente en el que los docentes se sientan valorados y respetados. Esto incluye reconocer sus logros, escuchar sus opiniones y brindarles el apoyo necesario; organizar actividades y proyectos que promuevan el trabajo en equipo entre los docentes, esto fortalecerá la colaboración y la cohesión del grupo. Propiciando alternativas de capacitación y formación para que los docentes puedan mejorar sus habilidades y competencias.

TERCERO: Se sugiere a los docentes participar en eventos de integración o de recreación organizadas por la institución educativa para conocer mejor a los colegas. Los docentes pueden buscar apoyo y orientación de expertos en psicología educativa o asesores para mejorar sus habilidades comunicativas y de trabajo en equipo.

CUARTA: La comunidad educativa puede Implementar programas de bienestar y apoyo emocional que promuevan el bienestar emocional y el cuidado de la salud mental de los docentes. Esto les ayudaría a manejar el estrés y fortalece su capacidad para enfrentar desafíos.

REFERENCIAS

- Ander-Egg, E. (2001). El trabajo en equipo. *Editorial Progreso*.
https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/libro_el-trabajo-en-equipo.pdf
- Ander, E. (2016). Psychology Dictionary. Brujas. *Recuperado de:*
<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1214>.
- Bueno Galarza, E. (2020). Análisis de las relaciones humanas, clima organizacional y satisfacción laboral docente, secundaria, institución educativa técnica José Olaya Balandra, *Callao – 2020*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51683>
- Cisneros Martínez, I. I. (2022). *Análisis de las relaciones docentes de la Unidad Educativa " Luis Vargas Torres" como una comunidad profesional de aprendizaje* (Doctoral dissertation, Ecuador-Pucese-Maestría en Ciencias de la Educación).
<https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/3324>
- Cronbach, L. J (1960). Essentials or Psychological testing. *New York: Harper and Row*.
- Curi Mesaico, V. (2020). Habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa N° 146, SJL-2020.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47680>
- Delgado, L. B. F. (2019). Habilidades sociales en la práctica docente: una mirada desde los actores de la educación básica. *Recie. Revista electrónica científica de investigación educativa*, 4(2), 1303-1315.
<https://www.rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/383>
- Fritzen, S. (2003). Relaciones humanas interpersonales en las convivencias grupales y comunitarias. *Buenos Aires, Argentina: Lumen*
- Gardner, H. (1995). Inteligencias Múltiples. *La Teoría en la Práctica*. Barcelona, España: Paidós.
- Goleman, D. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior. *Revista Iberoamericana de Educación*

Superior, VI(16), 17. Recuperado el 21 de agosto de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/2991/299138522006.pdf>

- Goleman, D. (2006). Inteligencia social. *México*
- Grimaldos, G., (2022). Aplicación de un programa de habilidades sociales en directivos para mejorar el Clima Institucional de las Instituciones Educativas de Paucarbamba 2020 [*Universidad Nacional Hermilio Valdizán*]. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/7852>
- Gutiérrez-Torres, A. M., & Buitrago-Velandia, S. J. (2019). Las Habilidades Socioemocionales de los Docentes, herramientas de paz en la escuela. *Praxis & Saber*, 10(24), 167-192. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.9819>
- Ignacio Caballero, V. J. (2020). El liderazgo docente y las relaciones interpersonales en los docentes del instituto superior tecnológico “Ciro alegría Bazán”, Chepén-2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44595>
- Islachin Pillaca, M. (2021). Habilidades blandas y relaciones interpersonales en docente de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac-2020. <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1131>
- Lema M. (2019). Estrategias de desarrollo de liderazgo docente para mejorar la convivencia escolar en la unidad educativa “VALENCIA HERRERA”. *Universidad Tecnológica Indoamérica-Ecuador*, <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1091/1/TESIS%20MARÍA%20LUISA%20LEMA.pdf>
- Likert, R. (1968). El factor humano de la empresa. *Bilbao, España: Devito*.
- Lozano Fernández, M. A., Lozano Fernández, E. N., & Ortega Cabrejos, M. Y. (2022). Habilidades blandas una clave para brindar educación de calidad: revisión teórica. *Revista Conrado*, 18(87), 412-420. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000400412
- Macías Navarrete, M. (2021). Habilidades Blandas y las Relaciones Interpersonales en los Docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe, 2020. *Piura -2021*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61556>

- Ministerio de Educación. (2016). Compromisos de Gestión Escolar (CGE)
Resolución Ministerial N°189-2021.
<https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2022/01/Compromisos-GE.pdf>
- Unesco (2020). Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. <https://es.unesco.org/sites/default/files/doc-estudio-situacion-docencia-23-09-2021.pdf>
- Unicef (2020). Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
<https://www.unicef.org/venezuela/media/431/file/Habilidades>
- Unicef (2020). Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
<https://www.unicef.org/chile/media/5701/file/Sostener%20cuidar%20.pdf>
- Parra, N., & Silva, A. (2021). Liderazgo efectivo directivo y su incidencia en relaciones interpersonales docentes en Escuela José Mejía Lequerica. *593. Digital Publisher CEIT, 6(1), 39-46.*
- Pulso PUCP, Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria PUCP y Ministerio de Educación (2021). Afectación del bienestar socioemocional (BSE) docente de servicios educativos públicos por la COVID-19 en el Perú. Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica - *Pulso PUCP.*
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7686/Afectaci%3bn%20del%20bienestar%20socioemocional%20%28BSE%29%20docente%20de%20servicios%20educativos%20p%3bablicos%20por%20la%20COVID-19%20en%20el%20Per%c3%ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Raceti, P. (2015). La medición de las competencias transversales en Colombia: una propuesta metodológica.
<http://sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1444897404-DT34.pdf>
- Reque García, G. (2020). Percepciones de promotores y directores sobre la importancia y desarrollo de habilidades interpersonales en la gestión escolar: un caso de escuelas públicas de gestión privada de Lima. *Pontificia Universidad Católica Del Perú-2020.*

- Reyes, A., Keck, C., Gracia, M., & Saldívar, A. (2022). Habilidades socioemocionales en los docentes: educación desde la ética del cuidado de sí. *Praxis & Saber*, 13(34), e13667. <https://doi.org/10.19053/22160159.v13.n34.2022.13667>
- Sánchez Pariacuri, N. A. (2019). Estrategia de gestión participativa para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes en el nivel secundario de la institución educativa “Señor de Huamantanga” del centro poblado Chamaya, provincia Jaén, región Cajamarca.
- Sedano, I. (2021). Redescubrir las Relaciones Interpersonales. *Psicothema*, 33(2), 345-347.
- Torres Hernández E. (2020). Habilidades intrapersonales y su relación con el burnout en docentes de educación básica en León, México. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación Universidad de Guanajuato, División de Ciencias Sociales y Humanidades, Guanajuato, México. Vol. 19 N° 39, abril, 2020 pp. 163 – 179*
- Vargas Pacherras, Y. C. (2020). Habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 Ugel 01 San Juan de Miraflores – 2019

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles o rangos	
Habilidades blandas	Raciti (2015) refirió que las habilidades blandas son el conjunto de cualidades, comportamientos y características de un individuo, las cuales las desarrolla paulatinamente en el tiempo, permitiéndole dar respuestas proactivamente a diferentes situaciones en su ámbito laboral y personal.	Esta variable será medida mediante un cuestionario de 20 preguntas. Las dimensiones propuestas son: liderazgo, trabajo en equipo y empatía.	Liderazgo	Comunicación asertiva Planificación Delegar tareas Guiar	Escala de Likert	Bajo	
			Trabajo en equipo	Cooperación Compromiso Participación activa		1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Modera do Alto
Relaciones interpersonales	Ander (2016) sostuvo que las relaciones interpersonales es el lenguaje usual, es decir la afinidad o relaciones entre individuos sobre la base de la reciprocidad y comprensión.	Esta variable será medida a través de un cuestionario de 18 preguntas. Las dimensiones propuestas son: Necesidad de inclusión, control y afecto	Necesidad de inclusión.	Integración Compañerismo	Escala de Likert	Bajo	
			Necesidad de control	Autocontrol Equilibrio emocional		1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Modera do Alto
			Necesidad de afecto	Estima Valoración			

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Habilidades blandas en las relaciones interpersonales de los docentes de Instituciones Educativas de Lima, 2023

Autor: Sánchez Valverde, Nury Flor

			Variable 1: Habilidades Blandas				
¿Cómo influyen las habilidades blandas en las relaciones interpersonales de los docentes de las Instituciones Educativas de Lima, 2023?	Determinar la influencia de las habilidades blandas en las relaciones interpersonales en los docentes Instituciones Educativas de Lima, 2023	Las habilidades blandas influyen positivamente en las relaciones interpersonales de los docentes Instituciones Educativas de Lima, 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Liderazgo	Comunicación asertiva Planificación Delegar tareas	1,2,3,4,5,6,7,8	Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo Moderado Alto
			Trabajo en equipo	Guiar Cooperación Compromiso Participación activa	9,10,11,12,13,14,		
			Empatía	Interés Respeto Escucha activa	15,16,17,18,19,20		
			Variable 2: Relaciones interpersonales				
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
¿Cómo influyen las habilidades blandas en la dimensión de necesidad de inclusión?	Determinar la influencia de las habilidades blandas en la dimensión necesidad de inclusión	Las habilidades blandas influyen de manera relevante en la dimensión necesidad de inclusión.	Necesidad de inclusión	Integración Compañerismo	1,2,3,4,5,6	Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo Moderado Alto
			Necesidad de control	Autocontrol Equilibrio emocional	7,8,9,10,11,12		
			Necesidad de afecto	Estima Valoración	13,14,15,16,17,18		
¿Cómo influyen las habilidades blandas en la dimensión de necesidad de control?	Determinar la influencia de las habilidades blandas en la dimensión necesidad de control.	Las habilidades blandas influyen de manera relevante en la dimensión necesidad de control.					

<p>¿Cómo influyen las habilidades blandas en la dimensión de necesidad de afecto?</p>	<p>Determinar la influencia de las habilidades blandas en la dimensión necesidad de afecto.</p>	<p>Las habilidades blandas influyen de manera relevante en la dimensión necesidad de afecto.</p>					
<p>NIVEL - DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>			<p>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</p>		
<p>Nivel: Básico</p> <p>Diseño: no experimental</p> <p>Método: Hipotético - deductivo</p>	<p>Población: Está conformado por 101 docentes de las Instituciones Educativas de Lima, 2023</p> <p>Tipo de muestreo: no aleatorio</p>	<p>Variable 1: Habilidades blandas Técnicas: Encuestas Instrumentos: Cuestionario Autor: Nury Flor Sánchez Valverde Año: 2023 Monitoreo: ----- Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas de Lima. I.E.I.386 “Víctor Raúl Haya de la Torre” I.E. N°898 8193 “Villas de Ancón”</p>	<p>Variable 2: Relaciones interpersonales Técnicas: Encuestas Instrumentos: Cuestionario Autor: Nury Flor Sánchez Valverde Año: 2023 Monitoreo: ----- Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas de Lima. I.E.I.386 “Víctor Raúl Haya de la Torre” I.E. N°898 8193 “Villas de Ancón”</p> <p>Forma de Administración: Virtual y físico.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se llevará a cabo el análisis de datos, se generarán gráficos e interpretarán tablas y gráficos para obtener los resultados. Además, se aplicará el coeficiente de alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad. Todo el procesamiento de datos se realizará utilizando el software SPSS.</p> <p>INFERENCIAL: Para corroborar la relación de las hipótesis se hizo uso de las estadísticas no paramétricas, mediante regresión logística ordinal</p>			

Anexo 3: Fichas técnicas de los instrumentos

Ficha técnica de instrumentos de habilidades blandas

Denominación:	Cuestionario de Habilidades blandas
Autor:	Autoría propia
Año:	2023
Propósito:	Medir el nivel de las habilidades blandas aplicado a los niveles específicos: Bajo, moderado y alto.
Tipo de reactivos	Proposiciones con escala de Likert
Número de ítems	Contiene 20 ítems para evaluar las 3 dimensiones: Liderazgo (8 ítems), trabajo en equipo (6 ítems) y empatía (6 ítems), cada ítem se calificó en una escala que va desde el 1 al 5, es decir se considera 1 si la respuesta es nunca, 2 si respondió casi nunca, 3 si es a veces, 4 si es casi siempre y 5 si es siempre.
Administración:	Individual
Duración:	20 minutos.
Rango de Aplicación:	Docentes de las instituciones educativas de Lima
Aspectos Normativos:	Muestra concerniente al 100% de población.
Significación:	El puntaje interpretado permite apreciar el nivel de influencia de las habilidades blandas que está valorado a través de los siguientes rangos: bajo, moderado y alto.

Ficha técnica de instrumentos de las relaciones interpersonales

Denominación:	Cuestionario de Relaciones interpersonales
Autor:	Autoría propia
Año:	2023
Propósito:	Medir el nivel de las relaciones interpersonales aplicado a los niveles específicos: Bajo, moderado y alto.
Tipo de reactivos	Proposiciones con escala de Likert
Número de ítems	Contiene 18 ítems para evaluar las 3 dimensiones: Liderazgo (6 ítems), trabajo en equipo (6 ítems) y empatía (6 ítems), cada ítem se calificó en una escala que va desde el 1 al 5, es decir se considera 1 si la respuesta es nunca, 2 si respondió casi nunca, 3 si es a veces, 4 si es casi siempre y 5 si es siempre.
Administración:	Individual
Duración:	20 minutos.
Rango de Aplicación:	Docentes de las instituciones educativas de Lima
Aspectos Normativos:	Muestra concerniente al 100% de población.
Significación:	El puntaje interpretado permite apreciar el nivel de influencia de las relaciones interpersonales que está valorado a través de los siguientes rangos: bajo, moderado y alto.

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos

VARIABLE 1: HABILIDADES BLANDAS

Instrucción: Estimado docente, este instrumento le permitirá autoevaluar las habilidades blandas que desarrolla en su I.E. Lea atentamente y señale con una (x) su respuesta de acuerdo a las alternativas de las escalas señaladas:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
				(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
LIDERAZGO	Comunicación asertiva	1	Se comunica con sus colegas utilizando un lenguaje adecuado.					
		2	Trasmite su opinión con claridad, utilizando un tono adecuado y firme.					
	Planificación	3	Planifica con tiempo el desarrollo de sus actividades pedagógicas.					
		4	Tengo en cuenta el plan anual del colegio para el desarrollo de mis actividades colegiadas.					
	Delegar tareas	5	Delega tareas a sus colegas para cumplir con las actividades de IE.					
		6	Delega tareas de acuerdo a las cualidades de los docentes.					
	Guiar	7	Guía a otros docentes ante situaciones pedagógicas que desconocen.					
		8	Recomienda a sus colegas formas de solucionar situaciones conflictivas que se presenta en la IE.					
TRABAJO EN EQUIPO	Cooperación	9	Coopera activamente en las actividades planificadas.					
		10	Por iniciativa propia colabora con ideas y soluciones ante alguna petición de sus colegas					
	Compromiso	11	Participa o se involucra en las actividades propuestas en la IE.					
		12	Por iniciativa propia dedica tiempo a las actividades extracurriculares de su IE.					
	Participación activa	13	Muestra disponibilidad ante el requerimiento de sus compañeros.					
		14	Presenta proyectos de mejora en beneficio de su institución Educativa.					

EMPATÍA	Interés	15	Demuestra interés para hallar soluciones ante situaciones conflictivas entre sus colegas.					
		16	Muestra interés ante el pedido de ayuda de sus colegas.					
	Respeto	17	Respeto las decisiones tomadas por la mayoría de sus colegas.					
		18	Acepta y valora las opiniones de sus compañeros, así sean contrarias a la de usted.					
	Escucha activa	19	Escucha con atención y toma en cuenta el estado emocional de sus colegas.					
		20	Escucha atentamente y muestra interés ante alguna situación que sus colegas le confían.					

