



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Habilidades Blandas y Competencias Laborales de los Docentes del Centro de  
Educación Básica Alternativa República de Bolivia, Villa el Salvador, 2019**

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

**AUTORA:**

**Br. Raquel Rosana Yarasca Martínez (ORCID: 0000-0003-3376-3621)**

**ASESORA:**

**Dra. Francis Ibarguen Cueva (ORCID: 0000-0003-4630-6921)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y calidad educativa**

**LIMA – PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

Este presente trabajo está dedicado primeramente a Dios, que durante todo este tiempo me estuvo acompañando, iluminando y guiándome para llegar a mí meta.

A mis padres, a mi esposo, así como también a mi hijo que con su amor incondicional me apoyaron en todo momento, en mis momentos de fortaleza y debilidad estuvieron para incentivar me a seguir adelante.

## **Agradecimiento**

Agradezco a mi familia por ser la guía y motivación de salir adelante, a mis alumnos quienes me motivan a mejorar, a mis profesores quienes me apoyaron durante mi formación profesional.

## **Página del jurado**

## Declaratoria de autenticidad

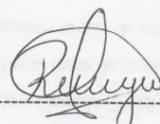
### Declaratoria de autenticidad

Yo Raquel Rosana Yarasca Martínez con DNI N°40325424, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño a la tesis Habilidades Blandas y Competencias Laborales de Los Docentes del centro de educación básica alternativa república de Bolivia, Villa El Salvador, 2019, es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 22 de enero del 2020



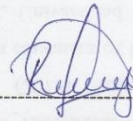
DNI N°40325424

## Presentación

### Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante Ustedes la tesis titulada Habilidades Blandas y Competencias Laborales de Los Docentes del centro de educación básica alternativa república de Bolivia, Villa el Salvador, 2019, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el grado académico de: Maestra en gestión de la administración.



DNI N°40325424

## Índice

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	11
2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	11
2.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	12
2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	15
2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS	15
2.5. PROCEDIMIENTO	18
2.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS	18
2.7. ASPECTOS ÉTICOS	18
III. RESULTADOS	19
3.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS ...	.... 19
3.2. RESULTADOS CORRELACIONALES	22
IV. DISCUSIÓN	24
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	32
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	33
ANEXO 2: CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS LABORALES	40
ANEXO 3: CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS	41
ANEXO 4: CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS	42
ANEXO 5: CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE HABILIDADES BLANDAS	48

ANEXO 6: CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES	49
ANEXO 7: CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	55



## Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable habilidades blandas	13
Tabla 2. Operacionalización de la variable competencias laborales	14
Tabla 3. Distribución de los jueces evaluadores	15
Tabla 4. Estadístico de fiabilidad variable habilidades blandas	16
Tabla 5. Valores de confiabilidad	16
Tabla 6. Distribución de los jueces evaluadores	17
Tabla 7. Estadísticas de fiabilidad variable competencias laborales	17
Tabla 8. Niveles de la variable habilidades blandas y dimensiones	19
Tabla 9. Niveles de la variable competencias laborales y dimensiones	20
Tabla 10. Sistema de hipótesis de la investigación	23

## Índice de Figuras

Figura 1. Diseño de la investigación.	11
Figura 2. Niveles de percepción de la variable habilidades blandas y dimensiones	19
Figura 3. Niveles de percepción de la variable competencias laborales y dimensiones	21

## Resumen

El objetivo principal del presente estudio fue determinar la relación entre las habilidades sociales y competencias laborales de los docentes del centro de educación básica alternativa república de Bolivia, Villa el Salvador, 2019. El enfoque de la investigación fue cuantitativo de tipo básica, diseño no experimental y nivel correlacional. La muestra fue 80 docentes a quienes se le aplicaron los cuestionarios de habilidades sociales del autor Moreano (2017) y para las competencias laborales se utilizó el cuestionario de la autora Pucamayo (2018), ambos cuestionarios estuvieron adaptados y cuyos resultados fueron que las habilidades blandas se relacionan significativamente con las competencias laborales de los docentes del centro de educación básica alternativa República de Bolivia, según el coeficiente  $r$  de Pearson de (0.622\*\*) lo que indica que la correlación es alta.

Palabras clave: habilidades blandas, competencias laborales, docentes.

## **Abstract**

The main aim of this paper was to determine the level of the relationship between the social skills and the labor competencies of the teachers from the center of alternative basic education Republic of Bolivia, Villa el Salvador, 2019. The research approach was quantitative of basic type, non-experimental design and correlational level. The sample were 80 teachers to whom the social skills questionnaires of the author Moreano (2017) was applied and for the labor competencies it was used the questionnaires of the author Pucamayo (2018) , both questionnaires were adapted and their results were that the soft skills are significantly related to the labor competencies of teachers from the center core of this investigation, according to Pearson's r coefficient of (0.633), which indicates that the correlation is high.

Keywords: soft skills, labor competencies, teachers

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, una de las temáticas que va incrementando su interés son las habilidades blandas por las nuevas exigencias laborales y están siendo más apreciadas que el conocimiento y la experiencia debido a que representan la capacidad y forma de relacionarse con otras personas.

La educación como un hecho netamente social depende directamente de las capacidades que nos permitan interrelacionarse, en palabras de Pachauri y Yadav (2014) un capital humano de calidad proviene de un proceso educativo de calidad, por lo tanto, los docente desempeñan un papel muy importante para producir un capital humano altamente capacitado para satisfacer la demanda y las expectativas de las personas.

Existe una clara necesidad del docente que dirige un grupo de estudiantes donde se encuentre alumnos motivados por las ganas de aprender y también aquellos que tienen un déficit de motivación, en efecto el docente necesita ser competente tanto intelectual y emocionalmente para afrontar las dificultades en las aulas de clases, sea capaz de lograr interactuar con ellos de una forma eficiente y humana para el logro del aprendizaje significativo, las habilidades blandas de los maestros son importantes, siguiendo a Keow y Mohd y Hashimah (2015) estas habilidades influyen en la calidad de la enseñanza y aprendizaje efectivo del alumnado.

Las habilidades permiten a la persona mantener una interacción efectiva; mediante las habilidades sociales, de comunicación, forma de ser, de acercamiento a los demás y otros factores, además de lograr una comunicación efectiva las habilidades blandas están relacionadas a la inteligencia emocional; la capacidad de conocer y manejar emociones, tanto de uno mismo como de los demás afecta la conexión y comunicación efectiva.; en un reporte que presento Manpower Group (2014) en relación al desempeño de los empleados de todo el mundo los empleadores sostienen que se percibe la falta de desarrollo de las habilidades blandas lo cual está contribuyendo a la escasez del talento laboral y también añade que en Perú el puesto de maestro, ocupa el lugar 6 de 10 de los puestos más difícil de cubrir.

Es así que el docente de esta generación necesita tener desarrollada estas habilidades y además de las competencias laborales que son mucho más que un saber hacer en contexto, pues van más allá del plano de la actuación e implican compromiso, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de una fundamentación conceptual y comprensión; Asimismo la UNESCO (2015) propone sobre los cuatro pilares de la

Educación. Es decir, las competencias recogen en una totalidad, conocimientos, atributos personales, así estos sean de tolerancia, democracia, paz, satisfacción y plenitud humana.

Actualmente, la educación está pasando por cambios vertiginosos y nuevas exigencias tanto para los docentes y profesores, hace necesario la gestión de competencias de los educadores (que se menciona como estrategias, técnicas de enseñanza y rasgos personales).

En Perú el Ministerio de Educación (2014) entiende a las competencias como “capacidad para resolver problemas y lograr propósitos” (pag. 26) aquella acción se logra con la activación de habilidades y utilización de recursos para solucionar inconvenientes y reconoce las competencias laborales que los docentes deben manejar como: conocer a los estudiantes, planificar el trabajo, convivencia pacífica, dominios de contenido, evaluar el aprendizaje con los objetivos correctos a alcanzar, participación en la gestión de la escuela, relaciones empáticas, creación de aprendizaje continuo y trabajo ético. Según los resultados nacionales de la evaluación censal de estudiantes (2018), sólo el 30.7 % de alumnos evaluados del cuarto grado de primaria están en un nivel satisfactorio en matemática y en comunicación el 30.7 % ,mientras que en el segundo grado de secundaria los resultados son menos desalentadores porque para el curso de matemática sólo el 16.2 % del total de alumnos evaluados están en un nivel satisfactorio, en historia-geografía y economía 11.6% de los alumnos alcanzan este nivel, y en la asignatura de ciencia y tecnología el 8.5 % de alumnos evaluados se encuentran en nivel satisfactorio.

Todo lo mencionado hace necesario conocer la relación que ejerce las habilidades blandas en las competencias laborales de los docentes, el caso particular de investigación, se realizará en el centro de educación básica alternativa República de Bolivia donde se observó deficiencias en el trabajo en equipo, planificación, los docentes no están interesados en participar activamente en la gestión de la institución educativa, la gestión de problemas e inconvenientes son tratados con lentitud generando conflictos entre los docentes. Por consiguiente, es necesario investigar las habilidades blandas que poseen los docentes y también las competencias laborales que posean para establecer la relación entre ambas.

Al respecto del tema de investigación, Carro, Hernández, Lima y Corona (2016) realizaron el artículo científico titulado “Formación profesional y competencias docentes en el estado de Tlaxcala” para identificar las características de la formación docente y

práctica de docentes pertenecientes al sector público de primaria y secundaria para implementar políticas de mejora por medio de encuestas a los docentes se concluyó: a) Los docentes adquieren las competencias laborales durante el ejercicio de su carrera; (b) La experiencia laboral es un factor importante en la formación profesional; (c) Estas conclusiones anteriores indican que es necesario un cambio en el modo de la formación de los educadores, para fortalecer la formación de competencias docentes desde las universidades y no en la práctica.

Asimismo Torres, Badillo, Valentin y Ramirez (2014) realizaron el artículo titulado “Las competencias docentes: el desafío de la educación superior”, artículo realizado con el objetivo de resaltar la importancia de las competencias laborales docentes para desarrollar conocimientos en los alumnos para un desempeño mejor en los distintos ámbitos de la vida social, así como también indica que, para conocer las competencias de los docentes es necesario: conocer el tema de enseñanza, se concluyó:(a) Los docentes están reorientando sus objetivos en función a la sociedad del conocimiento;(b) La adquisición de competencias docentes con valor y significado para la práctica educativa facilita la práctica educativa, inserción laboral y crecimiento profesional de egresados,

Fernández ( 2014) en su artículo de investigación denominado “Matriz de competencias del docente de educación básica”, el objetivo del artículo fue: realizar una matriz de competencias e indicadores del docente de educación básica, la importancia del artículo radica en indagar las competencias del docente, así como también identificar los 3 ámbitos de la competencia docente que son: saber, hacer y ser. Se concluyó:(a) Los docentes deberán de saber identificar sus destrezas para ejecutar una docencia de calidad; (b) las competencias de los docentes se dividen en 3: conocimiento en contenidos científicos y psicopedagógicos, obtención de conocimientos significativos del alumno y capacidad de empatía, vocación de servicio con los alumnos.

Al respecto, Matus y Gutierrez (2014) Realizaron el artículo titulado “Habilidades blandas: una ventaja competitiva en la formación tecnológica”. El objetivo de la investigación fue: analizar las habilidades blandas en la formación tecnológica e inserción laboral, se realizó la revisión de bibliografía, perfiles de docentes, la importancia del artículo es destacar la necesidad e implementar estrategias para potenciar las habilidades blandas en estudiantes de formación tecnológica. Después de recolectar información y obtener resultados se puede concluir: (a) las habilidades blandas se ven afectadas por los

rasgos de personalidad de cada individuo;(b) la importancia de desarrollar habilidades blandas ayuda a mejorar las habilidades socioemocionales y el trabajo en grupo que una vez egresados los estudiantes, harán uso de estas habilidades en sus lugares de trabajo.

Se hizo la revisión a nivel nacional de investigaciones y Barrón (2018) en su tesis de doctorado titulada “Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula de docentes de la institución educativa “ Ricardo Palma “ de Acopampa,Carhuaz-2017”, el objetivo de investigación fue “determinar la influencia de las habilidades blandas en la mejora de la interacción en el aula en docentes de la mencionada institución educativa en Carhuaz, la importancia de la investigación radica en la relevancia de las habilidades blandas en el ámbito educativo y el aporte y mejoras que pueda brindar al ámbito educativo. La investigación fue de tipo cuantitativo y se planteó como diseño de investigación cuasi experimental y se trabajó con dos grupos de profesores bien definidos: grupo de control y grupo experimental, así también se aplicó una encuesta de pre y post experimento para realizar una comparación entre ambos grupos, después de someter a prueba la hipótesis se concluyó: (a) Las habilidades blandas influyen significativamente en mejorar la interacción de aula, demostrando que incorporar cursos de habilidades blandas ayudan al desarrollo integral de los educadores.