VARIABLE: RELACIONES INTERPERSONALES

Instrucción: Estimado docente, este instrumento le permitirá autoevaluar las relaciones interpersonales desarrolladas en su I.E.

Lea atentamente y señale con una (x) su respuesta de acuerdo a las alternativas de las escalas señaladas:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
				(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
INCLUSIÓN	Integración	1	Participa con entusiasmo en las diversas actividades organizadas por su IE.					
		2	Se integra con sus colegas sin hacer distinción entre nombrados y contratados.					
		3	Siente que es aceptado cuando se integra a los grupos de trabajo de su IE.					
	Compañerismo	4	Brinda apoyo desinteresado a sus colegas sin esperar nada a cambio.					

		5	Comparte con sus colegas sus conocimientos pedagógicos y estratégicos.					
		6	Se desarrolla un clima de trabajo positivo entre colegas, basado en el compañerismo.					
CONTROL	Autocontrol	7	Domino mis emociones ante situaciones negativas de mis colegas.					
		8	Regula su comportamiento en situaciones conflictivas					
		9	Da a conocer sus opiniones tratando de no herir la susceptibilidad de sus colegas.					
	Equilibrio emocional	10	Evita situaciones estresantes que le generen un malestar personal.					
		11	Realiza actividades que lo motiven a interrelacionarse positivamente con sus colegas.					
		12	Recepciona de manera equilibrada las opiniones de sus colegas sin llevarlo a un plano personal.					
APECTO	Estima	13	Felicita a sus colegas por sus logros alcanzados en su I.E.					
		14	Reconoce las cualidades y habilidades que desarrollan sus colegas ante su buen desempeño en las actividades de su I.E.					
		15	Reconoce las buenas acciones de sus compañeros ante los objetivos logrados en pro de su IE.					
	Valoración	16	Valora los aportes y participación de sus colegas.					
		17	Valora las cualidades de sus colegas con frases de elogio.					
		18	Respeto las opiniones manifestadas por sus colegas.					

Anexo 5: Calculo de la prueba piloto (Confiabilidad)

Nº	HABILIDADES BLANDAS																			RELACIONES INTERPERSONALES																		Sumas V1			Sumas V2			V1	V2									
	Liderazgo									Trabajo en equipo										Empatía										Necesidad de inclusión						Necesidad de control						Necesidad de afecto						V1D1	V1D2	V1D3	V2D1	V2D2	V2D3	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	V1D1	V1D2	V1D3	V2D1	V2D2	V2D3										
1	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35	24	24	25	23	24	83	72				
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	31	23	24	25	22	26	78	73						
3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	27	20	21	22	20	22	68	64						
4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	37	27	30	30	24	30	94	84				
5	5	5	5	4	3	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	31	30	29	28	24	29	90	81						
6	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	37	25	27	29	26	30	89	85				
7	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	28	27	30	30	30	90	90			
8	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	37	27	30	27	30	30	94	87			
9	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	32	27	30	27	26	30	89	83				
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	24	24	25	24	24	80	73		

Anexo 6: Resultado de la validez y confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad sobre Habilidades Blandas

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	10	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.905	20

Estadística de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	80.90	61.878	.673	.899
P2	81.40	58.933	.588	.900
P3	81.10	63.878	.290	.907
P4	81.30	61.789	.545	.901
P5	81.40	66.267	.111	.910
P6	81.70	65.344	.053	.924
P7	81.30	60.011	.571	.900
P8	81.50	63.167	.377	.905
P9	80.90	60.544	.846	.895
P10	81.40	61.156	.691	.898
P11	80.90	60.544	.846	.895
P12	81.50	62.056	.487	.902
P13	81.10	57.656	.892	.891
P14	81.70	64.678	.141	.915
P15	81.20	58.622	.826	.894
P16	81.00	61.333	.727	.898
P17	80.90	60.544	.846	.895
P18	81.20	58.622	.826	.894
P19	81.10	57.878	.869	.892
P20	81.00	61.556	.699	.898

Confiabilidad sobre Relaciones Interpersonales

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	10	100.0
Excluido ^a	0	.0
Total	10	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.953	18

Estadística de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	74.70	61.344	.767	.950
P2	74.50	62.056	.745	.950
P3	74.90	64.322	.439	.954
P4	74.50	61.833	.775	.950
P5	74.80	59.067	.782	.949
P6	75.00	62.222	.411	.957
P7	75.20	61.956	.529	.954
P8	75.10	60.767	.776	.950
P9	74.90	62.767	.647	.952
P10	75.40	58.489	.733	.951
P11	75.00	57.778	.797	.949
P12	74.70	61.567	.739	.950
P13	74.80	56.178	.875	.948
P14	74.60	60.489	.896	.948
P15	74.50	61.833	.775	.950
P16	74.50	61.833	.775	.950
P17	74.80	57.733	.916	.947
P18	74.50	61.833	.775	.950

Anexo 7: Certificados de validación de instrumento

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de la Variable 1: Habilidades Blandas. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Abel Elías, Albino Sánchez
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Colegio Emblemático José Granda
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento que mide las habilidades blandas
Autora:	Sánchez Valverde Nury Flor
Procedencia:	Propia de la investigadora
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	30 min

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Liderazgo, Trabajo en equipo, Empatía.

- Primera dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación asertiva	1.-Se comunica con sus colegas utilizando un lenguaje adecuado.		4	4	
	2.-Trasmite su opinión con claridad, utilizando un tono adecuado y firme.	4	4	4	
Planificación	3.- Planifica con tiempo el desarrollo de sus actividades pedagógicas.	4	4	4	
	4.-Tengo en cuenta el plan anual del colegio para el desarrollo de mis actividades colegiadas.	4	4	4	

Delegar tareas	5.-Delega tareas a sus colegas para cumplir con las actividades de la IE.	4	4	4	
	6.-Delega tareas de acuerdo a las cualidades de los docentes.	4	4	4	
Guiar	7.-Guía a otros docentes ante situaciones pedagógicas que desconocen.	4	4	4	
	8.Recomienda a sus colegas formas de solucionar situaciones conflictivas que se presenta en la IE.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
Cooperación	9.-Coopera activamente en las actividades planificadas.	4	4	4	
	10.-Por iniciativa propia colabora con ideas y soluciones ante alguna petición de sus colegas	4	4	4	
Compromiso	11.-Participa o se involucra en las actividades propuestas en la IE.	4	4	4	
	12.-Por iniciativa propia dedica tiempo a las actividades extracurriculares de su IE.	4	4	4	
Participación activa	13.-Por iniciativa propia dedica tiempo a las actividades extracurriculares de su IE.	4	4	4	
	14.-Presenta proyectos de mejora en beneficio de su institución Educativa.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Empatía
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interés	15.-Demuestra interés para hallar soluciones ante situaciones conflictivas entre	4	4	4	

	sus colegas				
	16.-Muestra interés ante el pedido de ayuda de sus colegas.	4	4	4	
Respeto	17.- Respeta las decisiones tomadas por la mayoría de sus colegas	4	4	4	
	18.- Acepta y valora las opiniones de sus compañeros, así sean contrarias a la de usted.	4	4	4	
Escucha activa	19.- Escucha con atención y toma en cuenta el estado emocional de sus colegas.	4	4	4	
	20.-Escucha atentamente y muestra interés ante alguna situación que sus colegas le confían.	4	4	4	



Abel Elías Albino Sánchez
DNI: 09987577

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos Instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1996, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespados.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de la Variable 2: Relaciones Interpersonales. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Abel Elías, Albino Sánchez	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación	
Institución donde labora:	Colegio Emblemático José Granda	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento que mide las relaciones interpersonales
Autora:	Sánchez Valverde Nury Flor
Procedencia:	Propia de la investigadora
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	30 min
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Nacionales de Lima.
Significación:	La Variable 2: Relaciones Interpersonales, compuesta por 3 dimensiones, 6 indicadores y 18 ítems. Escala politómica, ordinal

Dimensiones del instrumento: Necesidad de inclusión, necesidad de control y necesidad de afecto.

- Primera dimensión: Necesidad de inclusión
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Integración	1.- Participa con entusiasmo en las diversas actividades organizadas por su IE.	4	4	4	
	2.- Se integra con sus colegas sin hacer distinción entre nombrados y contratados.	4	4	4	
	3.- Siente que es aceptado cuando se integra a los grupos de trabajo de su IE.	4	4	4	
Compañerismo	4.- Brinda apoyo desinteresado a sus colegas sin esperar nada a cambio.	4	4	4	
	5.- Comparte con sus colegas sus conocimientos pedagógicos y estratégicos.	4	4	4	
	6.- Se desarrolla un clima de trabajo positivo entre colegas, basado en el compañerismo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Necesidad de control
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autocontrol	7.- Domino mis emociones ante situaciones negativas de mis colegas.	4	4	4	
	8.- Regula su comportamiento en	4	4	4	

	situaciones conflictivas				
	9.- Da a conocer sus opiniones tratando de no herir la susceptibilidad de sus colegas.	4	4	4	
Equilibrio emocional	10.- Evita situaciones estresantes que le generen un malestar personal.	4	4	4	
	11.- Realiza actividades que lo motiven a interrelacionarse positivamente con sus colegas.	4	4	4	
	12.-Recepciona de manera equilibrada las opiniones de sus colegas sin llevarlo a un plano personal.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Necesidad de afecto
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estima	13.- Felicita a sus colegas por sus logros alcanzados en su I.E.	4	4	4	
	14.-Reconoce las cualidades y habilidades que desarrollan sus colegas ante su buen desempeño en las actividades de su I.E.	4	4	4	
	15.Reconoce las buenas acciones de sus compañeros ante los objetivos logrados en pro de su IE.	4	4	4	

Valoración	16.- Valora los aportes y participación de sus colegas.	4	4	4	
	17.-Valora las cualidades de sus colegas con frases de elogio.	4	4	4	
	18.- Respeta las opiniones manifestadas por sus colegas.	4	4	4	



Abel Elías Albino Sánchez
DNI: 09987577

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un Instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos Instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al Instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de la Variable 1: Habilidades Blandas. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mirella Corali Berrospi Mori
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de aula
Institución donde labora:	Centro de Estimulación Temprana María Auxiliadora
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:(si corresponde)	

1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento que mide las habilidades blandas
Autora:	Sánchez Valverde Nury Flor
Procedencia:	Propia de la investigadora
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	30 min

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Liderazgo, Trabajo en equipo, Empatía.

- **Primera dimensión:** Liderazgo
- **Objetivos de la Dimensión:**

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación asertiva	1.-Se comunica con sus colegas utilizando un lenguaje adecuado.	4	4	4	
	2.-Trasmite su opinión con claridad, utilizando un tono adecuado y firme.	4	4	4	
Planificación	3.- Planifica con tiempo el desarrollo de sus actividades pedagógicas.	4	4	4	
	4.-Tengo en cuenta el plan anual del colegio para el desarrollo de mis actividades colegiadas.	4	4	4	

Delegar tareas	5.-Delega tareas a sus colegas para cumplir con las actividades de la IE.	4	4	4	
	6.-Delega tareas de acuerdo a las cualidades de los docentes.	4	4	4	
Guiar	7.-Guía a otros docentes ante situaciones pedagógicas que desconocen.	4	4	4	
	8.Recomienda a sus colegas formas de solucionar situaciones conflictivas que se presenta en la IE.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadore	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/rec omendaciones
Cooperación	9.-Coopera activamente en las actividades planificadas.	4	4	4	
	10.-Por iniciativa propia colabora con ideas y soluciones ante alguna petición de sus colegas	4	4	4	
Compromiso	11.-Participa o se involucra en las actividades propuestas en la IE.	4	4	4	
	12.-Por iniciativa propia dedica tiempo a las actividades extracurriculares de su IE.	4	4	4	
Participación activa	13.-Por iniciativa propia dedica tiempo a las actividades extracurriculares de su IE.	4	4	4	
	14.-Presenta proyectos de mejora en beneficio de su institución Educativa.	4	4	4	

- Tercera dimensión: EMPATÍA
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interés	15.-Demuestra interés para hallar soluciones ante situaciones conflictivas entre	4	4	4	

	sus colegas				
	16.-Muestra interés ante el pedido de ayuda de sus colegas.	4	4	4	
Respeto	17.- Respeta las decisiones tomadas por la mayoría de sus colegas	4	4	4	
	18.- Acepta y valora las opiniones de sus compañeros, así sean contrarias a la de usted.	4	4	4	
Escucha activa	19.- Escucha con atención y toma en cuenta el estado emocional de sus colegas.	4	4	4	
	20.-Escucha atentamente y muestra interés ante alguna situación que sus colegas le confían.	4	4	4	



FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 70603205

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de la Variable 2: Relaciones Interpersonales. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	BERROSPI MORI, MIRELLA CORALI	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Psicología Educativa, docente de aula	
Institución donde labora:	Centro de Estimulación Temprana María Auxiliadora	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:(si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento que mide las habilidades blandas
Autora:	Sánchez Valverde Nury Flor
Procedencia:	Propia de la investigadora
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	30 min
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Nacionales de Lima.
Significación:	La Variable 2: Relaciones Interpersonales, compuesta por 3 dimensiones, 6 indicadores y 18 ítems. Escala politómica,

Dimensiones del instrumento: Necesidad de inclusión, necesidad de control y necesidad de afecto.

Primera dimensión: Necesidad de inclusión

- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Integración	1.- Participa con entusiasmo en las diversas actividades organizadas por su IE.	4	4	4	
	2.- Se integra con sus colegas sin hacer distinción entre nombrados y contratados.	4	4	4	
	3.- Siente que es aceptado cuando se integra a los grupos de trabajo de su IE.	4	4	4	
Compañerismo	4.- Brinda apoyo desinteresado a sus colegas sin esperar nada a cambio.	4	4	4	
	5.- Comparte con sus colegas sus conocimientos pedagógicos y estratégicos.	4	4	4	
	6.- Se desarrolla un clima de trabajo positivo entre colegas, basado en el compañerismo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Necesidad de control
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autocontrol	7.- Domino mis emociones ante situaciones negativas de mis colegas.	4	4	4	

	8.-Regula su comportamiento en situaciones conflictivas	4	4	4	
	9.- Da a conocer sus opiniones tratando de no herir la susceptibilidad de sus colegas.	4	4	4	
Equilibrio emocional	10.- Evita situaciones estresantes que le generen un malestar personal.	4	4	4	
	11.- Realiza actividades que lo motiven a interrelacionarse positivamente con sus colegas.	4	4	4	
	12.-Recepciona de manera equilibrada las opiniones de sus colegas sin llevarlo a un plano personal.	4	4	4	

- Tercera dimensión: NECESIDAD DE AFECTO
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estima	13.- Felicita a sus colegas por sus logros alcanzados en su I.E.	4	4	4	
	14.-Reconoce las cualidades y habilidades que desarrollan sus colegas ante su buen desempeño en las actividades de su I.E.	4	4	4	
	15.Reconoce las buenas acciones de sus compañeros ante los objetivos logrados en pro de su IE.	4	4	4	

Valoración	16.- Valora los aportes y participación de sus colegas.	4	4	4	
	17.-Valora las cualidades de sus colegas con frases de elogio.	4	4	4	
	18.- Respeta las opiniones manifestadas por sus colegas.	4	4	4	



FIRMA DEL EVALUADOR
DNI:70603205

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespaolos.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de la Variable 1: Habilidades Blandas. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Larisa Mansilla Fernández
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social ()
	Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de aula
Institución donde labora:	Minedu
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:(si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento que mide las habilidades blandas
Autora:	Sánchez Valverde Nury Flor
Procedencia:	Propia de la investigadora
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	30 min

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Liderazgo, Trabajo en equipo, Empatía.

- **Primera dimensión:** Liderazgo
- **Objetivos de la Dimensión:**

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación asertiva	1.-Se comunica con sus colegas utilizando un lenguaje adecuado.	3	3	3	Clarificar el término adecuado
	2.-Trasmite su opinión con claridad, utilizando un tono adecuado y firme.	4	4	4	
Planificación	3.- Planifica con tiempo el desarrollo de sus actividades pedagógicas.	4	4	4	
	4.-Tengo en cuenta el plan anual del colegio para el desarrollo de mis actividades colegiadas.	4	4	4	

Delegar tareas	5.-Delega tareas a sus colegas para cumplir con las actividades de la IE.	3	3	3	Se podría explicitar el tipo de tarea
	6.-Delega tareas de acuerdo a las cualidades de los docentes.	4	4	4	
Guiar	7.-Guía a otros docentes ante situaciones pedagógicas que desconocen.	4	4	4	
	8.Recomienda a sus colegas formas de solucionar situaciones conflictivas que se presenta en la IE.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Trabajo en equipo
- **Objetivos de la Dimensión:**

Indicadore	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
Cooperación	9.-Coopera activamente en las actividades planificadas.	4	4	4	
	10.-Por iniciativa propia colabora con ideas y soluciones ante alguna petición de sus colegas	4	4	4	
Compromiso	11.-Participa o se involucra en las actividades propuestas en la IE.	4	4	4	
	12.-Por iniciativa propia dedica tiempo a las actividades extracurriculares de su IE.	4	4	4	
Participación activa	13.-Por iniciativa propia dedica tiempo a las actividades extracurriculares de su IE.	4	4	4	
	14.-Presenta proyectos de mejora en beneficio de su institución Educativa.	4	4	4	

- Tercera dimensión: EMPATÍA
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interés	15.-Demuestra interés para hallar soluciones ante situaciones conflictivas entre sus colegas	4	4	4	

	16.-Muestra interés ante el pedido de ayuda de sus colegas.	4	4	4	Diferenciar o homogenizar el término de muestra interés con muestra interés
Respeto	17.- Respeta las decisiones tomadas por la mayoría de sus colegas	4	4	4	
	18.- Acepta y valora las opiniones de sus compañeros, así sean contrarias a la de usted.	4	4	4	
Escucha activa	19.- Escucha con atención y toma en cuenta el estado emocional de sus colegas.	4	4	4	
	20.-Escucha atentamente y muestra interés ante alguna situación que sus colegas le confían.	4	4	4	



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 29640381

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta

20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un Instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos Instrumentos). Si un 80

% de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al Instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespaolos.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de la Variable 2: Relaciones Interpersonales. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Larisa Mansilla Fernández
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de aula
Institución donde labora:	Minedu
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:(si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento que mide las relaciones interpersonales
Autora:	Sánchez Valverde Nury Flor
Procedencia:	Propia de la investigadora
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	30 min

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Necesidad de inclusión, necesidad de control y necesidad de afecto.

Primera dimensión: Necesidad de inclusión

- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Integración	1.- Participa con entusiasmo en las diversas actividades organizadas por su IE.	4	4	4	
	2.- Se integra con sus colegas sin hacer distinción entre nombrados y contratados.	4	4	4	
	3.-Siente que es aceptado cuando se integra a los grupos de trabajo de su IE.	4	4	4	
Compañerismo	4.- Brinda apoyo desinteresado a	4	4	4	

	sus colegas sin esperar nada a cambio.				
	5.- Comparte con sus colegas sus conocimientos pedagógicos y estratégicos.	4	4	4	
	6.- Se desarrolla un clima de trabajo positivo entre colegas, basado en el compañerismo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Necesidad de control
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autocontrol	7.- Domino mis emociones ante situaciones negativas de mis colegas.	4	4	4	
	8.-Regula su comportamiento en situaciones conflictivas	4	4	4	
	9.- Da a conocer sus opiniones tratando de no herir la susceptibilidad de sus colegas.	4	4	4	
Equilibrio emocional	10.- Evita situaciones estresantes que le generen un malestar personal.	4	4	4	
	11.- Realiza actividades que lo motiven a interrelacionarse positivamente con	4	4	4	

	sus colegas.				
	12.-Recepciona de manera equilibrada las opiniones de sus colegas sin llevarlo a un plano personal.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Necesidad de afecto
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estima	13.- Felicita a sus colegas por sus logros alcanzados en su I.E.	4	4	4	
	14.-Reconoce las cualidades y habilidades que desarrollan sus colegas ante su buen desempeño en las actividades de su I.E.	4	4	4	
	15.Reconoce las buenas acciones de sus compañeros ante los objetivos logrados en pro de su IE.	4	4	4	
Valoración	16.- Valora los aportes y participación de sus colegas.	4	4	4	
	17.-Valora las cualidades de sus colegas con frases de elogio.	4	4	4	

	18.- Respeta las opiniones manifestadas por sus colegas.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 29640381

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

56	5	5	4	5	5	4	5	5	38	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	4	29	96
57	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	5	5	30	97
58	4	4	3	3	3	3	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	76
59	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	29	4	5	4	4	5	5	5	27	94
60	5	5	5	5	5	1	4	4	5	36	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	5	5	30	94
61	5	5	5	5	1	4	4	5	34	5	5	5	5	4	3	27	5	5	5	5	5	5	30	91
62	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	100
63	4	4	4	4	3	4	4	3	30	4	3	4	3	4	3	21	3	4	4	4	4	4	23	74
64	2	4	2	3	3	4	2	4	24	4	4	2	3	2	3	18	4	3	4	2	2	4	19	61
65	4	4	4	3	4	4	3	3	29	4	3	4	3	3	3	20	3	2	1	3	4	4	17	66
66	5	5	5	4	4	4	3	4	34	5	4	4	4	4	3	24	5	5	5	5	5	4	29	87
67	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	5	4	4	3	26	5	5	5	5	5	5	30	95
68	5	4	4	4	4	5	4	4	34	5	4	4	4	4	3	24	5	5	5	4	5	5	29	87
69	5	5	4	5	4	5	5	5	38	5	5	5	4	5	5	29	5	5	4	5	5	5	29	96
70	2	3	4	4	3	4	3	4	27	4	2	4	3	3	3	19	4	2	2	3	4	2	17	63
71	3	5	2	4	3	3	3	4	27	4	4	2	3	2	2	17	3	3	2	3	2	4	17	61
72	5	5	4	5	5	5	4	4	37	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	5	4	4	27	93
73	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	5	4	5	26	5	4	4	4	4	5	26	86
74	2	3	4	3	3	3	4	4	26	4	3	3	4	3	3	20	4	3	3	3	5	2	20	66
75	3	4	4	4	3	3	3	4	28	4	3	2	2	5	2	18	3	3	3	3	3	3	18	64
76	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	60
77	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	5	5	22	64
78	3	1	2	2	1	2	1	3	15	1	3	3	1	3	2	13	3	1	2	3	1	3	13	41
79	4	4	3	3	2	3	3	4	26	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	4	19	64
80	3	2	2	2	2	3	3	3	20	3	3	3	3	4	1	17	3	4	3	3	3	3	19	56
81	3	4	3	4	4	3	3	4	28	4	3	4	3	4	3	21	2	2	2	4	4	3	17	66
82	4	3	3	4	3	4	4	4	29	2	2	4	4	3	3	18	3	4	3	4	4	3	21	68
83	2	1	2	3	2	1	3	1	15	3	2	3	1	3	1	13	2	3	3	3	3	3	17	45
84	2	1	1	3	2	1	3	1	14	1	2	3	3	1	1	11	2	3	1	3	1	3	13	38
85	3	1	2	1	2	2	1	1	13	3	2	3	1	1	2	12	2	2	1	3	2	1	11	36
86	3	1	2	1	2	2	1	2	14	3	1	3	3	1	2	13	2	1	3	1	3	3	13	40
87	3	1	3	1	2	3	3	4	20	3	2	2	1	3	2	13	3	3	2	3	3	3	17	50
88	3	1	1	1	3	3	1	4	17	3	2	2	3	4	3	17	3	3	2	3	3	4	18	52
89	1	2	3	2	3	1	1	4	17	3	3	2	3	4	1	16	3	3	2	3	3	4	18	51
90	1	2	3	2	3	1	2	3	17	3	3	2	3	4	1	16	3	3	4	4	3	1	18	51
91	1	3	3	2	3	1	2	3	18	4	3	2	3	2	3	17	3	3	4	4	2	1	17	52
92	4	3	3	2	2	2	2	3	21	4	3	2	3	3	3	18	3	4	2	4	4	1	18	57
93	2	3	1	2	4	2	4	3	21	4	3	3	3	3	2	18	4	2	2	2	4	4	18	57
94	2	3	1	3	3	2	1	2	17	2	1	4	3	3	2	15	4	2	2	2	2	3	15	47
95	2	3	2	3	3	3	3	2	21	2	1	4	2	2	2	13	4	4	3	2	4	3	20	54
96	1	3	2	1	3	3	3	1	17	4	2	4	2	2	1	15	4	1	3	3	3	3	17	49
97	2	2	4	1	2	3	3	2	19	1	2	4	2	2	2	13	4	3	3	3	3	4	20	52
98	3	2	2	3	2	3	2	2	19	1	2	4	1	2	2	12	4	3	3	3	3	4	20	51
99	3	1	2	3	1	3	2	2	17	2	4	3	1	1	2	13	4	3	3	3	3	2	18	48
100	3	1	2	2	4	1	2	5	20	2	5	4	1	4	3	19	3	1	1	3	3	1	12	51
101	2	1	2	2	1	1	3	3	15	2	3	4	1	2	3	15	3	3	1	3	4	2	16	46

N°	Relaciones interpersonales																		15	58		
	Inclusión						Control						Afecto									
	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38				
1	4	5	3	3	4	4	23	4	3	3	3	3	4	20	1	3	2	3	4	2	15	58
2	4	3	3	3	3	4	20	4	3	4	3	3	4	21	3	4	3	3	4	3	20	61
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	20	3	4	4	4	3	4	22	64
4	2	2	2	3	5	4	18	3	2	3	4	3	4	19	5	3	3	5	3	5	24	61
5	5	5	2	2	5	3	22	4	4	4	3	4	5	24	5	5	5	2	4	5	26	72
6	5	1	4	2	5	5	22	4	1	5	4	2	5	21	5	1	2	1	5	3	17	60
7	5	4	2	4	5	5	25	5	4	1	5	5	5	25	5	3	5	2	2	3	20	70
8	5	2	4	1	4	4	20	5	5	5	1	5	5	26	5	1	1	5	5	5	22	68
9	4	5	4	2	5	4	24	4	4	4	1	2	5	20	5	5	2	1	1	5	19	63
10	4	4	2	4	2	5	21	4	4	4	4	4	4	24	4	2	4	2	4	4	20	65
11	4	2	1	2	2	4	15	4	5	4	2	2	4	21	4	4	3	3	5	3	22	58
12	4	4	2	1	4	5	20	3	2	4	4	4	4	21	4	4	4	2	4	4	22	63
13	5	5	5	5	2	4	26	4	1	2	5	1	5	18	5	1	2	1	4	5	18	62
14	5	2	2	2	2	5	18	4	2	4	2	2	4	18	4	4	2	2	2	5	19	55
15	1	5	3	2	1	5	17	4	2	1	3	5	5	20	5	5	2	2	2	3	19	56
16	5	5	5	5	2	4	26	5	5	2	5	2	5	24	5	5	4	2	5	5	26	76
17	4	2	4	4	3	4	21	4	4	2	2	4	4	20	2	2	2	1	4	4	15	56
18	4	4	4	2	4	5	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	2	4	22	69
19	4	2	5	5	5	3	24	5	5	1	4	5	4	24	5	5	2	5	4	2	23	71
20	5	5	4	1	4	4	23	4	4	1	4	4	5	22	5	4	1	1	5	4	20	65
21	5	1	1	5	5	5	22	5	5	2	5	5	1	23	5	2	1	5	2	5	20	65
22	3	4	3	4	3	5	22	3	4	4	3	3	4	21	3	3	4	4	4	4	22	65
23	5	5	4	5	5	5	29	4	1	4	5	5	5	24	5	5	2	2	5	5	24	77
24	5	5	3	3	3	5	24	5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	5	3	5	28	80
25	4	2	1	3	4	4	18	4	2	4	5	4	4	23	5	5	2	1	4	3	20	61
26	4	4	4	1	4	4	21	4	3	2	1	5	4	19	4	4	1	5	5	5	24	64
27	5	5	4	5	1	4	24	3	3	4	3	3	3	19	4	4	2	1	1	5	17	60
28	5	4	5	4	4	4	26	4	4	1	1	4	4	18	4	4	1	3	2	5	19	63
29	4	3	3	5	4	4	23	3	4	4	4	3	3	21	4	3	3	4	3	4	21	65
30	4	4	4	4	3	5	24	4	4	4	1	4	4	21	2	4	1	4	4	4	19	64
31	4	4	1	4	3	3	19	4	4	4	3	3	4	22	3	1	4	1	3	4	16	57
32	3	3	1	3	1	3	14	3	1	2	1	2	2	11	3	3	1	3	1	3	14	39
33	1	1	1	5	1	4	13	5	1	5	1	5	5	22	5	5	1	1	5	5	22	57
34	4	4	3	1	4	5	21	4	1	4	1	4	4	18	4	4	1	3	4	4	20	59
35	5	5	4	5	4	4	27	5	5	5	1	5	5	26	5	5	5	5	1	5	26	79
36	3	5	3	5	5	4	25	3	3	1	1	3	3	14	5	5	3	1	5	3	22	61
37	5	5	1	1	5	3	20	5	3	4	5	3	5	25	5	3	1	1	1	5	16	61
38	4	3	3	3	4	4	21	4	3	4	3	2	4	20	3	3	4	2	3	4	19	60
39	5	1	2	1	2	3	14	5	5	2	5	2	5	24	5	1	1	1	5	5	18	56
40	5	4	4	4	4	4	25	4	3	2	4	4	4	21	4	4	2	4	2	4	20	66
41	5	2	5	2	5	5	24	5	2	5	1	5	5	23	5	3	1	1	5	5	20	67
42	4	4	3	2	4	4	21	4	4	4	2	4	4	22	4	4	1	4	4	3	20	63
43	5	3	5	3	5	5	26	3	5	3	5	5	5	26	5	5	5	3	5	5	28	80
44	4	2	5	2	5	3	21	4	4	2	4	5	4	23	5	2	2	1	5	4	19	63
45	4	5	4	5	5	1	24	4	1	4	4	4	1	18	5	1	2	5	4	5	22	64
46	3	5	5	5	5	4	27	5	5	3	5	2	5	25	5	5	5	3	5	5	28	80
47	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	3	4	5	26	5	2	4	2	5	5	23	79
48	4	4	5	5	2	5	25	4	4	4	4	3	3	22	3	1	3	3	3	4	17	64
49	5	2	2	2	5	5	21	5	5	5	2	2	5	24	3	5	1	2	5	5	21	66
50	5	5	1	5	4	5	25	4	1	1	2	5	5	18	5	1	2	5	4	5	22	65
51	3	5	4	1	4	5	22	5	4	2	4	5	4	24	5	4	5	2	5	2	23	69
52	5	5	2	5	5	5	27	4	5	2	4	4	3	22	5	5	5	5	2	1	23	72