Asimismo Pucamayo (2018) en su tesis de maestría titulada “Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes en la institución educativa politécnico Rafael Loayza Guevara, Arequipa, 2018”, el objetivo de la investigación fue:” determinar la relación de las habilidades blandas en el clima organizacional de dicho lugar de aplicación. La importancia de la investigación radica en precisar que, las habilidades blandas tienen efectos positivos en el ámbito de clima organizacional de un determinado lugar y en efecto se brinde un servicio educativo de calidad. Se elaboró una encuesta que fue aplicado a los docentes de la institución educativa objeto de estudio, se alcanzó las siguientes conclusiones: (a) existe prueba suficiente para indicar que, la relación entre la variable habilidades blandas y clima organizacional es directa, por lo que al desarrollar las habilidades blandas tendrá incidencia directa y mejorará el clima organizacional de la institución educativa.

Por otro lado Rivas (2018) en su tesis de maestría titulada “Clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE. Facultad de Medicina. UNMSM 2015“, el objetivo de investigación fue explicar la influencia que tiene el clima



organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente. La investigadora resalta la importancia de que el desempeño laboral se encuentra ligada al clima organizacional y en el caso de la educación, es importante gestionar condiciones laborales adecuadas para lograr una educación de calidad. Se realizó un recojo de datos de 51 docentes para proceder a analizar ambas variables. Se concluyó: (a) Se tiene evidencia que, el clima organizacional tiene influencia significativa en el desempeño de los docentes de la facultad de enfermería, un clima negativo repercute en el desempeño docente por lo que es necesario mejorar estos factores.

Del mismo modo Melgarejo y Melgarejo (2013) realizaron la tesis para maestría titulada “Relación entre las competencias laborales docentes y la calidad de gestión educativa en la I.E No. 100 UGEL No 05 San Juan de Lurigancho” con el objetivo de indicar la relación existente entre las competencias laborales docentes. La investigación abarca el tema desde la perspectiva que no se tiene las evidencias suficientes entre las competencias laborales y la calidad de gestión educativa, temas importantes para mejorar el sistema educativo del país, la investigación es de tipo correlacional y se aplicó un cuestionario a 60 docentes y se concluyó: (a) existe una relación significativa entre las competencias laborales y la calidad de gestión educativa, (b) El profesor visto desde la perspectiva de guía de aprendizaje, obtiene las competencias específicas para mejorar su práctica docente.

Rivas ( 2017) realizó la tesis de maestría titulada “Competencia laboral y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan De Lurigancho”, entendiéndose como competencia a las destrezas inherentes a todo ser humano que son clasificados como: actitudinales, capacidades y habilidades, el estudio fue hipotético deductivo, de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional, los resultados evidencian una correlación significativa entre competencias laborales y práctica docente, finalmente Villaroel y Bruna (2017) realizaron el artículo científico denominado “ Competencias pedagógicas que caracterizan a un docente universitario de excelencia: un estudio de caso que incorpora la perspectiva de docentes y estudiantes”, la importancia del artículo radica en identificar las habilidades que caracterizan a un buen profesor tanto en las comprendidas en las competencias generales como las específicas. Se concluyó: (a) se encontró 3 tipos de competencias: básicas, específicas y transversales que identifican al profesor con evaluación de puntaje sobresaliente y (b) Las

competencias cognitivas son las más importantes dentro de las competencias básicas y en las competencias específicas resalta la planificación y organización.

Las teorías que fundamentan la investigación, según Engelberg (2016) las habilidades son destrezas y capacidades para ejecutar acciones que se adquieren en el aprendizaje paulatino adquirido en la escuela y en la sociedad, además se menciona que las habilidades permiten hacer las cosas correctas, en cuanto a la definición de habilidades blandas, Cimatti (2016) menciona que las habilidades blandas surgen a partir de la personalidad de cada individuo, por las características personales, otra opinión es de Matus y Gutierrez (2014) indican que pertenecen al comportamiento y entre las más importantes se mencionan: (a) ética en el trabajo; (b) actitud positiva; (c) voluntad de aprender; (d) amabilidad e integridad, así mismo Cobo y Moravec (2014) indican que las habilidades blandas son las capacidades que permiten a una persona el desenvolvimiento en su vida cotidiana y laboral que se adquieren en contextos formales e informales, muy importantes en contextos laborales y de socialización, a diferencia de las habilidades duras que, como indican Cobo y Moravec (2014) son las habilidades y competencias que se adquieren a través del conocimiento académico y a la experiencia profesional. y se conoce ordinariamente como inteligencia.

Las Características de las habilidades blandas indicado por Ortega (2017) parte de que son aquellas que, pertenecen al comportamiento que surgen de los rasgos y características de personalidad, además que estas habilidades están referidas a la apertura de nuevas experiencias, trabajo en equipo, perseverancia de largo plazo, autocontrol de corto plazo que impulsan a las personas a ejercer un mejor desempeño laboral y socializarse de manera exitosa en el ambiente laboral y estas habilidades, se distinguen por ser las más utilizadas en cuestiones laborales y son las que no tienen caducidad, a diferencia de las habilidades duras, otra característica es que son difíciles de medir y de enseñar. Según Cobo y Moravec (2014), las habilidades blandas están comprendidas en : (a) capacidad para trabajar bajo presión; (b) flexibilidad y adaptabilidad ante distintos escenarios; (c) habilidad para aceptar y aprender las críticas; (d) autoconfianza; (e) habilidades para resolver problemas; (f) pensamiento crítico y analítico; (g) administración del tiempo; (h) capacidad para trabajar en equipo y de manera colaborativa; (i) proactividad e (j) iniciativa, todas estas habilidades innatas que ayudan al desenvolvimiento de las personas en sus ámbitos laborales y sociales.

Las Dimensiones de habilidades blandas según Lippman, Ryberg, Carney y Moore (2015) abarcan: (a) Autoestima; al respecto, estos autores relacionan esta dimensión con el auto concepto positivo de cada individuo y tiene impacto en la autoconfianza, la conciencia, el bienestar y orgullo; (b) Resolución de conflictos, de acuerdo con Haselberger et al (2015) Se refiere a la capacidad de enfrentar y manejar situaciones de conflictos entre dos o más partes ; (c) Habilidad para relacionarse-Empatía; Haselberger et al (2015) hace referencia a la capacidad de ser comprensivos, compartir y ser flexibles con las necesidades de otras personas y crear redes de contactos;(d) Trabajo en equipo; al respecto Buhler citado en Lippman et al. (2015), señalan a esta habilidad importante para desarrollar un trabajo en equipo con sus compañeros de área y también entre distintas áreas de la organización; y (e) Habilidades de comunicación; Buhler citado en Lippman et al. (2015), define a estas habilidades como capacidad para comunicarse de forma escrita u oral, las personas que manejan esta habilidad tienen más tacto al hablar y lograr el objetivo de entregar y obtener información clara y precisa.

La importancia de las habilidades blandas, al respecto Scheiner (2014) menciona que el mundo profesional esta demandando nuevas habilidades que no se imparten en la educación formal, estas habilidades interpersonales son eternas en las personas, a diferencia del conocimiento técnico que cambia vertiginosamente con los adelantos tecnológicos y la era del conocimiento. Además una persona que no posea las habilidades blandas no podrá desarrollarse profesionalmente, estas capacidades son valiosas porque favorecen mejores acciones en la incertidumbre para crear, ante cada nuevo acontecimiento, un repertorio de acciones que acortan la brecha entre nuestros deseos y los resultados que se obtienen, permiten crear respuestas propias y determina lo que se hará con las habilidades duras y aplicar este conocimiento en la resolución de problemas que se presenten en el desempeño laboral.

Las teorías que fundamentan la variable de estudio competencias, según Tobón (2015) las competencias laborales son comportamientos observable para lograr desempeño productivo ,asimismo Correa (2017) definió a las competencias como los conocimientos y capacidades sobre la especialidad de docencia que todo alumno debe poseer y que son necesarios para una práctica docente exitosa., como señalan Marín-García (2018) otro aspecto a resaltar de las competencias es que requieren la activación e integración de conocimientos, procedimientos de decisión, capacidades, habilidades,

actitudes y valores con autonomía y responsabilidad .Leví, Méndez y Rivilla ( 2014) definen a las competencias como el conjunto de conocimientos, destrezas, actitudes, aptitudes y valores que conforman el desempeño responsable y eficaz de una persona, las exigencias actuales de resolución de problemas y participación en la sociedad indican que las personas necesitan un nivel educativo alto.

Las características de las competencias laborales, Guédez citado en Alles (2017) las competencias están formadas por los comportamientos socio-afectivos y habilidades cognitivas psicológicas sensoriales que permiten ejecutar actividades y tareas., asimismo en la opinión de Alles (2017) las competencias son las características de la personalidad que conducen al éxito ya que llevan a las personas a un desempeño superior porque es una capacidad demostrada, varían de acuerdo al puesto laboral y al tipo de organización por ser necesarias en todo tipo de trabajo y desde el punto de vista de Acevedo (2016) el comportamiento de una persona hace visible las capacidades, las características de las competencias es que se construyen, se desarrollan y evolucionan permanentemente e integran la identidad profesional y realización personal.

En cuanto a los tipos de competencias básicas, Alles (2017) en su libro desempeño por competencias nos da el alcance que existen tres dimensiones de las competencias laborales que son las que siguen : (a) Competencias básicas; se adquieren en la formación básica, conocimientos básicos que se conocen para desarrollar el trabajo y sirven para cualquier profesión; (b) Competencias generales; Son requeridas para realizar cualquier tipo de labor, sea cual sea el sector económico de la empresa y son transferibles y genéricas, no están ligadas a una ocupación en particular, permite a la persona ingresar al trabajo, entre las cuales se encuentran las competencias intelectuales, personales, interpersonales, organizacionales, tecnológicas y empresariales y (c) las competencias específicas; son las competencias necesarias para el desempeño de las funciones propias de las ocupaciones de un sector productivo y son las competencias técnicas, metodológicas, social y participativa. En el caso del ámbito educativo, Días (2015) la calidad de sistema educativo está relacionada al nivel de sus docentes, los estudiantes que optan por estudiar educación generalmente tienen debilidades en su formación secundaria, provienen de familias de bajos ingresos y sus estudios se realizan en difíciles condiciones.

La importancia de las competencias laborales, en palabras de Alles (2017) disponer en el mundo globalizado de una fuerza de trabajo capacitada es fundamental para la prosperidad económica, a nivel individual tener las competencias adecuadas es esencial para ser productivos y tener éxito para mejorar la trayectoria profesional y nivel de vida, los trabajadores deben de actualizar sus conocimientos permanentemente, Acevedo (2016) indica que las organizaciones fortalecen el talento humano mediante el desarrollo de competencias laborales adecuadas a las necesidades de la organización. En el ámbito educativo Leví, Méndez y Rivilla (2014) aseguran que la formación en los docentes debe permitir crear las competencias laborales para desarrollar su función educadora.

A partir de la revisión de las teorías se indicó como problema general ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y las competencias laborales de los docentes en el centro de educación básica alternativa República de Bolivia? y como problemas específicos se mencionó: ¿Cuál es la relación entre la autoestima y las competencias laborales de los docentes del centro de educación básica alternativa República de Bolivia?, ¿Cuál es la relación entre resolución de conflictos y las competencias laborales de los docentes de la del centro de educación básica alternativa República de Bolivia?, ¿Cuál es la relación entre la habilidad para relacionarse-Empatía y las competencias laborales de los docentes del centro de estudios básica alternativa República de Bolivia? ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo -Organización y las competencias laborales de los docentes del centro de estudios básica alternativa República de Bolivia, ¿Cuál es la relación entre la habilidad de comunicación y las competencias laborales de los docentes del centro de estudios básica alternativa República de Bolivia.

Se justificó el estudio de forma teórica porque aportó conocimiento referente a la relación de habilidades blandas y competencias laborales en docentes. Se justificó de forma práctica debido que actualmente, se requiere de un nivel de calidad educativa alto y competente, los docentes necesitan contar con habilidades y competencias que hagan propicia mejorar la calidad educativa. Finalmente se justificó metodológicamente porque la presente investigación se realizó con el método científico para obtener resultados que cumplan el debido procedimiento de la investigación.

Mediante las justificaciones se planteó el objetivo general: Determinar la relación entre las habilidades blandas y las competencias laborales de los docentes del centro de

educación básica alternativa República de Bolivia y los objetivos específicos cómo: Establecer la relación entre la autoestima y las competencias laborales en el centro de estudios básica alternativa República de Bolivia. Establecer la relación entre la resolución de conflictos y las competencias laborales en el centro de estudios básica alternativa República de Bolivia, Establecer la relación entre la habilidad para relacionarse-empatía y las competencias laborales en el centro de estudios básica alternativa República de Bolivia, Establecer la relación entre el trabajo en equipo -Organización y las competencias laborales de los docentes del centro de educación básica alternativa República de Bolivia y Determinar la relación entre la habilidad de comunicación y las competencias laborales de los docentes del centro de estudios básica alternativa República de Bolivia.

Consecuentemente se estableció como hipótesis general: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con las competencias laborales de los docentes del centro de estudios básica alternativa república de Bolivia y como Hipótesis específicas: La autoestima se relaciona significativamente con las competencias laborales de los docentes del centro de estudios básica alternativa república de Bolivia. La resolución de conflictos se relaciona significativamente con las competencias laborales de los docentes del centro educativo básica alternativa república de Bolivia, La habilidad para relacionarse-empatía se relaciona significativamente con las competencias laborales de los docentes del centro de estudios básica alternativa república de Bolivia. El trabajo en equipo se relaciona significativamente con las competencias laborales de los docentes del centro de educación básica alternativa república de Bolivia. La habilidad de comunicación se relaciona significativamente con las competencias laborales de los docentes del centro de estudios básica alternativa República de Bolivia.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

#### Tipo

La presente investigación es de tipo básica, sustentada por Cepeda y Cepeda (2015) este tipo de investigaciones busca examinar nuevos conocimientos referidos al tema de competencias laborales y habilidades blandas para encontrar la relación entre ambos temas de estudio.

#### Diseño

El diseño de la investigación es no experimental, al respecto con Hernández, Fernández, & Baptista (2014) indican que los estudios no experimentales no realizan manipulación alguna de las variables, solo observan la realidad tal y como se presenta, por lo que la investigación cumple con el perfil de tener un diseño no experimental.

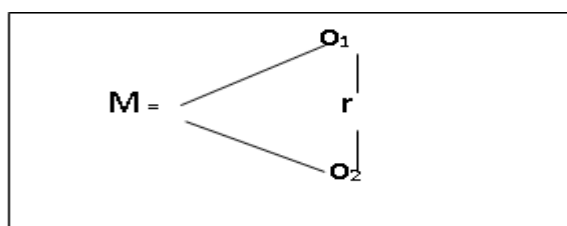


Figura 1. Diseño de la investigación.

Dónde:

M: Docentes

O1: Habilidades blandas

O2: Competencias laborales

r: Relación

#### Enfoque de la investigación

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo de acuerdo a Bernal (2016) El fundamento de este tipo de investigación es la medición de los fenómenos, en este caso se midió las variables habilidades blandas y competencias laborales en los docentes para el cuál se hizo una revisión del marco teórico, también el método cuantitativo tiende a generalizar resultados.

## **Nivel**

La presente investigación es de nivel descriptivo-correlacional. De acuerdo con Sampieri Roberto, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2014) estas investigaciones busca indagar si existe relación entre variables de estudios, en el caso de la presente investigación las habilidades blandas y competencias laborales docentes .

## **Método de investigación**

El método utilizado para la presente investigación es el hipotético- deductivo ya que se expresa una hipótesis y se generalizará los resultados obtenidos a partir de la muestra de estudio Cepeda y Cepeda (2015).

## **2.2. Operacionalización de Variables**

### **Variable 1: Habilidades blandas**

#### **Definición conceptual**

Es la combinación de cualidades, personalidad y habilidades interpersonales que posee las personas esenciales para el desarrollo personal que son trascendentales para el desempeño laboral de acuerdo a la formación profesional Días (2015).

#### **Definición operacional**

Habilidades que permiten comunicarse con las demás personas, lograr un trabajo en equipo, empatizar y resolver conflictos en el trabajo, actualmente estas habilidades son la que definen el éxito laboral ya que son a puesta en práctica de aptitudes, conocimiento y valores adquiridos. Scheiner ( 2014).

### **Variable 2: Competencias laborales**

#### **Definición conceptual**

Característica de la persona, relacionada al rendimiento o cumplimiento de objetivos en un trabajo , que permite predecir el comportamiento y desempeño .MacClelland citado en Alles (2017).



## Definición operacional

Características fundamentales de las personas que se muestran en el comportamiento y en una situación determinada, ayudan a que un individuo sea más eficiente a comparación de otro individuo y se clasifican en competencias básicas, genéricas y diferenciadoras, Spencer y Spencer citado en Alles (2017).

## Operacionalización

*Tabla 1. Operacionalización de la variable habilidades blandas*

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Autoestima	Dinamismo personal	1 al 6	Nunca	(1) Alto (96-130)
	Confianza en sí mismo			
	Perseverancia		Casi nunca	(2) Medio (61-95)
Resolución de conflictos	Control de emociones.	6 al 10	A veces	(3) Bajo (26-60)
	Buena actitud		Casi Siempre	(4)
	Tolerancia		Siempre	(5)
	Toma de decisiones			
Habilidad para relacionar-empatía	Identificación con la institución.	11 al 15		
	Compromiso individual			
Trabajo en equipo-organización	Liderazgos individuales	16 al 20		
	Trabajo cooperativo			
	Compromiso social			

---

Habilidad de comunicación	Fluidez Coherencia Atención	21 al 26
---------------------------	-----------------------------------	----------

---

*Tabla 2. Operacionalización de la variable competencias laborales*

<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>ítem</b>	<b>Escala y valores</b>	<b>Niveles y rango</b>
Competencias básica	Habilidades comunicativas	1 al 7	Nunca	(1) Malo
			Casi nunca	(2) 24-55
	A veces		(3)	
	Casi (4)		Siempre Regular	
	Siempre (5)		56-87	
	Liderazgo			Bueno
				88-120
Competencias específicas	Enseñanza	8 al 17		
	Estrategias			
	Metodología			
	Innovaciones			
	Dominio de aula			
Competencias genéricas	Comunicación	18 al 24		
	Trabajo en equipo			
	Adaptabilidad			
	Habilidades sociales			

---

### **2.3. Población y muestra**

En opinión de Sampieri, (2014) la población es la totalidad del fenómeno de estudio para investigar, en el caso de la presente investigación la población está conformada por los docentes de la institución educativa República de Bolivia.

Sampieri, (2014) define a la muestra como una parte representativa de la población, en el caso de la investigación la muestra de estudio está conformada por 80 docentes a los cuales se aplicará la encuesta de habilidades sociales y competencias laborales

### **2.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos**

#### **Técnica**

La técnica elegida para la recolección de datos es la encuesta.

#### **Instrumento**

El instrumento es el cuestionario, para el caso de estudio se utilizó dos cuestionarios para las variables de estudio habilidades sociales y competencias laborales.

#### **Ficha técnica 1**

Denominación: Cuestionario de habilidades blandas

Autor : Pucamayo (2018)

Adaptado : Yarasca (2019)

Objetivo : Medir el nivel de habilidades sociales de los docentes

Administración: Individual

Tiempo : 20 minutos

Escala de medición: Escala polinómica

## Validez

Se validó el cuestionario de habilidades blandas por juicio de expertos.

*Tabla 3. Distribución de los jueces evaluadores*

Expertos	Validación			Calificación
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Dra. Ramírez Caja Frida	sí	sí	sí	Aplicable
Dra. Iburguen Cueva Francis	sí	sí	sí	Aplicable
Mg. Zarate Ruíz Gustavo	sí	sí	sí	Aplicable

## Confiabilidad

Para la confiabilidad del presente estudio se realizó una prueba piloto a 20 docentes y resolvieron el cuestionario sobre habilidades blandas y se sometió a la prueba de Alpha de Cronbach.

Prueba de confiabilidad variable 1: habilidades blandas

*Tabla 4. Estadístico de fiabilidad variable habilidades blandas*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,785	26

Después de realizar la prueba de confiabilidad con alfa de Cronbach, el valor obtenido es de 0.785 denota una excelente confiabilidad

*Tabla 5. Valores de confiabilidad*

valores	Confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1.00	Confiabilidad perfecta

## FICHA TÉCNICA 2

Denominación: Cuestionario de competencias laborales

Autor : Moreano (20117)

Adaptado : Yarasca (2019)

Objetivo : Determinar el nivel de competencias de los docentes del centro de educación básica alternativa República de Bolivia.

Administración: Individual

Tiempo : 20 minutos

Nivel de medición: Escala politómica

### Validez

Se validó el cuestionario de competencias laborales por juicio de expertos.

*Tabla 6. Distribución de los jueces evaluadores*

Expertos	Validación			
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Dra. Ramírez Caja Frida	sí	sí	sí	Aplicable
Dra. Ibarguen Cueva Francis	sí	sí	sí	Aplicable
Mg. Zarate Ruiz Gonzalo	sí	sí	sí	Aplicable

### Confiabilidad

Para la confiabilidad del presente estudio se realizó una prueba piloto a 20 docentes y resolvieron el cuestionario sobre competencias laborales y se sometió a la prueba de Alpha de Cronbach.

*Tabla 7. Estadísticas de fiabilidad variable competencias laborales*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	24

Después de realizar la prueba de confiabilidad con alfa de Cronbach, el valor obtenido es de 0.862 denota una excelente confiabilidad.

### **2.5. Procedimiento**

Para la aplicación de las encuestas, se solicitó el permiso al director de la institución educativa la cual fue aprobada, se realizó una prueba piloto con 20 docentes pertenecientes al centro de estudio para realizar la prueba de confiabilidad de los cuestionarios y se obtuvo valores que indican una excelente confiabilidad por lo que se aplicó la encuesta a la totalidad de la muestra, con los resultados se realizó la prueba de hipótesis, las conclusiones y recomendaciones de la investigación

### **2.6. Método de análisis de datos**

Para la presente investigación se empleó a la estadística descriptiva para la interpretación de los resultados obtenidos a partir de la recolección de datos con los instrumentos aplicados y la prueba estadística de alfa de cronbach para la confiabilidad del instrumento y prueba r de Pearson para encontrar relación entre las variables habilidades blandas y competencias laborales.

### **2.7. Aspectos Éticos**

Los aspectos éticos relevantes en la investigación son: la originalidad de la presente investigación, se tomará las ideas e investigaciones de otros autores respetando los derechos de autor mediante las citas bibliográficas, así mismo el test aplicado será de carácter anónimo por parte de los docentes miembros de la institución educativa.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción de resultados

Tabla 8. Niveles de la variable habilidades blandas y dimensiones

Niveles	Habilidades blandas		Autoestima		Resolución de conflictos		Habilidades para relacionarse		Empatía		Trabajo en equipo		Habilidad de comunicación	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	22	31.4	18	25.7	17	24.3	23	32.9	19	27.1	21	30.0	22	31.4
Regular	35	50.0	35	50.0	38	54.3	25	35.7	28	40.0	25	35.7	27	38.6
Bueno	13	18.6	17	24.3	15	21.4	22	31.4	23	32.9	24	34.3	21	30.0
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