53	5	1	4	1	4	3	18	4	4	4	2	3	5	22	1	4	4	2	4	4	19	59
54	2	1	1	1	2	4	11	2	1	1	2	2	4	12	2	1	2	1	2	1	9	32
55	3	3	3	3	2	5	19	4	4	2	4	4	4	22	5	5	4	3	4	5	26	67
56	5	1	4	2	3	5	20	5	5	5	2	5	5	27	5	1	1	1	5	5	18	65
57	4	5	5	5	5	5	29	5	2	2	1	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	79
58	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	2	4	22	4	4	1	4	4	4	21	68
59	3	5	5	1	5	5	24	5	2	5	5	4	5	26	5	5	5	5	5	1	26	76
60	5	5	1	5	5	5	26	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	3	2	5	25	79
61	5	5	5	5	2	5	27	5	5	2	5	5	2	24	1	2	5	1	1	5	15	66
62	5	1	5	1	5	5	22	5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	1	5	5	26	76
63	4	4	4	4	4	4	24	4	1	4	3	4	5	21	5	1	5	4	4	1	20	65
64	4	1	4	1	3	4	17	4	4	3	4	4	4	23	4	4	1	1	2	4	16	56
65	4	4	3	3	2	5	21	3	4	3	3	4	3	20	4	4	4	3	3	3	21	62
66	5	5	3	1	5	4	23	5	2	2	2	5	5	21	5	5	5	2	4	5	26	70
67	5	5	1	5	2	5	23	5	5	2	1	1	5	19	5	1	2	3	2	4	17	59
68	5	5	4	5	2	4	25	4	4	3	4	4	5	24	4	4	1	5	3	4	21	70
69	5	2	2	5	2	4	20	5	5	5	2	2	5	24	5	5	5	3	2	5	25	69
70	4	4	4	4	2	5	23	3	2	2	5	5	5	22	5	5	1	5	2	5	23	68
71	1	4	2	1	3	5	16	3	4	5	2	1	4	19	5	5	2	1	4	4	21	56
72	5	3	5	2	5	5	25	2	5	2	4	5	5	23	4	4	1	4	5	5	23	71
73	1	5	5	2	5	5	23	4	1	4	1	5	5	20	4	1	5	1	5	5	21	64
74	5	2	5	4	4	4	24	3	4	4	2	4	4	21	5	4	5	1	4	3	22	67
75	2	3	2	1	1	3	12	1	2	2	2	2	2	11	2	3	3	2	3	2	15	38
76	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	72
77	4	4	4	3	3	4	22	3	3	2	2	2	3	15	3	3	3	4	4	4	21	58
78	4	4	3	3	3	4	21	3	3	2	2	3	3	16	3	4	4	4	3	3	21	58
79	4	3	3	4	3	3	20	3	3	2	3	3	3	17	3	3	4	3	4	3	20	57
80	4	3	4	3	4	4	22	3	4	4	3	4	3	21	4	4	3	3	3	3	20	63
81	4	3	4	4	3	3	21	4	4	3	3	3	4	21	4	3	3	4	3	4	21	63
82	4	3	4	5	5	5	26	4	4	4	4	3	4	23	4	4	3	1	2	3	17	66
83	3	3	4	3	4	1	18	2	4	3	4	3	4	20	3	3	3	4	3	3	19	57
84	3	3	4	3	4	1	18	2	4	3	4	3	4	20	3	3	3	4	3	3	19	57
85	3	3	4	3	4	1	18	2	4	3	1	3	4	17	3	3	2	4	3	5	20	55
86	3	3	4	3	4	1	18	2	4	3	3	3	4	19	3	3	2	3	3	5	19	56
87	2	3	3	3	4	1	16	2	4	4	3	3	4	20	3	3	2	3	3	5	19	55
88	2	1	2	1	2	1	9	2	3	1	1	3	3	13	3	3	2	3	1	1	13	35
89	2	3	3	1	4	1	14	2	3	2	3	3	3	16	1	2	1	1	1	4	10	40
90	3	1	3	2	2	3	14	2	3	2	3	2	3	15	3	1	2	3	1	1	11	40
91	4	2	3	2	3	3	17	2	3	2	1	2	3	13	1	2	2	1	2	2	10	40
92	1	4	3	2	3	3	16	1	2	2	3	1	3	12	1	1	1	2	3	3	11	39
93	3	2	3	2	3	3	16	3	1	2	3	2	3	14	2	1	1	2	1	3	10	40
94	2	1	2	4	3	3	15	3	2	3	2	3	2	15	2	2	1	1	2	2	10	40
95	2	4	2	4	3	3	18	4	2	3	4	4	5	22	1	3	1	4	3	3	15	55
96	1	3	2	4	3	3	16	5	3	3	4	3	5	23	4	3	3	4	3	3	20	59
97	3	3	3	1	3	4	17	1	3	3	5	3	5	20	4	4	3	4	2	3	20	57
98	3	3	3	3	3	4	19	5	3	3	1	3	2	17	4	4	3	4	4	3	22	58
99	1	2	3	3	2	3	14	3	2	2	3	3	2	15	2	1	2	1	2	3	11	40
100	2	2	3	2	1	4	14	4	1	1	3	3	2	14	1	1	3	3	1	3	12	40
101	2	1	3	3	4	1	14	1	3	2	1	2	2	11	2	2	3	3	2	3	15	40

Anexo 9: Cuestionario para una investigación científica



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENCUESTA DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Maestría en Administración de la Educación
Título: Habilidades blandas en las relaciones interpersonales de los docentes de Instituciones Educativas de Lima, 2023

HABILIDADES BLANDAS: **Instrucción:** Estimado docente, este instrumento le permitirá autoevaluar las habilidades blandas que desarrolla en su I. E. Lea atentamente y marca tu respuesta de acuerdo a las alternativas de las escalas señaladas:

⋮

1.- Se comunica con sus colegas utilizando un lenguaje adecuado. *

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Fila 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.- Trasmite su opinión con claridad, utilizando un tono adecuado y firme. *

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Fila 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anexo 10: Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima, 20 de junio de 2023
Carta P. 0233-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

MAGISTER
EDGAR FALCONI HERRERA SANCHEZ
DIRECTOR
INSTITUCION EDUCATIVA N°898-8193 "VILLAS DE ANCON"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a SANCHEZ VALVERDE , NURY FLOR; identificada con DNI N° 43938004 y con código de matrícula N° 7002826510; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Habilidades blandas en las relaciones interpersonales de los docentes de Instituciones Educativas de Lima,2023

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador SANCHEZ VALVERDE , NURY FLOR asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Helga R. Majo Marrufo
Jefe
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima, 19 de junio de 2023
Carta P. 0224-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

LIC.
PEDRO LUIS CAMARGO ROJAS
DIRECTOR
INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N°386 "VICTOR HAYA DE LA TORRE"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a SANCHEZ VALVERDE , NURY FLOR ; identificada con DNI N° 43938004 y con código de matrícula N° 7002826510; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Habilidades blandas en las relaciones interpersonales de los docentes de Instituciones Educativas de Lima, 2023

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador SANCHEZ VALVERDE , NURY FLOR asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Helga R. Majo Marrúfo
Jefe
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Anexo 11: Constancia de autorización

	INSTITUCION EDUCATIVA N° 898 8193 “VILLAS DE ANCÓN” INICIAL - PRIMARIA - SECUNDARIA	
"Año de la Unidad, la paz y el desarrollo"		
<u>OFICIO N°123-I.E.898-8193"V.A"-2023-D-EHS</u>		
Ancón, 26 de Julio del 2023		
SEÑORA	:	Dra. HELGA R. MAJO MARRUFO Jefa de la Escuela de Posgrado UCV
ASUNTO	:	Autorización de realizar trabajo de Investigación- aplicación de encuesta en la Institución Educativa N°898- 8193 "VILLAS DE ANCÓN". Referencia: Carta P. 0233- 2023-UCV-VA-EPG-F01/J
<p>Presente. -</p> <p>Me es grato dirigirme a Usted y a su despacho, con la finalidad de saludarle cordialmente a nombre de la dirección y comunidad educativa de la I. E N° 898-8193 "VILLAS DE ANCON"- distrito de Ancón. Para luego manifestarle lo siguiente:</p> <p>La Dirección concede el permiso respectivo para que la docente en mención proceda a realizar su investigación titulada "Habilidades blandas en las relaciones interpersonales de los docentes de Instituciones Educativas de Lima, 2023" en la institución educativa que dirijo.</p> <p>Aprovecho la oportunidad para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.</p> <p style="text-align: center;">Atentamente</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p style="text-align: center;">Mg. Edgar F. Herrera Sánchez</p> <p style="text-align: right;">Av. Marañón s/n Villas de Ancón ☎ 951704629</p>		



I.E.I. 386 "VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE"
UGEL 02

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Independencia 27 de junio del 2023.

DOCTORA:
HELGA R. MAJO MARRUFO
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO"

PRESENTE:

Asunto : - AUTORIZACIÓN PARA LLEVAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN LA I.E.I N° 386
"VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE"
- Carta P. 0224-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Es grato dirigirme a Ud, con la finalidad de saludarle cordialmente en calidad de director y de la I.E.I N°386 "VRHT", al mismo tiempo, comunicarle que, habiendo recibido la Carta de la Referencia solicitando Autorización para que la profesora **SANCHEZ VALVERDE, NURY FLOR**, realice su trabajo de investigación en el marco de su tesis conducente, mi despacho brinda la opinión favorable para que se desarrolle dicho trabajo de investigación titulado: **Habilidades blandas en las relaciones interpersonales de los docentes de Instituciones Educativas de Lima, 2023.**

Agradeciéndole la atención, que le preste al presente, aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,



Lic. Pedro Luis Camargo Rojas
DIRECTOR

Anexo 12: Cuadros de Resultados

Figura 1

Percepción de habilidades blandas.

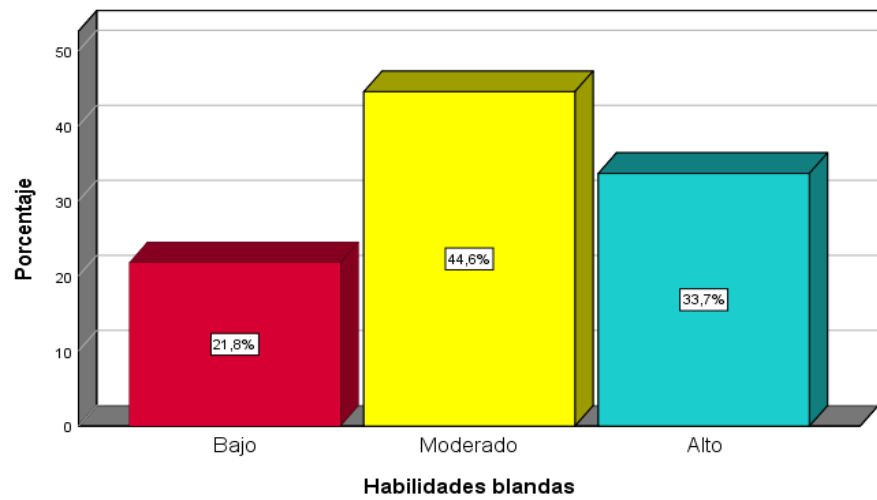


Figura 2

Percepción de dimensiones de las variables de habilidades blandas.

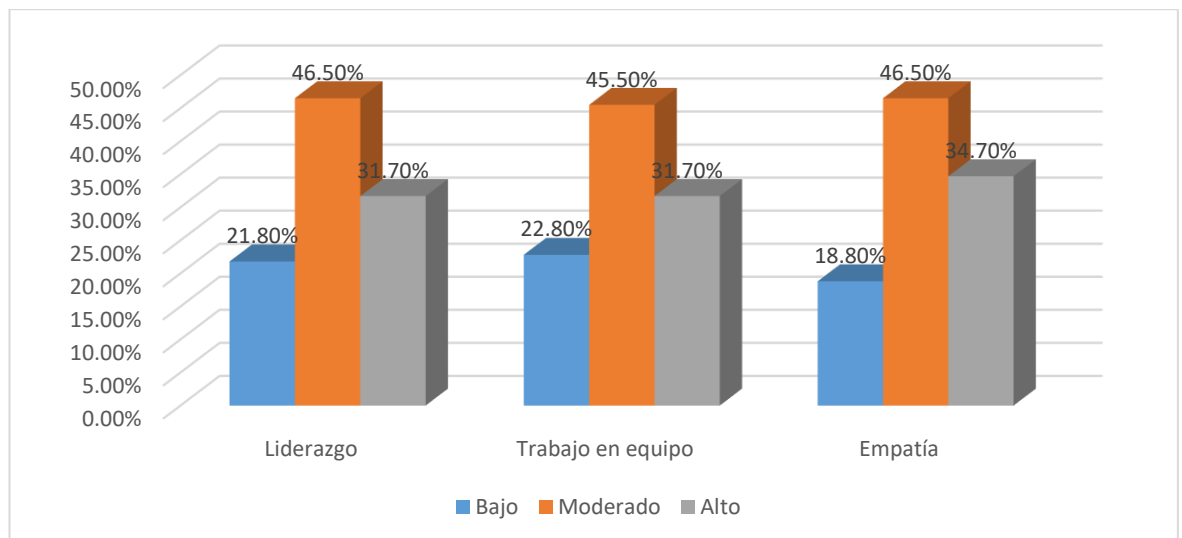


Figura 3

Percepción de la variable relaciones interpersonales.

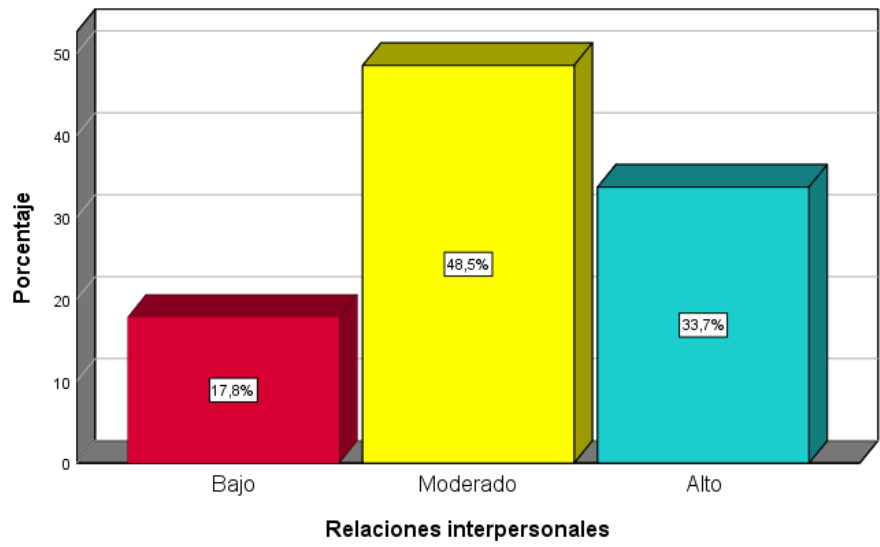


Figura 4

Percepción de dimensiones de la variable relaciones interpersonales.