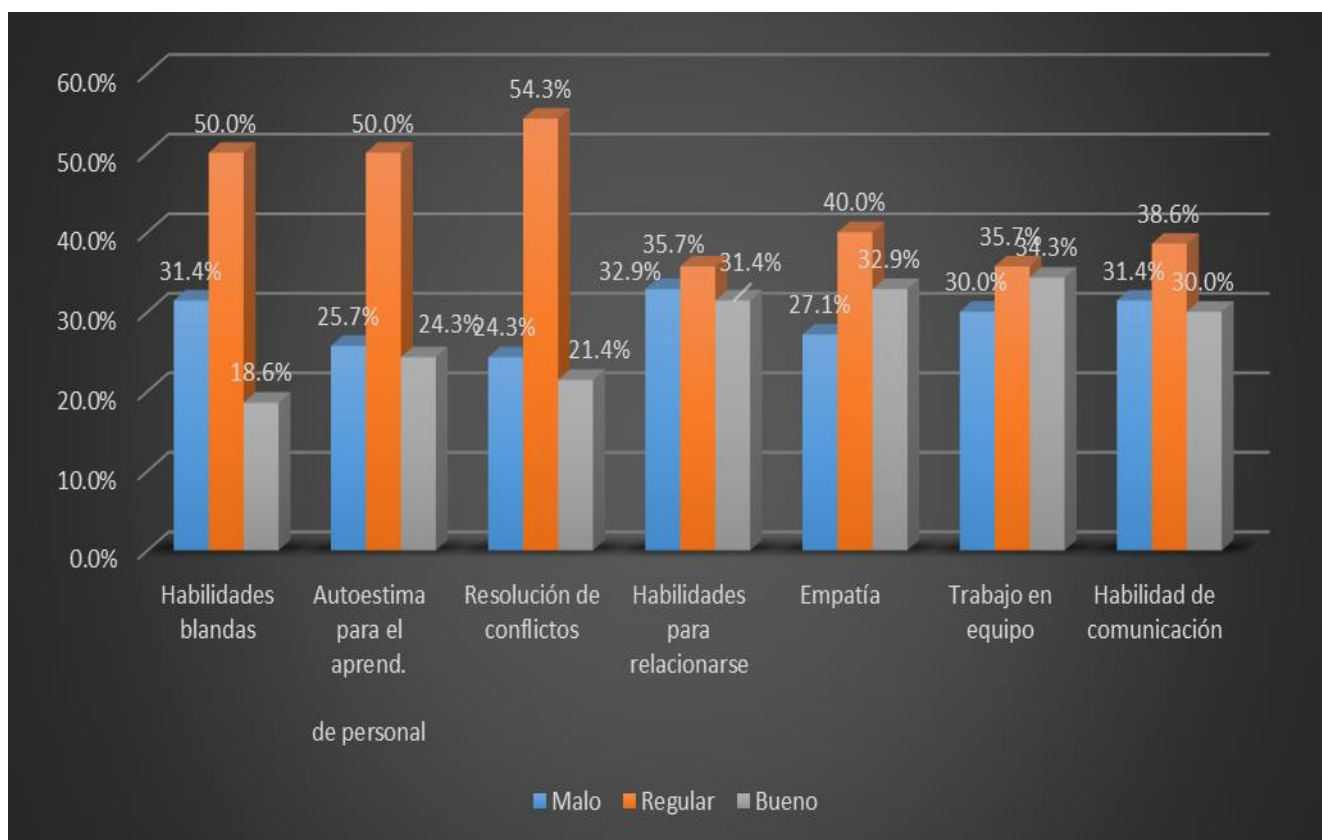


Figura 2. Niveles de percepción de la variable habilidades blandas y dimensiones

Según las encuestas realizadas a los docentes del centro de educación sujeto de esta investigación y luego de tabular estadísticamente los ítems correspondientes a la variable: habilidades blandas de según los docentes del centro de educación básica alternativa República de Bolivia los resultados arrojaron que:

El 31.4% de los encuestados lo considera malo, el 50.0% los considera regular y el 18.6% es considerado como bueno.

En la *dimensión Autoestima*, el 25.7% lo considera malo, el 50.0% los considera regular y el 24.3% es considerado como bueno.

En la *dimensión Resolución de conflictos* el 24.3% lo considera malo, el 54.3% los considera regular y el 21.4% es considerado como bueno.

En la *dimensión Habilidades para relacionarse* el 32.9% lo considera malo, el 35,7% los considera regular y el 31.4% es considerado como bueno.

En la *dimensión Empatía* el 27.1% lo considera malo, el 40.0% los considera regular y el 32.9% es considerado como bueno.

En la *dimensión Trabajo en equipo* el 30.0% lo considera malo, el 35.7% los considera regular y el 34.3% es considerado como bueno.

En la *Habilidad de comunicación* el 31.4% lo considera malo, el 38.6% los considera regular y el 30.0% es considerado como bueno.

*Tabla 9. Niveles de la variable competencias laborales y dimensiones*

Niveles	Competencias laborales		Competencias básicas		Competencias específicas		Competencias genéricas	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	14	20.0	18	25.7	20	28.6	18	25.7
Regular	35	50.0	22	31.4	25	35.7	22	31.4
Bueno	21	30.0	30	42.9	25	35.7	30	42.9



Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0
-------	----	-------	----	-------	----	-------	----	-------

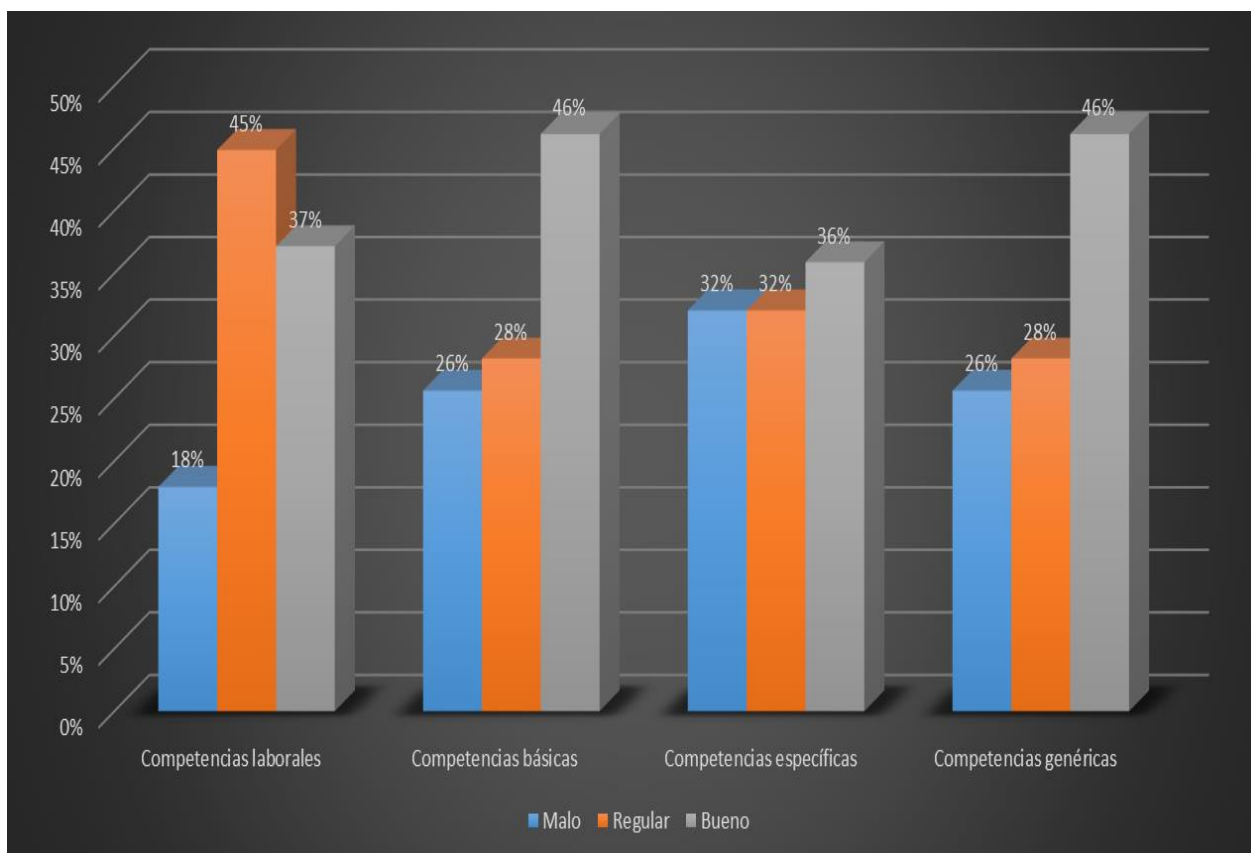


Figura 3. Niveles de percepción de la variable competencias laborales y dimensiones

Luego de tabular estadísticamente las encuestas tomadas a los docentes del centro sujeto de investigación, los resultados descriptivos de la variable competencias laborales según los docentes de la Institución Educativa República de Bolivia arrojaron que:

El 20,0% lo considera malo, el 50,0% los considera regular y el 30,0% es considerado como bueno.

En la *dimensión competencias básicas* el 25,7% lo considera malo, el 31,4% los considera regular y el 42,9% es considerado como bueno.

En la *dimensión competencias específicas* el 28,6% lo considera malo, el 35,7% los considera regular y el 35,7% es considerado como bueno.

En la *dimensión competencias genéricas* el 25,7% lo considera malo, el 31,4% los considera regular y el 42,9% es considerado como bueno.

### 3.2. Resultados correlacionales

Luego de analizar los resultados aceptamos la premisa de Engelberg (2018) las habilidades son destrezas y capacidades para ejecutar acciones que se adquieren en el aprendizaje paulatino adquirido en la escuela y en la sociedad ,en resumen aceptamos la hipótesis de que las habilidades blandas se relacionan con el desarrollo de las competencias laborales de los docentes, así mismo Coincidiendo con Pucamayo (2018) las habilidades blandas tienen efecto positivo en el ámbito de la educación del clima en la institución educativa por consecuencia en el aula, dando como resultado la calidad educativa como resultados de competencias laborales desarrolladas de los docentes es así que llegamos a concluir que se probó las hipótesis para ello se establecieron hipótesis nulas y la hipótesis alterna de las variables y de variable – dimensión, se utilizó el Rho de Spearman que indicó en la hipótesis general (Habilidades blandas y competencias laborales ) el nivel de correlación es moderado (Rho 0,622 y p-valor 0,000); la hipótesis específica-1 (Autoestima \* competencias laborales) el nivel de correlación es fuerte (Rho 0,524 y p-valor 0,000); la hipótesis específica-2 (Resolución de conflictos \* competencias laborales) el nivel de correlación es moderado (Rho 0,502 y p-valor 0,000); la hipótesis específica-3 (Habilidades para relacionarse \* competencias laborales) el nivel de correlación es moderado (Rho 0,531 y p-valor 0,000), la hipótesis específica-4 (Empatía \* competencias laborales) el nivel de correlación es moderado (Rho 0,514 y p-valor 0,000), la hipótesis específica-5 (Trabajo en equipo \* competencias laborales) el nivel de correlación es moderado (Rho 0,518 y p-valor 0,000), la hipótesis específica-6 (Habilidad de comunicación \* competencias laborales) el nivel de correlación es moderado (Rho 0,522 y p-valor 0,000) en todos los casos en el nivel 0,01.

Tabla 10. Sistema de hipótesis de la investigación

Hipótesis	Variables*Correlación	Rho-Spearman	Significatividad-Bilateral	N	Nivel
Hipótesis general	Habilidades blandas *competencias laborales	,622*	,000	70	Fuerte
Hipótesis específica-1	Autoestima *competencias laborales	,524**	,000	70	Moderado
Hipótesis específica-2	Resolución de conflictos *competencias laborales	,502**	,000	70	Moderado
Hipótesis específica-3	Habilidades para relacionarse*competencias laborales	,531**	,000	70	Moderado
Hipótesis específica-4	Empatía *competencias laborales	,514**	,000	70	Moderado
Hipótesis específica-5	Trabajo en equipo *competencias laborales	,518**	,000	70	Moderado
Hipótesis específica-6	Habilidades de comunicación *competencias laborales	,522**	,000	70	Moderado

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

Tabla 10. Sistema de hipótesis de la investigación

Hipótesis	Variables*Correlación	Rho-Spearman	Significatividad-Bilateral	N	Nivel
Hipótesis general	Habilidades blandas *competencias laborales	,622*	,000	70	Fuerte

#### IV. DISCUSIÓN

En cuanto a la hipótesis general, las habilidades blandas se relacionan con las competencias laborales con un nivel de correlación es moderado (Rho 0,622 y p-valor 0,000). Estos resultados fueron avalados por Matus y Gutiérrez (2014) señaló la importancia de implementar estrategias para incrementar las habilidades blandas. Al contrario, Fernández (2014) enfatizó en realizar una matriz de competencias para que los docentes puedan desarrollar habilidades blandas.

En la hipótesis específica 1: la autoestima se relaciona con las competencias laborales con un nivel de correlación es moderado (Rho 0,524 y p-valor 0,000). Al respecto, Carro, Hernández, Lima y Corona (2016) señalaron que los docentes deben poseer una elevada autoestima en su práctica docente para que pueda desarrollar habilidades blandas. Estos resultados fueron contradichos por Torres, Badillo, Valentín y Ramírez (2014) se requiere primero que los docentes desarrollen competencias en su práctica profesional y a lo largo de toda su vida.