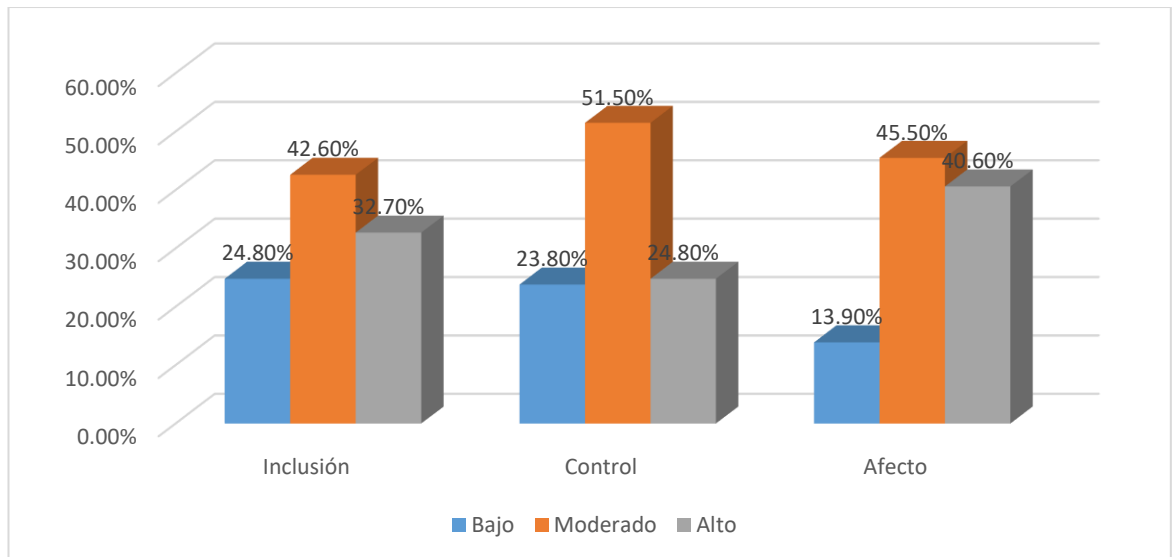


Figura 5
Habilidades blandas vs. Relaciones interpersonales,

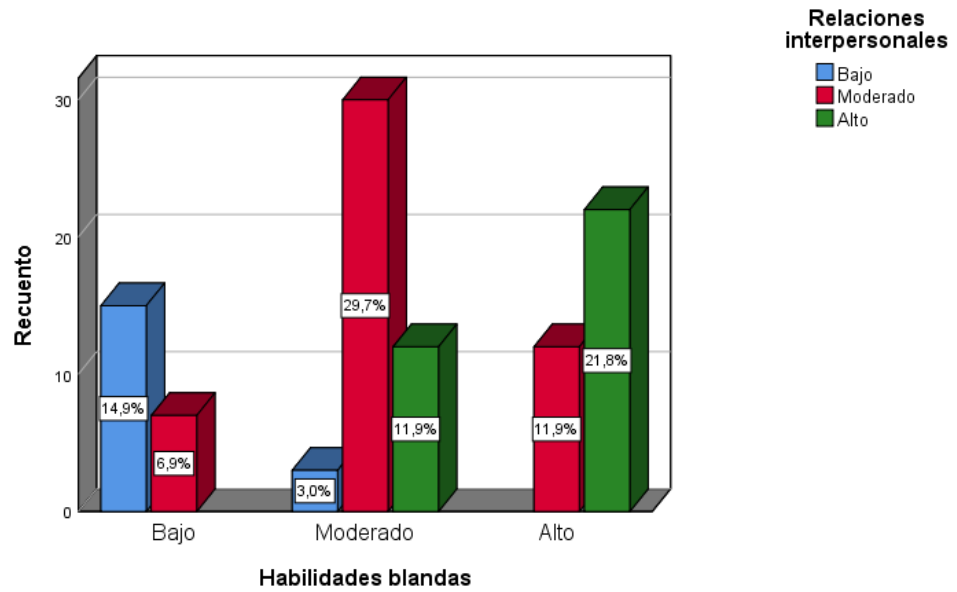


Figura 6
Habilidades blandas vs. Inclusión

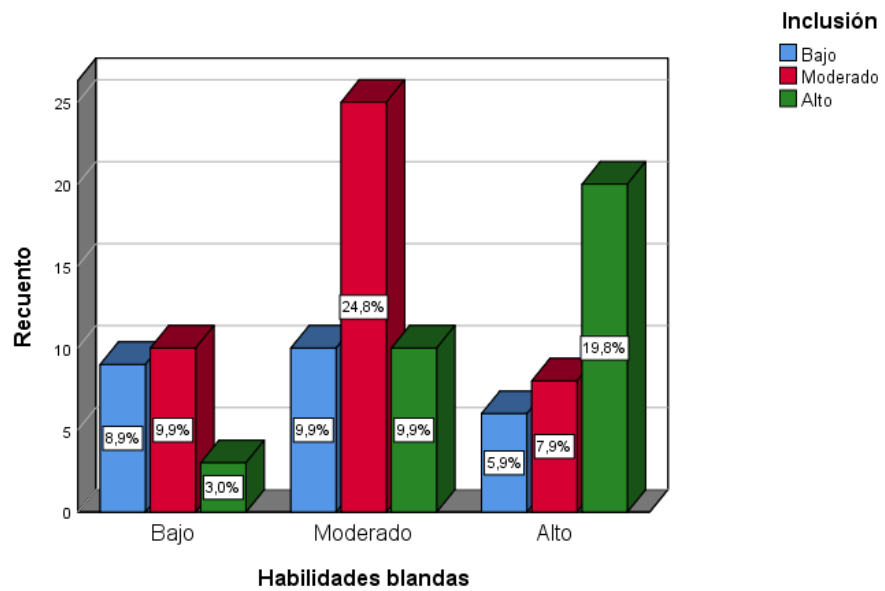


Figura 7
Habilidades blandas vs. Control

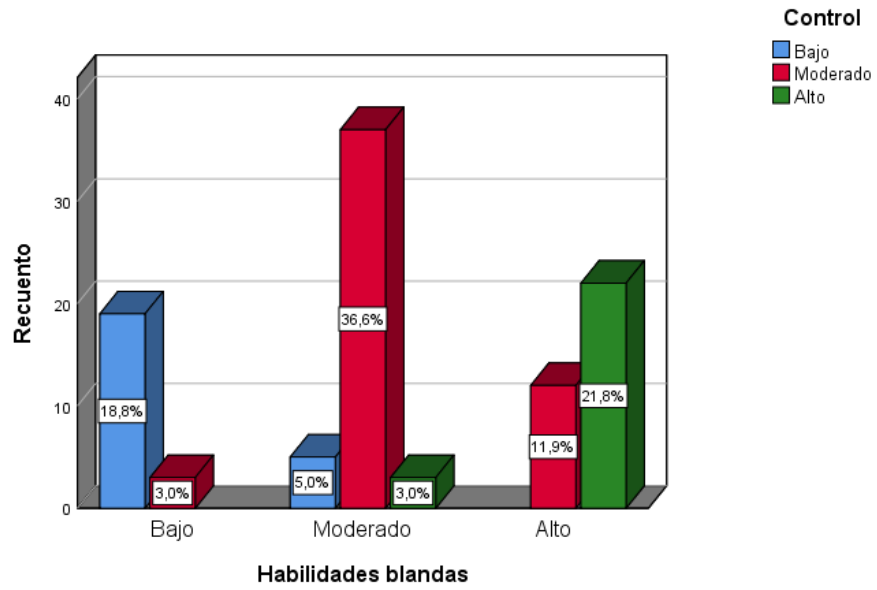
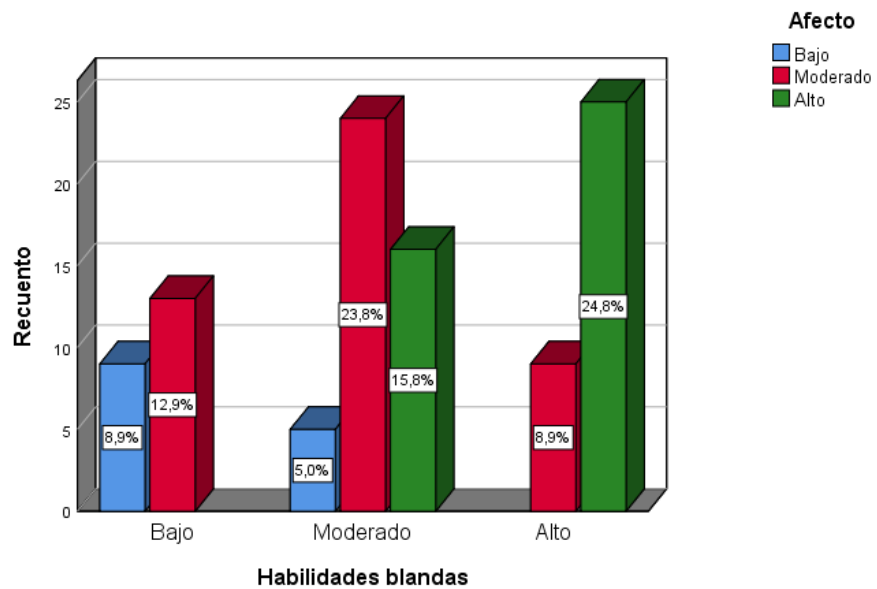


Figura 8
Habilidades blandas vs. Afecto



Anexo 13: Prueba de normalidad

La evaluación de normalidad de Kolmogorov-Smirnov fue utilizada debido a que la muestra es mayor a 50, lo cual la convierte en la prueba más adecuada para su medición. Para el análisis, se consideraron dos premisas fundamentales, las cuales son:

H₀: Los datos constituyentes de la muestra resultan de una distribución normal.

H₁: Los datos constituyentes de la muestra no resultan de una distribución normal.

Una vez establecidas las hipótesis mencionadas previamente, se procedió con el análisis de normalidad, consiguiendo los resultados siguientes:

Tabla 5

Resultados de la prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades blandas	,151	101	,000
Liderazgo	,123	101	,001
Trabajo en equipo	,131	101	,000
Empatía	,143	101	,000
Relaciones interpersonales	,154	101	,000
Inclusión	,105	101	,008
Control	,136	101	,000
Afecto	,151	101	,000

De los resultados se adjunta se interpreta lo siguiente: al tener un p valor menor a 0,050 (referencia nivel de riesgo 5%); se acepta la hipótesis que indica que los datos constituyentes de la muestra no resultan de una distribución normal, siendo una muestra no paramétrica para corroborar la hipótesis.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

TÍTULO DE LA TESIS

Habilidades blandas en las relaciones interpersonales de los
docentes de Instituciones Educativas de Lima, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Sánchez Valverde, Nury Flor (orcid.org/0000-0002-7799-2752)

ASESORES:

Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo (orcid.org/0000-0002-2366-6724)

Dra. Ayvar Bazán, Zoila (orcid.org/0000-0003-3844-585X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos
sus niveles

LIMA – PERÚ

2023

I INTRODUCCIÓN:

En el aspecto internacional la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura-Unesco (2020) describió que durante el tiempo pandémico los docentes experimentaron nuevos retos orientados a estrategias de entrenamiento, esto conllevó una acumulación de estrés, presión y ansiedad, que hasta la actualidad no se ha superado.

En ese contexto se hizo patente la importancia del bienestar emocional y social como elemento esencial en el proceso de aprendizaje. Según el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia - Unicef (2020), se enfatizó que dicho proceso se desarrolla de manera interdependiente, a través de las conexiones entre las personas. Por consiguiente, fue necesario establecer sistemas que brinden cuidado, apoyo y promoción de condiciones propicias para el bienestar, el bienestar psicológico y el fortalecimiento de la capacidad de resiliencia.

En el ámbito nacional, los docentes se enfrentaron a situaciones que no siempre fueron positivas, tal es así que estas conllevan a nuevas dificultades y tensiones, sin contar, en muchos casos, con las suficientes capacidades profesionales para abordarlas. Ello provocó desgaste emocional, agobio y estrés, nos lo indica la Comisión Económica para América Latina y el Caribe-Cepal (2020). Esta información dio cuenta de la relevancia de fortalecer entornos laborales en los que el docente pueda beneficiarse en el cumplimiento de sus objetivos, aportando su energía y esfuerzo necesarios, sin sobre exigirse.

Otra entidad que realizó atenciones a docentes es el Ministerio de Salud – Minsa, por medio de sus servicios de Psiquiatría, Psicología, Atención psicológica y salud mental en emergencias y desastres. Según el Sistema de Información Hospitalario (HIS-Minsa, 2019-2020), mostró que se incrementaron notablemente las asistencias médicas en relación al periodo pandémico. El servicio que más se incrementó fue el de atención psicológica y salud mental en emergencias y desastres. Esto mostró las necesidades y padecimientos en la salud mental por parte de las y los docentes durante esta etapa y que hasta la fecha no se ha superado tal es así que después de la crisis pandémica se ha

evidenciado que la estabilidad socioemocional y del equilibrio emocional son fundamentales para el cuidado de los docentes. Es primordial atender esta necesidad, dando solución a esta problemática, la labor docente mejoraría consigo mismo, en sus relaciones interpersonales y tendría un efecto positivo con respecto a la enseñanza en sus estudiantes.

En la Resolución Ministerial N°189-2021-Minedu del Compromiso de gestión escolar, en su quinto compromiso nos indicó la importancia de fortalecer y fomentar la participación democrática y la organización de la I.E. o programa, con el objetivo de promover relaciones interpersonales positivas entre todas las personas que forman parte de la comunidad educativa. Desarrollando un ambiente propicio acompañado de la práctica de habilidades blandas permitirá tener importantes logros en el progreso de las relaciones interpersonales de los maestros. Sin embargo, en el desarrollo del trabajo educativo como docentes nos venimos enfrentamos a diversas problemáticas en nuestras instituciones educativas conllevando a no dar cumplimiento a este compromiso, es por eso que es preciso maximizar el desarrollo de habilidades blandas a nivel personal y grupal, es necesario plantear una nueva mirada acerca de lo que significan las habilidades blandas y su impacto en las relaciones interpersonales.

En las I.E. donde se aplicó esta investigación se registraron continuamente incidentes entre docentes, debido a la falta de manejo a nivel socioemocional, vinculados con la falta de liderazgo, la escasa comunicación, trabajo en equipo deficiente, poco manejo de situaciones de gran estrés los cuales conllevan a un clima laboral desagradable entre docentes, asimismo muchos de los docentes tuvieron pocos años de experiencia a nivel educativo y no encontraron el debido apoyo académico por parte de sus colegas o coordinadores, los cuales no les proporcionaron un acompañamiento pedagógico adecuado ya que también no contaron con preparación en habilidades blandas, como resultado, se nota una reducción en la mejora de las relaciones interpersonales en la práctica docente.

Tomando en cuenta lo mencionado, se formuló como problema general: ¿Cómo influyen las habilidades blandas en las relaciones interpersonales de los docentes de las Instituciones Educativas de Lima, 2023?, asimismo, se propuso

los siguientes problemas específicos: ¿Cómo influyen las habilidades blandas en las dimensiones: necesidad de inclusión, control y afecto?

Este trabajo de investigación teóricamente se fundamentó en diversas teorías, entre las cuales se destacan la teoría de las inteligencias múltiples. Esta teoría propuso las inteligencias intrapersonal e interpersonal, las cuales están estrechamente relacionadas con las habilidades socioemocionales. Además, se sustentó en la teoría de la inteligencia emocional, que permitió identificar las habilidades individuales de cada persona. Asimismo, la teoría de las relaciones interpersonales enfatizó que una comunicación efectiva mejora las relaciones entre individuos. Por otro lado, se hizo uso de la teoría del clima organizacional, que proporcionó información sobre las características que influyen en el comportamiento y la motivación de los trabajadores dentro de una empresa y la inteligencia personal destacó que el establecimiento exitoso de relaciones con otras personas genera satisfacción tanto en el trabajo como en el estudio.

En cuanto a la relevancia práctica, se enfatizó que los hallazgos posibilitarán que otras personas los apliquen y se beneficien al enfrentar problemas similares. Asimismo, se podrán formular recomendaciones específicas que deberán ser adoptadas por las instituciones pertinentes, ofreciendo así asistencia en el abordaje de este tipo de situaciones.

Metodológicamente se ha empleado el método científico para garantizar la validez, confiabilidad y objetividad del estudio, respaldando las afirmaciones y las conclusiones de esta investigación; se han utilizado instrumentos por juicios de expertos y han sido correctamente validados.

Se planteó como propósito general: Determinar la influencia de las habilidades blandas en las relaciones interpersonales en los docentes Instituciones Educativas de Lima, 2023; a partir de ello se derivó los objetivos específicos que están incluidos en la matriz de consistencia.

Como hipótesis general se determinó lo siguiente: Las habilidades blandas influyen positivamente en las relaciones interpersonales de los docentes Instituciones Educativas de Lima, 2023 y como hipótesis específicas, las habilidades blandas influyen de manera relevante en las dimensiones ya mencionadas

II MARCO TEÓRICO:

En cuanto al ámbito internacional se consideraron los siguientes estudios:

Reyes et al., (2022) tuvieron como objetivo visualizar, analizar y sintetizar las pruebas de docentes que participaron de una formación socioemocional. Su aplicación fue mediante cuestionarios, se halló que la formación de habilidades socioemocionales a partir de la ética del cuidado de sí, es una contribución destacada para la innovación educativa, a su vez revalorizar y humanizar al docente

Parra y Silva (2021) llevaron a cabo una investigación cuyo objetivo fue desarrollar estrategias innovadoras de liderazgo efectivo para generar un impacto positivo en las relaciones interpersonales entre los maestros y mejorar el ambiente laboral dentro de la I.E.; el estudio se basó en una metodología descriptiva con un enfoque cuantitativo. Los resultados del estudio llevaron a los investigadores a concluir que la implementación de un plan de liderazgo efectivo tuvo efectos positivos en la comunidad educativa, al mejorar el ambiente laboral, fortalecer las habilidades, facilitar el progreso y difusión del proyecto de educación en beneficio de la sociedad. Además, se promovió la excelencia educativa y se logró mayor rendimiento en la ejecución de los procesos educativos.

Torres y Buitrago (2019) se empleó un enfoque de investigación cuantitativa, con un diseño transversal de amplio alcance y no experimental. Lo que se halló indica los niveles elevados de optimismo, autoconcepto negativo emocional y alta despersonalización, asimismo, se encontraron conexiones significativas entre las escalas previamente mencionadas. Además, se observaron diferencias significativas según el género, la edad, el sector y el grado educativo en el que se desempeñaban los docentes.

Fernández (2019) su finalidad fue analizar en los docentes y directores el desarrollo de dos habilidades blandas: inteligencia emocional y asertividad, descubrir roles de trabajo y determinar áreas de oportunidad; utilizó un enfoque cualitativo y alcance descriptivo; concluyó que es necesario abordar las creencias pedagógicas de los docentes, ya que aún perduran elementos

de los enfoques educativos tradicionales en las aulas. Los actores del ámbito educativo solicitan una capacitación que incluya tanto modalidades presenciales como mixtas, y no solo virtual, para desarrollar la sensibilidad humana necesaria en la aplicación de habilidades sociales acorde a las metas de las corrientes educativas actuales.

Lema (2019) llevó a cabo un estudio descriptivo y exploratorio con enfoque metodológico cuantitativo, donde se reveló que gran cantidad de los docentes no implementan métodos de liderazgo en su práctica del día a día. Los resultados resaltaron la necesidad de desarrollar métodos educativos que fortalezcan el liderazgo docente y sus relaciones personales. Para evaluar la viabilidad de los métodos de desarrollo de liderazgo de los maestros, se realizó una evaluación teórica con la participación de expertos. Estos examinaron y consideraron las estrategias de manera profesional, llegando a la conclusión de que son factibles, viables y permiten la involucración eficiente de sus integrantes en el proceso de relaciones dentro del ámbito educativo.

En cuanto al ámbito nacional se tomó en consideración los siguientes estudios:

Vargas (2019) se propuso establecer la relación entre las habilidades blandas y las interacciones personales de los profesores. Se utilizó un enfoque cuantitativo de tipo básico, con un diseño y nivel de correlación. Los resultados obtenidos evidenciaron una relación directa y significativa entre las habilidades blandas y las interacciones personales de los profesores.

Grimaldos (2022) en directivos investigó la influencia de las habilidades blandas para mejorar el Clima Institucional en las I.E. Para alcanzar este propósito, se empleó el nivel explicativo y diseño pre experimental. Los resultados obtenidos revelaron que el programa de habilidades sociales en directivos tiene una influencia notable en la optimización del clima institucional.

Lozano et al., (2022) tuvieron como objetivo determinar el valor de la enseñanza de habilidades blandas en la educación y su incorporación en su currículo de estudios superiores. Empleó la metodología de tipo cuantitativo, ya que se efectuó una investigación documental y descriptivo de los textos. Concluyendo en que estas habilidades deben ser incluidas en los currículos de

formación básica y superior, ya que esto permitiría aportar una educación de calidad con los estudiantes y docentes.

Islachin (2020) estableció la relación entre habilidades socioemocionales y relaciones interpersonales en docentes de Instituciones Educativas de nivel inicial. Su estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo básico, descriptivo correlacional y de nivel no experimental. Los resultados concluyeron que se observa una correlación directa, significativa y de magnitud media entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los maestros.

Entre las teorías que sustentan a las habilidades blandas se consideró el de las inteligencias múltiples de Howard Gardner (2001) sostuvo cómo educar las inteligencias múltiples, el modo de evaluarlas, y como hacer que en la escuela se logre la atención de estas. Identificó las siguientes inteligencias: naturalistas, lógico matemáticas, lingüísticas, musicales, espaciales, cinético corporales, intrapersonales e interpersonales. Estas dos últimas se encuentran relacionadas con las habilidades blandas o socioemocionales, las interpersonales comprenden habilidades tales como el liderazgo, solución de conflictos y análisis de la sociedad. Por su parte, las inteligencias intrapersonales, se vinculan con la comprensión de sí mismo, el aspecto auto emocional y auto sentimental de las personas. Estas habilidades han de desplegarse de manera completa en los docentes propiciando tomar decisiones fundamentales en la vida. Asimismo, otra teoría vinculada al desarrollo de habilidades socioemocionales fue la de Goleman (1996) el cual, en su teoría sobre la inteligencia emocional, sostiene que es la capacidad que posee una persona para identificar emociones. de sí mismo y la habilidad para tener su control. Goleman consideró a cinco capacidades con respecto a las habilidades socioemocionales: autoconocimiento, automotivación autorregulación, habilidades sociales y empatía. En cuanto a las teorías que dieron sustento a la variable relaciones interpersonales, citamos a la teoría de las relaciones interpersonales, cuyo representante es Carl Rogers (1984), influyente psicólogo en áreas tales como: educación, psicoterapia y resolución de conflictos. La teoría de Rogers estuvo centrada en el individuo y no en el tratamiento grupal, en este aspecto, López (2004), señaló que Rogers desarrolló el trabajo de mediador del grupo, pero no de orientador en el cumplimiento de objetivos específicos, ya que busca crear un

clima propicio que conlleve al aprendizaje, mediante la aceptación y entendimiento empático de sus miembros. En su estudio Rogers indagó medios, como la comunicación para mejorar las relaciones interpersonales, permitiendo que los individuos alcancen su máximo potencial mediante la modificación de su conducta; puesto que todo individuo tiene el propósito de crecer, desarrollar su personalidad y aumentar su interacción con los demás. Por consiguiente, el docente puede obtener un cambio y autorregular su conducta, con sus autoridades, colegas y alumnos; maximizando sus relaciones interpersonales aportando a su desarrollo personal, profesional y socialmente. Así como lo menciona la Teoría del Clima Organizacional de Likert (1968), se argumenta que el comportamiento de los empleados está directamente influenciado por el comportamiento administrativo y la calidad organizacional que ellos perciben. Por lo tanto, la relación se determinará según la apreciación del clima organizacional, que incluye factores relacionados con la estructura del sistema organizacional, el contexto y la tecnología, así como la posición jerárquica del individuo dentro de la organización, su salario, personalidad, disposición, nivel de satisfacción y percepción.

Con respecto a la variable habilidades blandas, Raciti (2015), refirió que las habilidades blandas son el conjunto de cualidades, comportamientos y características de un individuo, las cuales las desarrolla paulatinamente en el tiempo, permitiéndole dar respuestas proactivamente a diferentes situaciones en su ámbito laboral y personal. Además, un docente que posee amplia selección de habilidades emocionales incrementa su empatía y reconoce con eficiencia el afecto que recibe, manteniendo una buena relación con sus estudiantes según nos lo indica Ellouz y Hachana (2016), por eso es importante en la actualidad que los trabajadores de las diversas áreas o ámbitos de una organización deben disponer de habilidades blandas, Manrique et al., (2018) sostuvo que son un acumulado de capacidades de carácter inter e intrapersonales direccionadas al crecimiento a nivel personal, las cuales van a permitir una adecuada relación laboral y mejora en las organizaciones donde permanezca, esta variable está encaminada a propiciar adecuadas relaciones entre las personas asegurando su valoración dentro del desarrollo organizacional. Como lo menciona Caballo (1986) las habilidades socioemocionales hacen referencia a un adecuado

desarrollo social donde sea visible los sentimientos, exigencias y criterios que permitan un desempeño adecuado consecuente al evento social. A su vez consideró a esta habilidad como un conjunto de actuaciones adquiridas, desarrolladas por individuos en un ambiente interpersonal, dando a conocer anhelos, sentimientos, comportamientos verbales, no verbales y juicios; de esta manera aceptando respuestas de acuerdo a la situación que se presente, para dar soluciones rápidas y acortando la probabilidad que aparezcan en el futuro. Por estos motivos, las habilidades socioemocionales en los docentes son herramientas imprescindibles para lidiar con la habitualidad de la escuela, es así que lo refiere Herrera et al., (2015). También lo indicó Rodríguez (2020) las habilidades blandas son capacidades socioemocionales, las cuales están ligadas a la inteligencia emocional y que forman la base transversal con el objetivo que la persona desarrolle experimentando satisfacción al alcanzar el éxito tanto en el ámbito personal como profesional. Así mismo Barrón (2018) nos refirió que las habilidades blandas mejoran considerablemente el ambiente escolar, por lo tanto, es importante para un buen progreso en las relaciones interpersonales plantear y desarrollar las habilidades sociemocionales de los docentes para un correcto desarrollo de los desempeños en la práctica pedagógica. También Torres & Hernández (2020) señaló la necesidad de promover las habilidades socioemocionales de los docentes, que le conlleve hacer funcional y beneficioso, no centrándolo solo en el alumno, sino que se logre un acercamiento entre docentes. Como lo señala Ortega (2016) es el modo como una persona se relaciona con otras, mediante las habilidades blandas, de manera particular las relaciones con los demás necesitan del manejo de las emociones, reconocer a las personas que quieren brindar soluciones a los problemas que se suscitan en el día a día.

Raciti sostuvo en la variable habilidades blandas cinco dimensiones de las cuales se tomó tres de ellas para el desarrollo de esta investigación, tales como liderazgo, trabajo en equipo y empatía.

Con relación a la dimensión liderazgo, Raciti (2015) la estableció como la habilidad de encaminar, guiar grupos de personas para obtener un bien común que sea favorable de manera grupal e individual. Asimismo, tomó en cuenta características esenciales tal como el trabajo organizado, la planificación

estratégica y la comunicación asertiva. Según lo manifestó Pérez (2011) es fundamental tener en cuenta que el liderazgo actúa como proceso natural, con la opción de impactar en las actividades de los miembros para guiarlos o gestionarlos hacia los objetivos claros de las organizaciones, así también señaló Rosales (2013) al liderazgo, como un modelo de inteligencia que desarrolla una persona, capacitándola para dirigir y atraer a grupos sociales a alcanzar sus logros. En este aspecto, los docentes desarrollan un papel fundamental de líderes, puesto que se requiere para llegar a obtener objetivos y metas en las instituciones educativas, entre docentes y con sus estudiantes los cuales tendrán un modelo a imitar. El liderazgo en el sistema educativo es imprescindible para asegurar una comunidad donde cada docente sea responsable de sus actos, así como de edificar una sociedad humana y justa.

Raciti (2015) describió la dimensión trabajo en equipo como segunda dimensión, indicó que son el conjunto de habilidades y destrezas que posee el individuo o los asistentes deben efectuar durante el desarrollo de actividades programadas. La práctica del liderazgo participativo, la comunicación asertiva, la responsabilidad de todos los integrantes y delegar funciones acordes a sus capacidades e intereses son indispensables para el desarrollo de esta dimensión. Asimismo, Ayoko (2020) nos dijo que es la facultad que tienen las personas para aportar en conjunto soluciones e ideas ante una determinada situación con la finalidad de cumplir objetivos en común. Tal es así que Singer (2004) sostiene que para darse un desarrollo adecuado del trabajo en equipo es preciso se fortalezca o exista una real conexión corporativa, creando un compromiso con la participación de todos los miembros, debiéndose respetar en todo momento, más aún, en momentos de crisis, conflictos de gran tensión, donde el equipo debe permanecer en unidad. Al mismo tiempo indicó que si los equipos fracasan es porque se está dando cuatro errores: la primera, cuando no se trazan metas claras; la segunda, la falta de soporte la dirección o de los ejecutivos; la tercera, el liderazgo no efectivo en los equipos de trabajo; y el último, la individualidad de algunos de los miembros, los cuales desvían las metas y objetivos. Mientras que Minedu (2016) aseguró que el trabajo en equipo o trabajo cooperador es la unificación de puntos de vista, capacidades, habilidades, conocimientos, experiencias y esfuerzos individuales para lograr

objetivos en común. Ello se logrará en cuanto exista un acuerdo en el interior del grupo sobre el papel y la función que debe asumir cada miembro, así como el nivel de compromiso que deben presentar para propiciar un buen clima laboral. La empatía fue definida por Raciti (2015) como tercera dimensión, señaló que es la facultad de sentir, entender las emociones y sentimientos de otras personas, en otras palabras, sentir afecto para propiciar vínculos de amistad y conexión emocional con los demás. Además. La empatía es una cualidad con mucho valor, por ser una habilidad que pocas personas la desarrollan en sus relaciones interpersonales; esto direccionado al ámbito educativo, desarrolla e impulsa relaciones sanas y estables en toda la comunidad educativa.

La segunda variable es relaciones interpersonales, en la cual Ander (2016) sostuvo que es el lenguaje usual, es decir la afinidad o relaciones entre individuos sobre la base de la reciprocidad y comprensión; asimismo Bisquerra (2003) manifestó que es un intercambio recíproco entre dos o más individuos, el cual realizamos al comunicarnos con los que se encuentran a nuestro alrededor, son relaciones sociales que pueden suceder en distintos contextos; tales como en la familia, reuniones sociales, barrio, centro de labores, amistades, etc.; permitiendo convivir con los demás individuos de manera cordial, beneficiando la práctica docente y por supuesto a la institución donde laboran provocando un clima positivo. A su vez Vélez y Hoyos (2021) afirmaron que las relaciones interpersonales son diversas relaciones de forma recíprocas, que se dan entre dos o más personas. Sobre el tema Stewart, et al. (2021) sostuvo que son la agrupación de herramientas que direccionadas eficientemente ayudan a mantener un clima estable. Asimismo, Mostacero y Gago (2021) sostuvieron que las relaciones interpersonales es la facultad que poseen las personas para relacionarse eficazmente con los demás según la necesidad de cada uno. En base a ello Paredes (2017) manifestó que las relaciones interpersonales están bien fundadas en el conocimiento, reflexión y comprensión entre individuos, asegurando su desenvolvimiento en cualquier aspecto dentro de las entidades, donde los colaboradores deben acoplar sus conocimientos, experiencias e intereses, con el fin de lograr las metas planteadas. Es así que Sedano (2021) en el contexto educativo, se ha señalado que las relaciones interpersonales entre los docentes ocupan un papel fundamental. Estas relaciones involucran

elementos como la comunicación, interacción, motivación y convivencia, los cuales son indispensables para un desempeño laboral docente positivo.