En la hipótesis específica 2: La resolución de conflictos se relaciona con las competencias laborales con un nivel de correlación es moderado (Rho 0,502 y p-valor 0,000). De acuerdo a Barrón (2018) es importante potenciar las habilidades blandas para poder solucionar conflictos y mejorar la interacción de los docentes y estudiantes en el aula. Sin embargo, Pucamayo (2018) enfatizó en que debe existir un buen clima organizacional que conduzcan a la resolución de problemas que se puedan presentar dentro de la organización.

En la hipótesis específica 3: Las habilidades para relacionarse se relaciona con las competencias laborales con un nivel de correlación es moderado (Rho 0,531 y p-valor 0,000). Según Rivas (2018) señaló que debe existir un buen clima que permita las buenas relaciones entre los trabajadores, por ello es necesario que se gestionen las condiciones adecuadas para que los trabajadores se sientan satisfechos. Al contrario, Melgarejo y Melgarejo (2013) señaló que no solo basta relacionarse entre docentes, sino que sean competentes en la labor que realizan para el crecimiento de la institución.

En la hipótesis específica 4: La empatía se relaciona con las competencias laborales con un nivel de correlación es moderado (Rho 0,514 y p-valor 0,000). Según Rivas (2017) no sólo basta desarrollar competencias, sino que también es necesario que los docentes en su práctica docente tengan la capacidad de comprender sentimientos y emociones de otros docentes y sobretodo de los estudiantes. Al contrario, Melgarejo y Melgarejo (2013) señaló que no solo basta relacionarse entre docentes, sino que sean competentes en la labor que realizan para el crecimiento de la institución.

En la hipótesis específica 5: El trabajo en equipo se relaciona con las competencias laborales con un nivel de correlación es moderado (Rho 0,514 y p-valor 0,000). Según Rivas (2018) no sólo es tener un buen clima en la institución sino también que se propicie el trabajo en equipo de los colaboradores en donde los docentes potencialicen sus capacidades, destrezas con miras a alcanzar los objetivos de la institución. Al contrario, Villaroel y Bruna (2017) señalaron que el docente de forma individual debe desarrollar competencias para poder mejorar las competencias de los estudiantes por ello es necesario que se evalúe la labor del docente en el aula.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** Las habilidades blandas se relacionan con las competencias laborales con un nivel de correlación es moderado (Rho 0,622 y p-valor 0,000). Se demuestra una asociación entre las habilidades blandas y las competencias de los docentes.

**Segunda:** La autoestima se relaciona con las competencias laborales con un nivel de correlación es moderado (Rho 0,524 y p-valor 0,000). Se demuestra que la dimensión autoestima está moderadamente desarrollada y tiene asociación moderada con las competencias laborales.

**Tercera** La resolución de conflictos se relaciona con las competencias laborales con un nivel de correlación es moderado (Rho 0,502 y p-valor 0,000). Se demuestra que los docentes presentan dificultades con la resolución de conflictos.

**Cuarta:**Las habilidades para relacionarse se relaciona con las competencias laborales con un nivel de correlación es moderado (Rho 0,531 y p-valor 0,000) se demuestra que los docentes presentan dificultades para relacionarse.

**Quinta:** Las habilidades de comunicación se relaciona con las competencias laborales con un nivel de correlación es moderado (Rho 0,522 y p-valor 0,000).Se denota la importancia de desarrollar esta habilidad en los docentes del centro de estudios República de Bolivia.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera:** Incluir a las habilidades blandas como relevantes e importantes para mejorar y potenciar las competencias laborales en los docentes.

**Segunda:** Realizar una capacitación y talleres coaching en busca de potenciar el aumento de autoestima en los docentes.

**Tercera:** Encontrar e implementar estrategias para mejorar la habilidad de resolución de conflictos e identificar.

**Cuarta:** Realizar una capacitación y coaching para mejorar la habilidad de empatía, una habilidad muy importante y relevante para el ejercicio de la docencia.

**Quinta:** Fomentar la cooperación, compañerismo entre docentes para mejorar el trabajo, una habilidad muy importante para lograr una comunicación fluida y efectiva con los alumnos

**Sexta:** Incentivar la formación de vínculos de comunicación efectiva y apertura canales de comunicación una habilidad muy importante para lograr una comunicación fluida y efectiva con los alumnos

## REFERENCIAS

- Acevedo, J. (2016). Competencias laborales. *Reforma*, (15637697), 2–4. Retrieved from <https://www.chilevalora.cl/competencias-laborales/>
- Alles, M. (2017). *Desempeño por competencias* (3rd ed.). Buenos Aires, México, Santiago, Montevideo: Ediciones Granica.
- Barrón, M. (2018). Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula de docentes de la institución educativa “Ricardo Palma” de Acopampa, Carhuaz-2017. Retrieved from [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21803/Barrón\\_CMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21803/Barrón_CMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson.
- Carro, A., Hernández, F., Lima, J., & Corona, M. (2016). Formación profesional y competencias docentes en el estado de Tlaxcala. *Educación*, xxv(1019–9403), 7–28. Retrieved from <http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v25n49/a01v25n49.pdf>
- Cepeda, A., & Cepeda, S. (2015). *Metodología de la investigación. Enfoque multidisciplinario sobre el método científico* (1st ed.). Saltillo Coahila de Zaragoza: Tópicos culturales ARCD Editor.
- Cimatti, B. (2016). Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises. *International Journal for Quality Research*, 10(1), 97–130. <https://doi.org/10.18421/IJQR10.01-05>
- Cobo, C., & Moravec, J. (2014). *Aprendizaje invisible: hacia una nueva ecología de la educación* (L. de M. Interactius, Ed.). Barcelona.
- Correa, S. (2017). Incidencia de la gestión por competencias en el crecimiento empresarial. *INNOVA Research Journal*, 2(1), 88–98. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n1.2017.76>
- Días, H. (2015). *Formación docente en el Perú, realidades y tendencias*. Lima: Santillana.
- Engelberg, S. (2016). Educating for quality in the word industry: some worlds of caution. *International Journal for Quality Research*, 10(1), 89–96. <https://doi.org/10.18421/IJQR10.01-04>



- Fernández, J. (2014). Matriz de competencias del docente de educación básica. *Revista Iberoamericana de Educación*, (1681–5653).
- Hernández Sampieri Roberto, Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). Retrieved from [https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-InvestigaciÃ³n\\_Sampieri.pdf](https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-InvestigaciÃ³n_Sampieri.pdf)
- Keow Ngang, T., Mohd Yunus, H., & Hashimah Hashim, N. (2015). Science Direct Soft Skills Integration in Teaching Professional Training: Novice Teachers' Perspectives. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 186, 835–840. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.204>
- Leví, C., Méndez, E. R., & Rivilla, A. M. (2014). Las competencias docentes : diagnóstico y actividades innovadoras para su desarrollo en un modelo de educación a distancia. 12(1), 239–267.
- Lippman, L. H., Ryberg, R., Carney, R., & Moore, K. A. (2015). KEY “SOFT SKILLS” THAT FOSTER YOUTH WORKFORCE SUCCESS: TOWARD A CONSENSUS ACROSS FIELDS. Washington.
- Manpower Group. (2014). Resultados encuesta escasez de talentos. Perú.
- Marin-Garcia, J. A. (2018). Development and validation of Spanish version of FINCODA: an instrument for self-assessment of innovation competence of workers or candidates for Jobs. *WPOM-Working Papers on Operations Management*, 9(2), 182–215. <https://doi.org/10.4995/wpom.v9i2.10800>
- Matus, O., & Gutierrez, A. (2014). Habilidades blandas : Una ventaja competitiva en la formación de habilidades blandas. *Journal of Industrial Neo-Technologie*. Retrieved from [https://www.jint.usach.cl/sites/jint/files/art.\\_9\\_print\\_v2n1jint006-15\\_v3.0\\_0.pdf](https://www.jint.usach.cl/sites/jint/files/art._9_print_v2n1jint006-15_v3.0_0.pdf)
- Melgarejo Noceda, D. L., & Melgarejo Noceda, I. M. (2013). Relación entre las competencias laborales docentes y la calidad de gestión educativa en la I.E. No. 100 UGEL No. 05 San Juan de Lurigancho. Lima; 2012. Universidad César Vallejo. Retrieved from <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/558078>
- Ministerio de educación. (2018). SICRECE | Minedu. Retrieved from Sistema de

consultas de resultados y evaluaciones website:  
[https://sistemas15.minedu.gob.pe:8888/evaluacion\\_censal\\_publico](https://sistemas15.minedu.gob.pe:8888/evaluacion_censal_publico)

Ministerio de Educación. (2014). Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Lima: Ministerio de Educación.

Ortega, C. (2017). Desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas. Guayaquil: Universidad ECOTEC.

Pachauri, D., & Yadav, A. (2014). Importance of Soft Skills in Teacher Education Programme (Vol. 4). Retrieved from [www.soeagra.com/ijert.html](http://www.soeagra.com/ijert.html)

Pumacayo Quispe, R. I. (2018). Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes en la institución educativa Politécnico Rafael Loayza Guevara, Arequipa, 2018. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Retrieved from <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8512>

Rivas Diaz, L. H. (2018). Clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE. Facultad de Medicina. UNMSM 2015. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Retrieved from <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/8215?show=full>

Rivas Moreano, A. B. (2017). Competencia laboral y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017. Universidad César Vallejo. Retrieved from <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/558490>

Scheiner, S. (2014). La revolución de las habilidades blandas. La Nación.

Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica (Limusa, Ed.). <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>

Tobón, S. (2015). Socioformación: hacia la gestión del talento humano acorde con la sociedad del conocimiento. México: CIEE.

Torres, D., Badillo, M., Valentin, N., & Ramírez, E. (2014). Las competencias laborales: el desafío de la educación superior. *Innovación Educativa*, 14(1665–2673), 129–146. Retrieved from <http://www.scielo.org.mx/pdf/ie/v14n66/v14n66a8.pdf>

UNESCO. (2015). Replantear la educación. ¿Hacia un bien común mundial? (E. UNESCO, Ed.). Retrieved from

<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002326/232697s.pdf>

Villarroel, V. A., & Bruna, D. V. (2017). Competencias Pedagógicas que Caracterizan a un Docente Universitario de Excelencia: Un Estudio de Caso que Incorpora la Perspectiva de Docentes y Estudiantes. *Formacion Universitaria*, 10(4), 75–96.  
<https://doi.org/10.4067/S0718-50062017000400008>

## **ANEXOS**

**Anexo 1: Matriz De Consistencia**

**Título:** Habilidades Blandas y Competencias Laborales de Los Docentes del centro de educación básica Alternativa República de Bolivia, Villa el Salvador, 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<b>Problema general</b>  ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y las competencias laborales de los docentes en el centro de educación básica alternativa República de Bolivia  <b>Problemas específicos</b>  ¿Cuál es la relación entre la autoestima y	<b>Objetivo general</b>  Determinar la relación entre las habilidades blandas y las competencias laborales de los docentes del centro de educación básica alternativa república de Bolivia  <b>Objetivos específicos:</b>  Establecer la relación entre la autoestima y	<b>Hipótesis general</b>  H <sub>1</sub> : Las habilidades blandas se relacionan significativamente con las competencias laborales de los docentes del centro de educación básica alternativa república de Bolivia  H <sub>0</sub> : Las habilidades blandas no se relacionan significativamente	<b>Variable 1: Habilidades Blandas</b>				
			<b>Dimensiones según Lippman Et al (2015)</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			<b>Autoestima</b>	Dinamismo personal  Confianza en sí mismo  Perseverancia	1,2,3,4  y 5  6,7,8,9 y 10	Ordinal  Nunca (1)  Casi nunca (2)  A veces (3)  Casi Siempre (4)  Siempre (5)	<b>Bueno 88-120</b>
<b>Resolución de conflictos</b>	Control de emociones.  Buena actitud  Tolerancia						