En relación a lo manifestado, las dimensiones de las relaciones interpersonales, tiene como primera dimensión: La necesidad de inclusión; según Ander (2016) es la facultad que debe tener el individuo con el objetivo de crear relaciones con otros individuos, debiendo ser de manera armoniosa, a través de la empatía, estableciendo el diálogo, recogiendo sugerencias, considerando que todos los individuos tienen la misma posibilidad, con la finalidad de mejorar el clima laboral. Asimismo, Fritzen (2003) define a la necesidad de inclusión como la necesidad de reconocimiento social y de aceptación por parte de un grupo social. Es necesario considerar en todas las áreas del conocimiento la diversidad, brindando la oportunidad de utilizar distintas técnicas, procedimientos o estrategias que conlleven a la educación incluyendo la igualdad de oportunidades.

En cuanto a la segunda dimensión, es la necesidad de control señalada por Ander (2016) el cual manifestó que es el estado emocional de permanecer estable, para ello debe tener la aptitud de sostener este estado emocional frente a diversas circunstancias al relacionarse con otros individuos, en diversas oportunidades pese a no estar de acuerdo es conveniente y necesario poner autoridad y tomar decisiones con propiedad. Asimismo, Botina (2017) sostuvo que, lo principal es conseguir conocer los sentimientos, y basado en ello poder controlarse tratando de no lastimar la susceptibilidad de otros. Detectando el problema permitirá ayudar al individuo a reconocer sus sentimientos y partiendo de ello comenzar a tener un mejor trato hacia los otros, siendo más comprensible.

Por último, la tercera dimensión es la necesidad de afecto; según Ander (2016) afirmó que los momentos en los que una persona expresa sus afectos, emociones y sentimientos son oportunidades para mostrar la conexión que existe entre las personas. A través de estas manifestaciones, se generan encuentros y conversaciones con otros, considerando los sentimientos y las emociones involucradas.

Según la perspectiva epistemológica, la investigación ha propuesto métodos científicos que se basan en la observación de la realidad. Este enfoque implica examinar la realidad utilizando instrumentos confiables y luego interpretar los datos a la luz de teorías establecidas. El objetivo es obtener conclusiones válidas y generar nuevo conocimiento o confirmar el existente.

III METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El estudio fue de tipo básico, ya que su objetivo era ampliar el conocimiento existente, de acuerdo con las directrices establecidas por Ander-Egg (2011) consideró que la investigación básica se centra en el incremento de los conocimientos teóricos, con el fin de contribuir de manera precisa en ciertas disciplinas sin tener un interés directo en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas.

3.2.1 Diseño de investigación

El estudio fue llevado a cabo con el diseño no experimental, ya que no se buscó cambiar o manipular de manera intencional las variables. De acuerdo con Hernández et al. (2014), se refiere a estudios en los que las variables independientes no fueron deliberadamente modificadas para observar su efecto sobre otras variables.

El nivel de investigación llevada a cabo fue de alcance correlacional causal, con el objetivo de demostrar el impacto de una variable sobre otra y sus dimensiones específicas en un contexto particular. Las investigaciones correlacionales buscaron cuantificar el grado de relación existente, así como analizar la reciprocidad presente en las hipótesis bajo un control constante (Hernández, 2010).

Se llevó a cabo en un enfoque cuantitativo, donde se procesaron los datos utilizando tablas y figuras con contenido numérico, lo que permitió obtener conclusiones específicas mediante el procedimiento de planificación y organización. Según lo señalado por Hernández y Mendoza (2018), este tipo de estudio utiliza el acopio de información para someter a prueba la hipótesis y establecer el patrón estadístico del comportamiento, con el fin de responder a los objetivos y al problema de investigación.

En relación al método, se empleó el método hipotético deductivo, el cual es deductivo en su naturaleza, ya que busca confirmar o refutar las posibles respuestas mediante la deducción de conclusiones que se comparan con los hechos observados, tal como lo señala Bernal

(2008) sostuvo que este procedimiento permitió analizar las proposiciones generales y llegar a conclusiones particulares, deduciéndolas en función de las características presentadas por la variable para determinar los resultados. Además, se consideró hipotético, ya que tuvo como objetivo proporcionar una respuesta a la problemática planteada

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Habilidades blandas

Raciti (2015), refirió que las habilidades blandas son el conjunto de cualidades, comportamientos y características de un individuo, las cuales las desarrolla paulatinamente en el tiempo, permitiéndole dar respuestas proactivamente a diferentes situaciones en su ámbito laboral y personal.

Operacionalmente esta variable consideró tres dimensiones, que fueron: liderazgo, trabajo en equipo, empatía, donde cada dimensión mostró sus indicadores respectivamente.

Variable dependiente: Relaciones interpersonales

Ander (2016) sostuvo que las relaciones interpersonales es el lenguaje usual, es decir la afinidad o relaciones entre individuos sobre la base de la reciprocidad y comprensión.

La conceptualización operacional práctica de esta variable consideró 3 aspectos o dimensiones distintos.: necesidad de inclusión, control y de afecto, cada una de ellas con sus respectivos indicadores

Indicadores: son características de las variables que permiten medir de modo general sus dimensiones. Debiendo ser coherente con el marco teórico y con lo planteado en los instrumentos que recolectan los datos.

Escala de medición: con respecto a la medición de las variables se utilizó la escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.1.1 Población: Según Valderrama (2015) sostiene que es el grupo de todos los ejemplares con particularidades comunes, por lo tanto, se tuvo en cuenta como muestra a la totalidad del fenómeno de quienes tuvieron una característica común. Con una población comprendida con 101 docentes de los distintos niveles de Educación de las I.E. de Lima.

Criterios de inclusión: Los 101 docentes de las dos instituciones educativas de Lima.

Criterios de exclusión: Docentes que no tuvieron la intención de dar respuesta con este estudio, ya que estuvieron de licencia, asimismo se excluyó al personal de mantenimiento y administrativo ya que este estudio está dirigido a personal docente.

3.2.1 Muestra

Con respecto a la muestra Valderrama (2015) la definió como el subconjunto de integrantes que representó a la población y que permitió estudiar dicho fenómeno. En este estudio se consideró como personas de estudio una muestra conformada por 81 colaboradores.

3.3.1 Muestreo

El muestreo tuvo como finalidad alcanzar muestras representativas que conlleven con claridad a obtener características de la población. El tipo de muestreo utilizado en esta investigación fue no probabilístico, ya que los elementos de investigación fueron seleccionados directamente por la investigadora sin seguir un proceso aleatorio.

3.4.1 Unidad de Análisis

Conformada por cada uno de los 82 participantes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En concordancia a Martínez (2006), las técnicas de investigación englobaron pasos y acciones que permitieron al investigador obtener la información necesaria para responder a las preguntas de estudio. En otras palabras, esto implicó describir los pasos, procesos y actividades que el investigador tuvo que llevar a cabo para obtener información de los participantes. En consecuencia, la técnica usada en esta investigación fue la recopilación de datos a través de encuestas, lo cual facilitó la obtención de información relevante para el estudio.

En el estudio realizado por García (2004), mencionó que el cuestionario se conceptualiza como un conjunto de preguntas relacionadas y cohesionadas, redactadas de manera específica y objetiva para que los encuestados respondan sin la intervención del encuestador. Para esta investigación, se utilizó un cuestionario como herramienta para recopilar información sobre las dos variables. Los dos cuestionarios empleados en este estudio son del tipo escala, con preguntas diseñadas para que los docentes expresen sus percepciones sobre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas de Lima

La validez conlleva a verificar si el instrumento de medición mide lo que realmente queremos medir, Cronbach (1960) propuso seguir los siguientes pasos para determinar la validez de constructo: identificar las construcciones que podrían explicar el rendimiento en el instrumento, formular hipótesis verificables basadas en la teoría que aborda cada construcción, y recopilar datos para poner a prueba estas hipótesis.; esta investigación estableció su validez mediante la evaluación de su instrumento con el juicio de 3 expertos, los cuales consideraron los siguientes criterios: pertenencia, claridad y relevancia .

La confiabilidad se refiere según Camarillo (2011), a la probabilidad de obtener resultados similares al replicar un estudio. La evaluación de confiabilidad del instrumento de medición en este estudio se realizó por medio del Alfa de Cronbach con una escala de valores mediante una prueba piloto con 10 docentes, asimismo se pudo determinar que los instrumentos eran confiables, arrojando como coeficiente Alfa de

Cronbach 0,9054 para la variable habilidades blandas y 0,9532 para la variable relaciones interpersonales, ambos poseen una alta confiabilidad.

3.5. Procedimientos

El procedimiento que se desarrolló fue solicitar los permisos pertinentes, se envió la solicitud a los directivos de I.E., para la aplicación de los instrumentos en los docentes, obteniendo respuestas positivas ante la petición, se llevó a cabo con ello la ejecución del instrumento por medio de un formulario virtual y también en formato físico, haciendo manejo de la herramienta tecnológica Google; el cual fue compartido en su grupo de trabajo de la herramienta WhatsApp, asimismo se visitó las instalaciones de las I.E. para su resolución; a través de sus respuestas se recolectó información y datos para la investigación, seguidamente se procedió hacer el análisis y estadísticas respectivas de sus respuestas.

3.6. Método de análisis de datos

Según Sánchez et al. (2021), es una actividad enfocada en cuantificar y diagnosticar datos utilizando códigos y tabulaciones para realizar mediciones y comparaciones basadas en proporciones estadísticas. Esto se llevó a cabo considerando la muestra del estudio y las respuestas obtenidos de los instrumentos, los cuales fueron registrados en un archivo de Excel. Posteriormente, se enviaron para su procesamiento utilizando el software SPSS, lo que permitió realizar cálculos estadísticos descriptivos e inferenciales, incluida la regresión logística ordinal. Mediante este software, se determinó el nivel de influencia de cada variable. Verificándose los resultados obtenidos se derivaron hallazgos y recomendaciones a partir de ello.

3.7. Aspectos éticos

Según lo manifestado por Aristizábal (2012) toda investigación que se conceptualice como científica, debe señalar valoración e identificación ética de los contenidos, anticipadamente a su publicación, siendo una acción responsable entre quiénes están a cargo de su publicación y divulgación; se ha garantizado en este estudio la protección de la

identidad de los participantes, además de asegurar que la información registrada no sea una copia textual de otro estudio de investigación. El trabajo se elaboró siguiendo las normas de la universidad, así como las pautas establecidas en la guía de elaboración de trabajos para la obtención de grados y títulos, y cumpliendo con las normas APA 7.

IV RESULTADOS

Tabla 1

Descripción de resultados habilidades blandas.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	22	21,8%
	Moderado	45	44,6%
	Alto	34	33,7%
	Total	101	100,0%

Acorde a la tabla descriptiva adjunta con su grafica de apoyo, se puede visualizar que, de los 101 docentes encuestados, el 44,6% de ellos denotaron habilidades blandas de nivel moderado, así también un 33,7% de la muestra de estudio expresaron un nivel alto de habilidades blandas y solo un 21,8% de los maestros encuestados manifestaron un nivel bajo.

Tabla 2

Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones

Niveles	Liderazgo		Trabajo en equipo		Empatía	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	22	21.8%	23	22.8%	19	18.8%
Moderado	47	46.5%	46	45.5%	47	46.5%
Alto	32	31.7%	32	31.7%	35	34.7%
Total	101	100%	101	100%	101	100%

Con relación a la tabla agrupada descriptiva y su grafica adjunta, se evidencia que el 46,5% de la población estudiada mostraron un nivel moderado de liderazgo. Por otra parte, un 45,5% de los profesores participativos de la encuesta denotaron un nivel moderado de trabajo en equipo. Finalmente, un 46,5% de ellos expresaron un nivel moderado de empatía.

Tabla 3*Descripción de resultados relaciones interpersonales.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	18	17,8%
	Moderado	49	48,5%
	Alto	34	33,7%
	Total	101	100,0%

De los resultados alcanzados en la tabla descriptiva y su grafica de apoyo, el 48,5% de los maestros encuestados expresaron un nivel moderado de relaciones interpersonales, así también, un 33,7% de la muestra de estudio manifestaron un nivel alto de relaciones interpersonales, mientras que un 17,8% de los docentes encuestados demostraron un nivel bajo de relaciones interpersonales.

Tabla 4*Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones*

Niveles	Inclusión		Control		Afecto	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	25	24.8%	24	23.8%	14	13.9%
Moderado	43	42.6%	52	51.5%	46	45.5%
Alto	33	32.7%	25	24.8%	41	40.6%
Total	101	100%	101	100%	101	100%

En lo que concierne a la prueba de hipótesis, debido a la naturaleza de las variables medidas por medio de instrumentos de escala ordinal, se ejecuta la regresión logística ordinal. Por tal sentido, se consideran cuatro hipótesis para este propósito:

Tabla 5*Información de prueba de ajuste de los modelos*

VARIABLES/DIMENSIONES	Modelo	Logaritmo de verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Las habilidades blandas influyen positivamente en las relaciones interpersonales	Sólo interceptación	151,609			
	Final	20,497	131,111	2	,000
Las habilidades blandas influyen positivamente en la inclusión	Sólo interceptación	39,586			
	Final	25,911	13,675	2	,001
Las habilidades blandas influyen positivamente en el control	Sólo interceptación	106,483			
	Final	13,403	93,080	2	,000
Las habilidades blandas influyen positivamente en el afecto	Sólo interceptación	62,068			
	Final	19,239	42,829	2	,000

De acuerdo los resultados se encontraron de las habilidades blandas en las relaciones interpersonales y respectivas dimensiones, se evidencia que existe influencia de las habilidades blandas de las relaciones interpersonales en todas las dimensiones.

Tabla 6*Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio*

VARIABLES/DIMENSIONES		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Las habilidades blandas influyen positivamente en las relaciones interpersonales	Pearson	,758	2	,685
	Desviación	1,313	2	,519
Las habilidades blandas influyen positivamente en la inclusión	Pearson	5,111	2	,078
	Desviación	4,847	2	,089
Las habilidades blandas influyen positivamente en el control	Pearson	,198	2	,906
	Desviación	,375	2	,829
Las habilidades blandas influyen positivamente en el afecto	Pearson	2,977	2	,226
	Desviación	4,482	2	,106

Se observa que los datos se ajustan al modelo de regresión logística ordinal

Tabla 7*Estimación de parámetros*

Estimación de parámetro		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.
Umbral	[Relacionesinterpersonales1 = 1]	-4,532	,704	41,437	1	,000
	[Relacionesinterpersonales1 = 2]	-,623	,359	3,010	1	,083
Ubicación	[Habilidadesblandas1=1]	-5,308	,834	40,499	1	,000
	[Habilidadesblandas1=2]	-1,683	,490	11,810	1	,001
	[Habilidadesblandas1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral	[Inclusión1 = 1]	-2,236	,410	29,783	1	,000
	[Inclusión1 = 2]	-,194	,337	,330	1	,565
Ubicación	[Habilidadesblandas1=1]	-1,913	,548	12,201	1	,000
	[Habilidadesblandas1=2]	-1,215	,446	7,421	1	,006
	[Habilidadesblandas1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral	[Control1 = 1]	-5,428	,792	46,980	1	,000
	[Control1 = 2]	-,613	,359	2,917	1	,088
Ubicación	[Habilidadesblandas1=1]	-7,276	1,006	52,305	1	,000
	[Habilidadesblandas1=2]	-3,313	,694	22,801	1	,000
	[Habilidadesblandas1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral	[Afecto1 = 1]	-4,228	,606	48,690	1	,000
	[Afecto1 = 2]	-1,041	,390	7,139	1	,008
Ubicación	[Habilidadesblandas1=1]	-3,982	,706	31,783	1	,000
	[Habilidadesblandas1=2]	-1,745	,496	12,361	1	,000
	[Habilidadesblandas1=3]	0 ^a	.	.	0	.