<p>las competencias laborales de los docentes en la institución educativa República de Bolivia</p>	<p>el desempeño laboral en la institución educativa.</p>	<p>con las competencias laborales de los docentes de la institución educativa república de Bolivia</p>	<p><b>Habilidad para relacionarse- Empatía</b></p>	<p>Toma de decisiones</p> <p>Identificación con la institución.</p>	<p>11,12,13, 14 y 15</p>		<p><b>Regular</b> <b>56-87</b></p>
<p>¿Cuál es la relación entre resolución de conflictos y las competencias laborales de los docentes de la institución educativa? República de Bolivia</p>	<p>Establecer la relación entre resolución de conflicto y el desempeño laboral en la institución educativa República de Bolivia</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p>		<p>Compromiso individual</p>	<p>16,17,18, 19 y 20</p>		<p><b>Malo</b> <b>24-55</b></p>
<p>¿Cuál es la relación entre la habilidad para relacionarse-Empatía y las competencias laborales de los docentes de la institución educativa República de Bolivia</p>	<p>Establecer la relación entre la habilidad para relacionarse-empatía y las competencias laborales en la institución educativa República de Bolivia</p>	<p>La autoestima se relaciona significativamente con las competencias laborales de los docentes del centro de estudios básica alternativa república de Bolivia.</p>	<p><b>Trabajo en equipo - Organización</b></p>	<p>Liderazgos individuales</p> <p>Trabajo cooperativo</p> <p>Compromiso social</p>	<p>21,22,23, 24,25 y 26</p>	<p><b>Habilidad de comunicación</b></p>	<p>Fluidez</p>

<p>¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo -Organización y las competencias laborales de los docentes de la institución educativa República de Bolivia?</p>	<p>Establecer la relación entre el trabajo en equipo-organización y las competencias laborales en la institución educativa República de Bolivia</p>	<p>significativamente con las competencias laborales de los docentes del centro educativo básica alternativa república de Bolivia.</p> <p>La habilidad para relacionarse-empatía se relaciona significativamente con las</p>		<p>Coherencia Atención</p>			
<b>Variable 2: COMPETENCIA LABORAL DEL DOCENTE</b>							
<p>¿Cuál es la relación entre la habilidad de comunicación y las</p>			<p><b>Dimensiones según Alles(2017)</b></p>	<p><b>Indicadores</b></p>	<p><b>Ítems</b></p>	<p><b>Escalas valores</b></p>	<p><b>Niveles o rangos</b></p>

competencias laborales de los docentes de la institución educativa República de Bolivia?	Establecer la relación entre la habilidad de comunicación las competencias laborales en la institución educativa República de Bolivia	competencias laborales de los docentes del centro de estudios básica alternativa república de Bolivia.	<b>Competencias básicas</b>	Habilidades comunicativas	1,2,3,4,5,6,7	Nunca (1)	<b>Malo: 24-55</b>
		El trabajo en equipo se relaciona significativamente con las competencias laborales de los docentes del centro de educación básica alternativa república de Bolivia.		Habilidades matemáticas		Casi nunca (2)	
		La habilidad de comunicación se relaciona significativamente con las competencias laborales de los docentes del centro de estudios básica		Liderazgo		A veces (3)	
			<b>Competencias específicas</b>	Enseñanza	8,9,10,11,12,13,14,15,16,17	Casi Siempre (4)	<b>Regular 57-87</b>
		Estrategias		Siempre (5)			
		Innovaciones					
			<b>Competencias genéricas</b>	Dominio de aula	18,19,20,21,22,23 y 24		<b>Bueno 88-120</b>
				Comunicación			
				Trabajo en equipo			
				Adaptabilidad			
				Habilidades sociales			



		alternativa República Bolivia.	de					
--	--	--------------------------------------	----	--	--	--	--	--

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL			
<b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo <b>MÉTODO.</b> Hipotético-deductivo <b>TIPO:</b> Básica <b>NIVEL:</b> Correlacional <b>DISEÑO:</b>		<b>Población:</b> docentes de la institución educativa república de Bolivia	<b>Técnica:</b> encuesta  <b>Instrumento:</b> - Cuestionario de 26 items para	<b>DESCRIPTIVA:</b> - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas  <b>INFERENCIAL:</b> Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de PEARSON			

No experimental - Transversal		habilidades blandas - Cuestionario de 24 items para competencias laborales	
----------------------------------	--	--	--

## Anexo 2: Cuestionario sobre competencias laborales

### CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS LABORALES

Estimado docente, se está realizando el trabajo de investigación titulado "Habilidades Blandas y Competencias Laborales de Los Docentes de una Institución Educativa" y se presenta la encuesta que tiene como finalidad recoger información de las competencias laborales

**CONFIDENCIALIDAD:** El cuestionario es de carácter anónimo y la información que Usted suministre es confidencial y será utilizada únicamente para lograr el objetivo académico.

Valoración de cada ítem

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5 Siempre

N°	Competencia laboral del docente	1	2	3	4	5
<b>Competencias básicas</b>						
1	Domina el área curricular que desempeña.				✓	
2	Elabora las sesiones de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de aprendizajes de los estudiantes.			✓		
3	Evalúa con instrumentos de medición las capacidades de los estudiantes.			✓		
4	Posee conocimiento suficiente para resolver temas evidenciándose en los mismos estudiantes			✓		
5	Posee todos los conocimientos para desenvolverse eficazmente en el área que enseña			✓		
6	Lidera muy bien en el manejo del aula, frente a distintas situaciones				✓	
7	Se actualiza permanentemente en su área de formación y desempeño			✓		
<b>Competencias específicas</b>						
8	Utiliza las tics como recurso pedagógico en sus sesiones de aprendizaje.		✓			
9	Fomenta la autonomía de los educandos.			✓		
10	Utiliza estrategias pedagógicas diferenciadas para potenciar el proceso de enseñanza aprendizaje de los educandos.			✓		
11	Diversifica su área curricular a partir de las necesidades de los estudiantes.			✓		
12	Es creativo en la presentación de sus actividades pedagógicas.			✓		
13	Promueve la aplicación de nuevas metodologías en la institución.					
14	Acude a las diversas capacitaciones, actualizaciones convocadas por la dirección y otras instituciones.		✓			
15	Elabora materiales educativos actualizados según el contenido a desarrollar.		✓			
16	Posee el carácter y la autonomía para el control de la disciplina y el trabajo armónico de los estudiantes			✓		
17	Ejecuta actividades sobresalientes, dignos de imitar o mejorar en el aula y la institución					
<b>Competencias genéricas</b>						
18	Intercambia puntos de vista frente a un grupo de trabajo			✓		
19	Orienta sus esfuerzos al logro de metas de la institución educativa.			✓		
20	Adecúa fácilmente cuando se le asigna trabajos, distintos al que ya conoce			✓		
21	Emplea lenguaje adecuado diferenciado con quien dialoga: profesionales, alumnos, padres, etc para una buena convivencia.			✓		
22	Genera empatía en su trabajo con los miembros de la institución		✓			
23	Resuelve conflictos en cualquier contexto de forma positiva.		✓			
24	Demuestra habilidades que se evidencian en su persona (empatía, tolerancia, dialogo, etc		✓			

### Anexo 3: Cuestionario sobre habilidades blandas



12 CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS

Estimado docente:

Se está realizando la presente tesis "Habilidades Blandas y Competencias Laborales de Los Docentes de una Institución Educativa" por lo que necesito el desarrollo del presente cuestionario.

Por favor responda los siguientes ítems con una X en la opción que se asemeje a su personalidad.

**Confidencialidad:** la presente encuesta es de carácter anónimo y la información será tratada sólo con fines de la presente investigación

Valoración cada ítem: **1. Nunca** **2. Casi nunca** **3. A veces** **4. Casi siempre** **5. Siempre**

		1	2	3	4	5
1	Asumo la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan				X	
2	Busco continuamente nuevas oportunidades para lograr mis objetivos					X
3	Motivo a mis compañeros a fin de lograr que se cumplan los objetivos.			X		
4	Termino el trabajo aunque sea difícil				X	
5	Soy perseverante en el trabajo que se me encarga				X	
6	Suelo descontrolarme emocionalmente en el trabajo		X			
7	Disfruto siendo parte de un grupo			X		
8	Estoy siempre dispuesto a trabajar con los demás aunque no siempre tengamos las mismas opiniones.				X	
9	Constantemente tengo una buena actitud				X	
10	Controlo situaciones de estrés en el trabajo				X	
11	Soy una persona que respeta las opiniones de los demás				X	
12	Si algo sale mal busco una solución y evito enojarme				X	
13	soluciono dificultades inesperadas de manera muy efectiva				X	
14	Conozco la misión y visión de la organización en la cual trabajo.					X
15	Me siento orgulloso de trabajar en la organización en la cual trabajo.				X	
16	Cuando me equivoco asumo responsabilidad y no culpo a nadie mas				X	
17	Promuevo y apoyo acciones de voluntariado social entre mis compañeros de trabajo			X		
18	Desarrollo acciones que favorecen el respeto, la promoción y la educación en la empresa donde trabajo.				X	
19	Considero que es más fácil lograr un objetivo si se trabaja en conjunto				X	
20	Es importante para mí motivar a mis compañeros a realizar un buen trabajo				X	
21	Expreso mis opiniones de manera que no afecto a nadie.				X	
22	Trabajo fácilmente con personas con puntos de vista diferentes al mío.			X		
23	Sólo se puede estar seguro de que algo está bien hecho si lo hace uno mismo			X		
24	Estoy comprometido con el desarrollo de la organización				X	
25	Estoy siempre atento y dispuesto a apoyar en lo que pueda				X	
26	Cuando hablo, lo hago oportunamente y me expreso de forma				X	

## Anexo 4: Certificado de validación de instrumentos

Anexo 6  
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES BLANDAS DEL DOCENTE

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Asumes la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan	✓		✓		✓		
2	Buscas continuamente nuevas oportunidades para lograr tus objetivos	✓		✓		✓		
3	Motivas a tus compañeros a fin de lograr que se cumplan los objetivos	✓		✓		✓		
4	Terminas el trabajo aunque sea difícil.	✓		✓		✓		
5	Eres perseverante en el trabajo que se te encarga.	✓		✓		✓		
6	Suces descontrolarte emocionalmente en el trabajo.	✓		✓		✓		
7	Disfrutas siendo parte de un grupo	✓		✓		✓		
8	Estas siempre dispuesto a trabajar con los demás aunque no siempre tengan las mismas opiniones.	✓		✓		✓		
9	Constantemente tienes una buena actitud.	✓		✓		✓		
10	Controlas situaciones de estrés en el trabajo.	✓		✓		✓		
11	Eres una persona que respeta las opiniones de los demás.	✓		✓		✓		
12	Si algo sale mal buscas una solución y evitas enojarte.	✓		✓		✓		
13	solucionas dificultades inesperadas de manera muy efectiva	✓		✓		✓		
14	Conoces la misión y visión de la organización en la cual trabajas.	✓		✓		✓		
15	Te sientes orgulloso de trabajar en la organización en la cual trabajas.	✓		✓		✓		
16	Cuando te equivococas asumes responsabilidad y no culpas a nadie más.	✓		✓		✓		
17	Promueves y apoyas acciones de voluntariado social entre tus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
18	Desarrollas acciones que favorecen el respeto, la promoción y la educación en la empresa donde trabajas.	✓		✓		✓		
19	Consideras que es más fácil lograr un objetivo si se trabaja en conjunto.	✓		✓		✓		
20	Es importante para ti motivar a tus compañeros a realizar un buen trabajo.	✓		✓		✓		
21	Expresas tus opiniones de manera que no afecte a nadie.	✓		✓		✓		
22	Trabajas fácilmente con personas con puntos de vista diferentes al tuyo.	✓		✓		✓		

23	Crees que sólo se puede estar seguro de que algo está bien hecho si lo hace uno mismo	✓		✓		✓		
24	Estas comprometido con el desarrollo de la organización.	✓		✓		✓		
25	Estas siempre atento y dispuesto a apoyar en lo que pueda.	✓		✓		✓		
26	Cuando hablas, lo haces oportunamente y te expresas de forma adecuada.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: Romero Cajo Spada ..... 16 de Nov del 2019  
 DNI: 9.882.553 .....

Especialidad del evaluador: En Administración del Educando .....

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 6

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES BLANDAS DEL DOCENTE

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Asumes la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan	✓		✓		✓		
2	Buscas continuamente nuevas oportunidades para lograr tus objetivos	✓		✓		✓		
3	Motivas a tus compañeros a fin de lograr que se cumplan los objetivos	✓		✓		✓		
4	Terminas el trabajo aunque sea difícil.	✓		✓		✓		
5	Eres perseverante en el trabajo que se te encarga.	✓		✓		✓		
6	Sueles descontrolarte emocionalmente en el trabajo.	✓		✓		✓		
7	Disfrutas siendo parte de un grupo	✓		✓		✓		
8	Estas siempre dispuesto a trabajar con los demás aunque no siempre tengan las mismas opiniones.	✓		✓		✓		
9	Constantemente tienes una buena actitud.	✓		✓		✓		
10	Controlas situaciones de estrés en el trabajo.	✓		✓		✓		
11	Eres una persona que respeta las opiniones de los demás.	✓		✓		✓		
12	Si algo sale mal buscas una solución y evitas enojarte.	✓		✓		✓		
13	soluciones dificultades inesperadas de manera muy efectiva	✓		✓		✓		
14	Conoces la misión y visión de la organización en la cual trabajas.	✓		✓		✓		
15	Te sientes orgulloso de trabajar en la organización en la cual trabajas.	✓		✓		✓		
16	Cuando te equivocas asumes responsabilidad y no culpas a nadie más.	✓		✓		✓		
17	Promueves y apoyas acciones de voluntariado social entre tus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
18	Desarrollas acciones que favorecen el respeto, la promoción y la educación en la empresa donde trabajas.	✓		✓		✓		
19	Consideras que es más fácil lograr un objetivo si se trabaja en conjunto.	✓		✓		✓		
20	Es importante para ti motivar a tus compañeros a realizar un buen trabajo.	✓		✓		✓		
21	Expresas tus opiniones de manera que no afecte a nadie.	✓		✓		✓		
22	Trabajas fácilmente con personas con puntos de vista diferentes al tuyo.	✓		✓		✓		

Anexo 6

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES BLANDAS DEL DOCENTE

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Asumes la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan	✓		✓		✓		
2	Buscas continuamente nuevas oportunidades para lograr tus objetivos	✓		✓		✓		
3	Motivas a tus compañeros a fin de lograr que se cumplan los objetivos	✓		✓		✓		
4	Terminas el trabajo aunque sea difícil.	✓		✓		✓		
5	Eres perseverante en el trabajo que se te encarga.	✓		✓		✓		
6	Sueles descontrolarte emocionalmente en el trabajo.	✓		✓		✓		
7	Disfrutas siendo parte de un grupo	✓		✓		✓		
8	Estas siempre dispuesto a trabajar con los demás aunque no siempre tengan las mismas opiniones.	✓		✓		✓		
9	Constantemente tienes una buena actitud.	✓		✓		✓		
10	Controlas situaciones de estrés en el trabajo.	✓		✓		✓		
11	Eres una persona que respeta las opiniones de los demás.	✓		✓		✓		
12	Si algo sale mal buscas una solución y evitas enojarte.	✓		✓		✓		
13	soluciones dificultades inesperadas de manera muy efectiva	✓		✓		✓		
14	Conoces la misión y visión de la organización en la cual trabajas.	✓		✓		✓		
15	Te sientes orgulloso de trabajar en la organización en la cual trabajas.	✓		✓		✓		
16	Cuando te equivocas asumes responsabilidad y no culpas a nadie más.	✓		✓		✓		
17	Promueves y apoyas acciones de voluntariado social entre tus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
18	Desarrollas acciones que favorecen el respeto, la promoción y la educación en la empresa donde trabajas.	✓		✓		✓		
19	Consideras que es más fácil lograr un objetivo si se trabaja en conjunto.	✓		✓		✓		
20	Es importante para ti motivar a tus compañeros a realizar un buen trabajo.	✓		✓		✓		
21	Expresas tus opiniones de manera que no afecte a nadie.	✓		✓		✓		
22	Trabajas fácilmente con personas con puntos de vista diferentes al tuyo.	✓		✓		✓		

Anexo 6

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES BLANDAS DEL DOCENTE

N°	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Asumes la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan	✓		✓		✓		
2	Buscas continuamente nuevas oportunidades para lograr tus objetivos	✓		✓		✓		
3	Motivas a tus compañeros a fin de lograr que se cumplan los objetivos	✓		✓		✓		
4	Terminas el trabajo aunque sea difícil.	✓		✓		✓		
5	Eres perseverante en el trabajo que se te encarga.	✓		✓		✓		
6	Sueles descontrolarte emocionalmente en el trabajo.	✓		✓		✓		
7	Disfrutas siendo parte de un grupo	✓		✓		✓		
8	Estas siempre dispuesto a trabajar con los demás aunque no siempre tengan las mismas opiniones.	✓		✓		✓		
9	Constantemente tienes una buena actitud.	✓		✓		✓		
10	Controlas situaciones de estrés en el trabajo.	✓		✓		✓		
11	Eres una persona que respeta las opiniones de los demás.	✓		✓		✓		
12	Si algo sale mal buscas una solución y evitas enojarte.	✓		✓		✓		
13	Solucionas dificultades inesperadas de manera muy efectiva	✓		✓		✓		
14	Conoces la misión y visión de la organización en la cual trabajas.	✓		✓		✓		
15	Te sientes orgulloso de trabajar en la organización en la cual trabajas.	✓		✓		✓		
16	Cuando te equivococas assumes responsabilidad y no culpas a nadie más.	✓		✓		✓		
17	Promueves y apoyas acciones de voluntariado social entre tus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
18	Desarrollas acciones que favorecen el respeto, la promoción y la educación en la empresa donde trabajas.	✓		✓		✓		
19	Consideras que es más fácil lograr un objetivo si se trabaja en conjunto.	✓		✓		✓		
20	Es importante para ti motivar a tus compañeros a realizar un buen trabajo.	✓		✓		✓		
21	Expresas tus opiniones de manera que no afecte a nadie.	✓		✓		✓		
22	Trabajas fácilmente con personas con puntos de vista diferentes al tuyo.	✓		✓		✓		

23	Crees que sólo se puede estar seguro de que algo está bien hecho si lo hace uno mismo	✓		✓		✓		
24	Estas comprometido con el desarrollo de la organización.	✓		✓		✓		
25	Estas siempre atento y dispuesto a apoyar en lo que pueda.	✓		✓		✓		
26	Cuando hablas, lo haces oportunamente y te expresas de forma adecuada.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombre del juez evaluador: Mg. GUSTAVO FERNANDO ZARATE RUIB .....de.....del 20....  
DNI: 83670130

Especialidad del evaluador: TEMATICO - Mg. EN GESTIÓN PÚBLICA - ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES DEL DOCENTE**

Nº	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Competencias básicas</b>								
1	Domina el área curricular que desempeña.	✓		✓		✓		
2	Elabora las sesiones de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
3	Evalúa con instrumentos de medición las capacidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Posee conocimiento suficiente de resolver temas evidenciándose en los mismos estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Posee todos los conocimientos para desenvolverse eficazmente en el área que enseña.	✓		✓		✓		
6	Lidera muy bien en el manejo del aula, frente a distintas situaciones.	✓		✓		✓		
7	Se actualiza permanentemente en tu área de formación y desempeño.	✓		✓		✓		
<b>Competencias específicas</b>								
8	Utiliza las TICs como recurso pedagógico en tus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Fomenta la autonomía de los educandos.	✓		✓		✓		
10	Utiliza estrategias pedagógicas diferenciadas para potenciar el proceso de enseñanza aprendizaje de los educandos.	✓		✓		✓		
11	Diversifica tu área curricular a partir de las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
12	Es creativo en la presentación de sus actividades pedagógicas.	✓		✓		✓		
13	Promueve la aplicación de nuevas metodologías en la institución educativa.	✓		✓		✓		
14	Acude a las diversas capacitaciones, actualizaciones convocadas por la dirección y otras instituciones educativas.	✓		✓		✓		
15	Elabora materiales educativos actualizados según el contenido a desarrollar.	✓		✓		✓		
16	Posee el carácter y la autonomía para el control de la disciplina y el trabajo armónico de los estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Ejecuta actividades sobresalientes, dignos de imitar o mejorar en el aula y la institución.	✓		✓		✓		

Competencias genéricas							
	Si	no	si	No	Si	No	
18	Intercambia puntos de vista frente a un grupo de trabajo.	✓		✓		✓	
19	Orienta sus esfuerzos al logro de metas de la institución educativa.	✓		✓		✓	
20	Adecúa fácilmente cuando se le asigna trabajos, distintos al que ya conoce	✓		✓		✓	
21	Emplea lenguaje adecuado diferenciado con quien dialoga: profesionales, alumnos, padres, etc. para una buena convivencia.	✓		✓		✓	
22	Genera empatía en tu trabajo con los miembros de la institución	✓		✓		✓	
23	Resuelve conflictos en cualquier contexto de forma positiva.	✓		✓		✓	
24	Demuestra habilidades que se evidencian en su persona (empatía, tolerancia, diálogo, etc.)	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable**  **Aplicable después de corregir**  **No aplicable**  ..... de ..... del 20...19

Apellidos y nombres del juez evaluador: RAMÍREZ CASO Fride F. Ramírez

DNI: 81026563

Especialidad del evaluador: Doc. en Administración de la Educación

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES DEL DOCENTE**

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<i>Competencias básicas</i>								
1	Domina el área curricular que desempeña.	✓		✓		✓		
2	Elabora las sesiones de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
3	Evalúa con instrumentos de medición las capacidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Posee conocimiento suficiente de resolver temas evidenciándose en los mismos estudiantes	✓		✓		✓		
5	Posee todos los conocimientos para desenvolverte eficazmente en el área que enseña.	✓		✓		✓		
6	Lídera muy bien en el manejo del aula, frente a distintas situaciones.	✓		✓		✓		
7	Se actualiza permanentemente en tu área de formación y desempeño.	✓		✓		✓		
<i>Competencias específicas</i>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Utiliza las tics como recurso pedagógico en tus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Fomenta la autonomía de los educandos.	✓		✓		✓		
10	Utiliza estrategias pedagógicas diferenciadas para potenciar el proceso de enseñanza aprendizaje de los educandos.	✓		✓		✓		
11	Diversifica tu área curricular a partir de las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
12	Es creativo en la presentación de sus actividades pedagógicas.	✓		✓		✓		
13	Promueve la aplicación de nuevas metodologías en la institución educativa.	✓		✓		✓		
14	Acude a las diversas capacitaciones, actualizaciones convocadas por la dirección y otras instituciones educativas.	✓		✓		✓		
15	Elabora materiales educativos actualizados según el contenido a desarrollar.	✓		✓		✓		
16	Posee el carácter y la autonomía para el control de la disciplina y el trabajo armónico de los estudiantes	✓		✓		✓		
17	Ejecuta actividades sobresalientes, dignos de imitar o mejorar en el aula y la institución	✓		✓		✓		

<i>Competencias genéricas</i>								
		Si	no	si	No	Si	No	
18	Intercambia puntos de vista frente a un grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
19	Orienta sus esfuerzos al logro de metas de la institución educativa.	✓		✓		✓		
20	Adecúa fácilmente cuando se le asigna trabajos, distintos al que ya conoce	✓		✓		✓		
21	Emplica lenguaje adecuado diferenciado con quien dialoga: profesionales, alumnos, padres, etc. para una buena convivencia.	✓		✓		✓		
22	Genera empatía en tu trabajo con los miembros de la institución	✓		✓		✓		
23	Resuelve conflictos en cualquier contexto de forma positiva.	✓		✓		✓		
24	Demuestra habilidades que se evidencian en su persona (empatía, tolerancia, dialogo, etc.)	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable |  Aplicable después de corregir |  No aplicable | 16 de 11 del 2019

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Barbara Quevedo Franco

DNI: 07637865

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la Educación - Metodología de la Investigación

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES DEL DOCENTE**

N°	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Competencias básicas</b>								
1	Domina el área curricular que desempeña.	✓		✓		✓		
2	Elabora las sesiones de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
3	Evalúa con instrumentos de medición las capacidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Posee conocimiento suficiente de resolver temas evidenciándose en los mismos estudiantes	✓		✓		✓		
5	Posee todos los conocimientos para desenvolverse eficazmente en el área que enseña.	✓		✓		✓		
6	Lidera muy bien en el manejo del aula, frente a distintas situaciones.	✓		✓		✓		
7	Se actualiza permanentemente en tu área de formación y desempeño.	✓		✓		✓		
<b>Competencias específicas</b>								
8	Utiliza las tics como recurso pedagógico en tus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Fomenta la autonomía de los educandos.	✓		✓		✓		
10	Utiliza estrategias pedagógicas diferenciadas para potenciar el proceso de enseñanza aprendizaje de los educandos.	✓		✓		✓		
11	Diversifica tu área curricular a partir de las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
12	Es creativo en la presentación de sus actividades pedagógicas.	✓		✓		✓		
13	Promueve la aplicación de nuevas metodologías en la institución educativa.	✓		✓		✓		
14	Acude a las diversas capacitaciones, actualizaciones convocadas por la dirección y otras instituciones educativas.	✓		✓		✓		
15	Elabora materiales educativos actualizados según el contenido a desarrollar.	✓		✓		✓		
16	Posee el carácter y la autonomía para el control de la disciplina y el trabajo armónico de los estudiantes	✓		✓		✓		
17	Ejecuta actividades sobresalientes, dignos de imitar o mejorar en el aula y la institución	✓		✓		✓		

<b>Competencias genéricas</b>							
		Si	no	si	No	Si	No
18	Intercambia puntos de vista frente a un grupo de trabajo.	✓		✓		✓	
19	Orienta sus esfuerzos al logro de metas de la institución educativa.	✓		✓		✓	
20	Adecúa fácilmente cuando se le asigna trabajos, distintos al que ya conoce	✓		✓		✓	
21	Emplea lenguaje adecuado diferenciado con quien dialoga: profesionales, alumnos, padres, etc. para una buena convivencia.	✓		✓		✓	
22	Genera empatía en tu trabajo con los miembros de la institución	✓		✓		✓	
23	Resuelve conflictos en cualquier contexto de forma positiva.	✓		✓		✓	
24	Demuestra habilidades que se evidencian en su persona (empatía, tolerancia, dialogo, etc.)	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable |  Aplicable después de corregir |  No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO ..... de ..... del 20.....