Se puede apreciar la estimación de parámetros, entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales. De la misma forma, se aprecia que el coeficiente Wald asociado a cada prueba es mayor a 4. De esta forma, habilidades blandas en bajo (Wald = 40.499 > 4; sig. = .000 < 0.05), es predictor de las relaciones interpersonales en bajo (Wald = 41.437 > 4; sig. = 0.000 < 0,05). Asimismo, Se aprecia que el coeficiente Wald asociado a cada prueba es mayor que 4. Lo que quiere decir que, las habilidades blandas en bajo (Wald = 12.201 > 4; sig. = ,000 < 0,05), es predictor de la inclusión en bajo (Wald = 29.783; sig. =,000 < 0,05). De la misma forma, los resultados alcanzados, se percibe que las habilidades blandas en bajo (Wald = 52.305 > 4; sig. = ,000 < 0,05), es predictor de control en bajo (Wald = 46.980; sig. =,000 < 0,05). Finalmente, los resultados de estimaciones de parámetros se perciben que las habilidades blandas en bajo (Wald = 31.783 > 4; sig. = ,000 < 0,05), es predictor del afecto en bajo (Wald = 48.690; sig. =,000 < 0,05).

Tabla 5*Prueba Pseudo R cuadrado*

Variables/dimensiones	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Las habilidades blandas influyen positivamente en las relaciones interpersonales	,457	,525	,298
Las habilidades blandas influyen positivamente en la inclusión	,127	,143	,063
Las habilidades blandas influyen positivamente en el control	,602	,690	,448
Las habilidades blandas influyen positivamente en el afecto	,346	,400	,212

Conforme a los resultados se evidencia que las relaciones interpersonales dependen al 52,5% de las habilidades blandas. Además, Se puede observar, que la variabilidad de la inclusión depende al 14,3% de las habilidades blandas. Asimismo, Se percibe, que la variabilidad de control depende al 69,0% de las habilidades blandas. Finalmente, Se evidencia que el afecto depende al 40,0% de las habilidades blandas.

V DISCUSIÓN

Este estudio enfatiza la relevancia de las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en relación con el objetivo general. Los resultados inferenciales demostraron que las habilidades blandas tienen un impacto significativo en las relaciones interpersonales, con una correlación moderada del 52.5%. Además, se pudo confirmar que las variables de habilidades blandas en las relaciones interpersonales tienen una explicación significativa.

Estos resultados son similares a lo expresado por Barrón (2018), quien resaltó cómo las habilidades blandas mejoran el ambiente escolar, haciendo hincapié en la necesidad de desarrollar las habilidades socioemocionales de los docentes para mejorar la enseñanza y las relaciones interpersonales. También se asemejan a las ideas planteadas por Torres & Hernández (2020), que destacaron la importancia de fomentar las habilidades socioemocionales entre los docentes, con el propósito de lograr un enfoque funcional y beneficioso que vaya más allá de centrarse únicamente en el alumno, sino que también promueva una conexión entre los propios docentes. Asimismo, estos hallazgos guardan similitud con la teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner (2001), quien señaló la importancia de educar y evaluar las diferentes inteligencias en la escuela, incluyendo las inteligencias naturalistas, lógico-matemáticas, lingüísticas, musicales, espaciales, cinético-corporales, intrapersonales e interpersonales.

Además, los resultados coinciden con las afirmaciones de Raciti (2015), quien señaló que las habilidades blandas engloban las cualidades, comportamientos y características de una persona, las cuales se desarrollan gradualmente con el tiempo, permitiéndole responder de manera proactiva a situaciones diversas, tanto en el ámbito personal como laboral. También se relacionan con las ideas planteadas por Ortega (2016), que resalta que las habilidades blandas son fundamentales para las interacciones con otros, especialmente en el dominio de las emociones y aceptación de las personas que buscan brindar soluciones a los problemas cotidianos.

Asimismo, estos resultados se asemejan a lo expuesto por Sedano (2021) en el contexto educativo, donde se destaca la significación de las relaciones

interpersonales entre los docentes, las cuales involucran elementos como la comunicación, la interacción, la motivación y la convivencia, siendo fundamentales para un desempeño laboral docente positivo. Estas habilidades mencionadas están relacionadas con las habilidades blandas o socioemocionales, y las habilidades interpersonales comprenden aspectos como el liderazgo, la solución de conflictos y el análisis de la sociedad. Por otro lado, las inteligencias intrapersonales se vinculan con la comprensión de uno mismo y el aspecto emocional y sentimental de las personas. Es esencial que los docentes desarrollen estas habilidades de manera integral para tomar decisiones fundamentales en sus vidas.

Además, lo hallado concuerdan con investigaciones anteriores. Por ejemplo, en el trabajo realizado por Parra y Silva (2021), se propuso desarrollar estrategias innovadoras de liderazgo efectivo que promovieran una influencia positiva de los directivos educativos en las relaciones interpersonales entre los maestros, con el fin de mejorar el ambiente laboral dentro de la institución educativa. Los investigadores concluyeron que la implementación de dicho plan de liderazgo tuvo influencia positiva en la comunidad educativa de la escuela, mejorando el clima laboral, fortaleciendo las habilidades, facilitando el desarrollo y la difusión del proyecto educativo institucional, beneficiando así a la sociedad.

También, se impulsó el mejoramiento de la calidad educativa y se aumentó la eficiencia en la ejecución de los procesos educativos. De manera similar, en el estudio realizado por Islachin (2020), se investigó la relación entre habilidades blandas y relaciones interpersonales en docentes de Instituciones Educativas de nivel inicial, evidenciando una conexión directa y notable entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en maestros de este nivel educativo.

Del mismo modo, se puede observar similitud en lo expresado por Vargas (2019) quien tenía como objetivo establecer la relación entre las habilidades blandas y las interacciones personales de los profesores. Los resultados obtenidos fueron similares al encontrar una conexión directa y significativa entre las habilidades blandas y las interacciones personales de los profesores.

Asimismo, Lema (2019) abordó la problemática relacionada con el mejoramiento de la convivencia escolar y la promoción de relaciones sólidas entre los integrantes de la comunidad educativa. Propuso una solución sostenida en la evaluación parcial de técnicas de desarrollo de liderazgo docente, concluyendo que estas técnicas son factibles, viables y permiten la participación activa de la comunidad educativa en el desarrollo de convivencia escolar.

Es similar a Torres (2019) indicó niveles elevados de optimismo, baja autonomía emocional y alta despersonalización, así como relaciones significativas entre las escalas mencionadas anteriormente. Además, se observaron diferencias significativas según el género, la edad, nivel y sector educativo en el que se desempeñaban los docentes.

Como resultado, es esencial fortalecer las habilidades blandas de los docentes dentro del entorno educativo, dado que la colaboración, el liderazgo y la empatía desarrolla un papel fundamental en el mejoramiento de la calidad educativa y en la creación de un ambiente laboral positivo y cooperativo. Promover estas habilidades contribuye a una resolución constructiva de conflictos y al bienestar emocional de los docentes, lo que favorece las relaciones interpersonales y fortalece la comunidad educativa en su totalidad.

De acuerdo con los resultados obtenidos en este estudio relacionados con el objetivo específico 1, se ha confirmado que las habilidades blandas tienen un efecto positivo en la dimensión de la necesidad de inclusión, con un valor de 13.675, lo que respalda la hipótesis específica 1 y contradice la hipótesis nula. Descriptivamente, se observó que las habilidades blandas ejercen una influencia moderada, representando un total del 14.3% en los resultados obtenidos. Estos hallazgos están en consonancia con las ideas presentadas por Ander (2016), quien destaca la importancia fundamental de las habilidades blandas para establecer relaciones armoniosas con otros individuos a través de la empatía, el diálogo y la consideración de todas las personas, con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales.

La necesidad de inclusión en los docentes y en la institución educativa es esencial para garantizar una educación equitativa y de calidad. La inclusión se refiere a crear un entorno educativo que valore y respete la diversidad, donde

todos, sin importar sus características individuales, tengan igualdad de oportunidades para aprender y participar plenamente. Para lograr una inclusión efectiva, los docentes en la institución educativa deben recibir capacitación en temas de inclusión y diversidad para comprender las necesidades y desafíos que implica ser parte de ella.

En relación a lo hallado en el objetivo específico 2, se ha confirmado que las habilidades blandas tienen un efecto positivo en la dimensión de la necesidad de control, con un valor de 93.080, lo que respalda la hipótesis específica 2 y contradice la hipótesis nula. Descriptivamente, se observó que un 69.0% de la variabilidad del control depende de las habilidades blandas. Estos hallazgos están en concordancia con las ideas presentadas por Botina (2017), quien sostiene que lo primordial es comprender los sentimientos y, basándose en ello, lograr autorregularse para evitar herir la susceptibilidad de otros. Al detectar el problema, se puede ayudar al individuo a reconocer sus emociones y, a partir de ahí, mejorar la forma de relacionarse con los demás, siendo más comprensivo.

Asimismo, Goleman (1996) en su teoría sobre la inteligencia emocional, señala que esta es la capacidad de reconocer los propios sentimientos y tener habilidades para su control. Goleman identificó cinco capacidades en las habilidades socioemocionales: autoconocimiento, automotivación, autorregulación, habilidades sociales y empatía. La necesidad de control en los docentes y en la institución educativa implica establecer mecanismos y procesos para asegurar la calidad de la educación, mantener un ambiente seguro y propicio para relaciones interpersonales adecuadas y garantizar el cumplimiento de los objetivos educativos y las normativas establecidas.

Los resultados obtenidos en esta dimensión muestran un alto porcentaje de dependencia con las habilidades blandas, lo que indica que la necesidad de control frente a situaciones difíciles es una habilidad fundamental para enfrentar los desafíos de la vida de manera efectiva y mantener una actitud equilibrada y positiva. Es crucial que tanto los docentes como la institución educativa enfoquen esta necesidad de control para asegurar la calidad, eficiencia y seguridad en el entorno educativo, sin descuidar el desarrollo profesional de los educadores y el

bienestar de los estudiantes. Un enfoque equilibrado y colaborativo contribuirá a crear un ambiente educativo positivo y exitoso.

Según los hallazgos de este estudio en relación al objetivo específico 3, se ha confirmado que las habilidades blandas tienen un impacto positivo en la dimensión de necesidad de afecto, con un valor de 42.829, lo que respalda la influencia de estas habilidades y contradice la hipótesis nula, apoyando así la hipótesis específica 3. Descriptivamente, se observó que el 40.0% de la variabilidad del afecto está relacionada con las habilidades blandas; estos resultados coinciden con lo expresado por Ander (2016), quien señaló que los momentos en los que una persona expresa sus afectos, emociones y sentimientos son oportunidades para mostrar la conexión que existe entre las personas. A través de estas manifestaciones, se generan encuentros y conversaciones con otros, considerando los sentimientos y emociones involucrados.

La necesidad de afecto en los docentes y en la institución educativa es crucial para establecer un entorno propicio para el aprendizaje y el bienestar emocional de todos los miembros de la comunidad educativa. La importancia de la afectividad radica en el desarrollo de relaciones positivas y en la creación de un ambiente escolar acogedor y seguro. Además, promover un ambiente cálido, respetuoso y solidario que fomente el crecimiento emocional y el bienestar de todos los involucrados en el proceso educativo. Una atmósfera afectuosa contribuye a mejorar el rendimiento académico, aumentar la motivación y enriquecer la experiencia educativa para todos.

En este contexto, las habilidades blandas juegan un papel fundamental en las relaciones interpersonales de los docentes. Estas capacidades, también conocidas como habilidades sociales o socioemocionales, abarcan una serie de competencias que permiten a las personas interactuar de manera efectiva con los demás, mostrando empatía, comunicándose de manera clara y asertiva, trabajando en equipo y resolviendo conflictos de forma constructiva. En el ámbito educativo, estas habilidades son fundamentales para el éxito del docente en su labor y para desarrollar relaciones adecuadas con los estudiantes, colegas y familias.

Las habilidades blandas tienen un impacto significativo en las relaciones interpersonales de los docentes. Estas competencias les permiten establecer una conexión más efectiva con sus estudiantes, crear un ambiente de aprendizaje positivo y de apoyo, y construir relaciones de confianza y respeto con sus colegas y las familias. Al desarrollar estas habilidades, los docentes pueden mejorar su rendimiento profesional y enriquecer la experiencia educativa para todos los involucrados.

VI CONCLUSIONES

Primera: El estudio realizado concluyó que, con respecto el objetivo general planteado se demostró que las relaciones interpersonales dependen al 52,5% de las habilidades blandas. (con un valor de $p < 0.05$). Por lo cual, se infiere que las habilidades blandas influyen positivamente en las relaciones interpersonales de los docentes Instituciones Educativas de Lima, 2023.

Segunda: En el primer objetivo específico planteado se determinó que la inclusión depende al 14,3% de las habilidades blandas (con un valor de $p < 0,05$). De lo que se infiere que las habilidades blandas influyen positivamente en la inclusión de los docentes Instituciones Educativas de Lima,2023.

Tercera: En el segundo objetivo específico, se determinó que el control depende al 69,0% de las habilidades blandas. (con un valor de $p < 0,05$). De lo que se infiere que las habilidades blandas influyen positivamente en el control de los docentes Instituciones Educativas de Lima,2023.

Cuarta: En el tercer objetivo específico, se llegó a determinar que el afecto depende al 40,0% de las habilidades blandas (con un valor de $p < 0,05$). Lo cual evidencia que las habilidades blandas influyen positivamente en el afecto de los docentes Instituciones Educativas de Lima,2023.

VII RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se sugiere a MINEDU implementar programas de capacitación en habilidades blandas para los maestros en las instituciones de Lima. Estos programas como talleres y cursos que aborden temas como comunicación efectiva, trabajo en equipo, solución de conflictos y la empatía, entre otros. Fomentar espacios de diálogo y colaboración; creando espacios de diálogo y colaboración entre los docentes, donde puedan compartir ideas, experiencias y buenas prácticas. Esto ayudará a fortalecer las relaciones interpersonales y a generar un ambiente de confianza y respeto. Establecer protocolos para la resolución de conflictos, estableciendo protocolos y procedimientos para la solución de conflictos entre los maestros, de manera que se aborden de forma constructiva y se eviten tensiones innecesarias.

SEGUNDO: Se sugiere a los directivos promover un ambiente en el que los docentes se sientan valorados y respetados. Esto incluye reconocer sus logros, escuchar sus opiniones y brindarles el apoyo necesario; organizar actividades y proyectos que promuevan el trabajo en equipo entre los docentes, esto fortalecerá la colaboración y la cohesión del grupo. Propiciando alternativas de capacitación y formación para que los docentes puedan mejorar sus habilidades y competencias.

TERCERO: Se sugiere a los docentes participar en eventos de integración o de recreación organizadas por la institución educativa para conocer mejor a los colegas. Los docentes pueden buscar apoyo y orientación de expertos en psicología educativa o asesores para mejorar sus habilidades comunicativas y de trabajo en equipo.

CUARTA: La comunidad educativa puede Implementar programas de bienestar y apoyo emocional que promuevan el bienestar emocional y el cuidado de la salud mental de los docentes. Esto les ayudaría a manejar el estrés y fortalece su capacidad para enfrentar desafíos.