DNI: 09870139

Especialidad del evaluador: TEMÁTICO - Mg. EN GESTIÓN PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS MBA

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



## Anexo 5: Confiabilidad de la variable Habilidades blandas

Habilidades blandas.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

18:

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
1	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3	1	2
2	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	1	3
3	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5	4	5
4	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	2	5
5	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	5	5	3	2	3	2
6	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2	3	5	3	3	5	1
7	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	5	1	4	5	5	4
8	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	3	2
9	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5	5	2
10	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	3	1	4	2	3	1
11	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4	1	5
12	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4
13	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	5	2
14	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	5	4
15	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	1	5
16	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	1	2
17	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2	1	3
18	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	3	3
19	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3	4	3
20	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	4	1

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,785	26

## Anexo 6: Confiabilidad de la variable competencias laborales

Competencias laborales.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

18:

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	5
2	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1
3	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	1	1	4	1
4	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1	3
5	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3
6	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3
7	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1
8	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1
9	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	1
10	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3
11	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3	5	1
12	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	3
13	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3
14	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4
15	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2
16	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	4	3	1	4
17	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2
18	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1	5
19	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4
20	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	24

Base de datos de la variable Habilidades blandas

HABILIDADES BLANDAS																									
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26
1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3	1	2
3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	1	3
1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5	4	5
1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	2	5
2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	5	5	3	2	3	2
2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2	3	5	3	3	5	1
1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	5	1	4	5	5	4
3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	3	2
2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5	5	2
2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	3	1	4	2	3	1
1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4	1	5
1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4
5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	5	2
4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	5	4
2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	1	5
4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	1	2
4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2	1	3
4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	3	3
4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3	4	3
5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	4	1
4	1	5	4	4	3	4	4	1	3	3	4	5	1	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	5	1
4	1	1	4	4	3	2	1	4	1	5	3	4	4	2	4	1	2	4	1	1	3	3	4	4	5
4	2	1	1	4	2	3	4	4	5	5	3	2	5	3	5	3	4	4	4	1	4	5	1	4	2
2	1	5	3	1	3	1	2	2	5	5	3	4	1	4	1	2	5	1	1	4	5	1	5	1	1
2	2	2	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	1	5	2	2	5	1	3	3	3	2	2
2	5	3	1	5	3	5	3	2	2	3	3	1	2	1	5	2	5	4	2	2	5	5	2	3	1
4	5	4	3	4	5	2	1	3	2	4	4	4	4	1	2	3	1	5	4	1	1	1	2	5	2
2	1	3	1	1	3	2	3	4	4	4	4	3	3	1	2	3	5	3	1	3	4	2	2	2	4
4	4	5	2	3	4	2	1	3	2	1	1	3	3	5	2	5	1	5	4	2	4	2	1	5	1
1	3	4	2	2	1	1	5	1	5	3	1	3	5	2	5	5	3	2	5	5	2	2	1	4	1
2	1	4	5	4	3	5	4	1	3	3	1	1	4	1	2	5	5	5	1	5	1	1	3	5	2
5	1	2	3	1	2	5	2	2	2	3	3	1	3	4	5	4	3	4	2	1	1	1	1	3	5
3	1	4	2	2	4	1	3	3	2	1	4	4	3	4	1	4	3	4	4	4	2	5	4	3	1
1	4	5	1	3	2	2	4	4	2	2	2	1	1	3	1	1	4	2	4	5	5	4	1	4	3

3	5	5	4	5	5	3	3	1	1	5	5	2	1	5	2	5	1	5	4	4	2	2	5	5	3
5	2	5	3	5	1	4	4	3	5	5	2	3	1	2	1	4	2	2	2	2	1	2	5	5	4
2	3	1	4	1	2	3	3	2	1	2	3	5	2	4	1	4	4	2	3	5	1	5	3	3	5
5	3	5	1	3	3	5	1	3	5	2	5	2	5	2	1	5	3	3	2	2	3	4	1	1	1
3	2	2	4	4	1	5	4	2	2	4	4	3	3	2	4	5	1	5	4	1	5	4	5	1	1
3	5	5	4	3	3	4	1	2	1	5	5	2	5	5	3	1	3	1	4	5	4	3	5	1	4
5	1	1	3	4	4	1	3	4	1	4	1	3	5	5	2	2	2	3	3	1	3	3	3	5	1
4	2	2	3	5	5	2	3	1	1	3	5	4	1	2	3	5	1	2	4	2	3	1	5	1	5
1	5	5	5	3	4	5	3	3	4	3	1	4	3	1	5	5	5	2	2	3	2	2	4	2	5
4	5	3	4	1	3	2	4	5	5	5	3	4	2	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	5	2
2	1	3	2	1	2	3	4	2	3	3	2	2	5	5	5	4	2	5	1	2	2	4	5	3	3
5	2	4	1	5	2	2	5	4	3	5	2	5	2	2	3	5	1	4	5	4	2	5	4	3	4
2	3	1	4	2	1	1	1	4	5	5	4	5	5	1	2	5	3	1	4	3	5	3	3	4	4
5	1	4	1	1	4	2	3	4	1	5	2	1	4	3	5	1	3	5	3	5	2	1	5	2	2
5	1	5	2	5	2	3	5	1	4	1	1	3	2	3	4	1	1	5	2	2	2	4	5	5	5
2	4	4	1	4	4	2	3	2	4	5	1	5	5	2	5	4	3	4	5	2	4	1	1	1	2
2	1	4	3	4	5	3	2	2	5	4	1	4	2	5	5	4	3	1	2	3	5	4	2	3	4
3	2	4	5	1	4	2	3	3	3	5	4	5	5	5	2	1	1	1	4	1	1	3	4	4	5
4	4	4	3	3	1	3	3	3	2	1	1	1	3	1	5	5	3	2	4	1	4	4	4	5	1
4	3	2	5	4	3	3	3	2	5	4	2	1	2	4	5	4	1	3	2	2	5	3	1	5	4
3	5	4	5	5	3	2	1	4	2	4	3	1	3	3	2	4	1	4	3	4	1	2	1	1	4
2	3	1	5	4	3	3	1	4	3	4	1	3	2	4	5	1	4	5	3	4	5	2	5	3	3
1	3	1	4	2	4	3	5	5	2	3	4	4	4	2	3	1	2	2	5	5	4	5	1	5	1
1	2	2	4	4	1	3	5	2	3	5	1	1	1	1	3	2	1	2	3	1	5	5	1	3	2
5	1	2	1	5	4	2	4	4	4	1	2	3	1	3	5	5	1	2	4	3	3	2	1	2	3
4	5	2	3	4	5	5	3	5	2	2	5	1	2	2	2	5	1	2	2	2	3	1	5	1	2
2	3	2	1	2	1	2	2	5	1	4	1	4	2	5	5	4	3	4	4	4	2	5	5	2	5
1	5	5	1	5	4	3	1	4	4	2	1	3	2	5	5	4	4	3	5	4	1	3	3	5	3
5	2	5	3	4	3	2	1	1	5	1	4	5	5	1	4	1	2	2	5	3	1	2	5	5	4
4	1	4	3	4	4	4	4	4	2	1	2	3	3	1	5	2	5	4	4	2	2	4	5	4	4
3	3	4	3	3	1	3	5	1	2	3	2	3	3	1	5	5	1	1	2	2	1	4	4	1	1
1	4	3	4	2	5	5	1	2	1	2	4	3	4	3	1	3	1	3	1	2	2	4	5	4	1
2	4	4	2	1	4	1	3	2	2	4	5	3	4	5	3	2	1	1	3	4	3	3	3	5	4
4	1	4	5	5	1	5	4	3	1	2	1	2	1	4	3	2	4	2	1	5	5	5	2	4	2
1	3	2	4	5	1	2	4	5	4	3	4	5	1	1	1	2	1	4	1	2	3	4	4	5	4
3	1	5	5	5	5	5	2	5	4	5	1	4	1	1	4	2	3	3	2	2	4	2	3	2	1

Base de datos de la variable competencias laborales

COMPETENCIAS LABORALES																							
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	5
3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1	
1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	1	1	4	1
3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1	3
2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3
2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3
1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1
4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1
4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	1
3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3
4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3	5	1
1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	3
4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3
1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4
5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2
3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	4	3	1	4
5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2
2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1	5
4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4
4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4
4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	4	4	4	4	4	5	5	1
1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	3	5	5	4
5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	4	4	4	5	3	5	1	2
3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	5	5	5	5	1	4	5
2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	1	5	3	2
5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	2	5	2	3
4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	5	5	5	5	3	1	3	3
4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3
4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	2	2	5
1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	2	2	2	1	3	5	3	4
4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	4	5	2	5
3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	2	2	2	1	1	5	1	2
3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	2	1	1	2	3	4	2
2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	2	2	1	2	4	3	1	4



2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	3	3	2	1	4	5	2	4
1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	3	3	3	2	5	2	1	2
4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	3	3	2	3	1	4	5	2
4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	3	2	3	1	2	5	1
3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	4	5	1	3
1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	1	2	3	1
1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	4	4	4	5	3	2	3	1
4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	4	4	4	4	3	5	3	4
1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	5	4	3	5
5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	4	4	4	5	1	4	2	5
3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	5	5	5	2	1	5	5
2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	5	4	5	3
5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	5	3	2	5
4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4
4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	3	5	3
2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	1	4	5	5
5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	4	1	2	1
2	2	5	1	5	4	1	4	3	1	1	1	2	1	2	1	3	4	3	3	3	5	3	3
4	5	3	2	4	2	1	1	1	1	4	1	1	4	3	4	4	1	4	2	1	3	2	5
5	3	3	2	3	1	3	4	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	1	3	1	5	2
5	4	4	2	3	1	1	4	3	2	2	3	5	5	4	4	2	4	2	3	4	5	5	4
4	4	1	2	5	3	2	3	2	2	1	3	5	1	1	3	5	4	1	1	4	5	1	2
5	4	2	3	3	3	2	2	4	2	1	3	2	2	4	5	1	2	2	2	4	5	3	1
3	3	3	4	3	2	4	5	5	5	2	5	3	5	4	3	1	5	2	1	2	1	3	4
1	3	3	2	1	4	2	5	5	2	5	2	5	1	1	1	4	3	5	5	3	3	4	2
4	4	1	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	5	4	5	5	1	1	1	4	2	3	1
5	1	3	5	4	5	1	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	3	1	1	2	3	3
5	1	5	1	5	1	3	3	1	2	3	5	4	1	3	2	1	4	3	4	4	5	1	3
1	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	1	2	5	1	3	2	1	3	5	1	4
2	1	5	2	3	5	1	1	2	3	4	5	2	5	4	1	2	4	1	2	2	4	1	3
4	3	5	2	4	3	3	5	2	5	4	3	1	2	5	1	1	3	3	5	4	2	1	1
4	2	1	1	1	4	1	4	5	4	5	5	3	5	4	5	1	3	1	4	5	1	4	2
3	3	1	1	4	4	3	1	1	4	5	4	5	5	2	1	5	4	3	5	5	2	3	1
3	1	3	2	1	4	2	5	1	3	2	4	3	4	1	1	2	1	2	1	1	5	3	2
5	5	5	1	3	2	5	4	3	2	2	3	4	4	2	3	5	5	2	4	4	3	1	4
3	3	5	1	4	4	1	4	5	2	5	5	2	3	2	4	3	3	1	2	1	2	4	4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 8 de noviembre de 2019

Carta P. 435-2019-EPG-UCV-LN

BENITO ROJAS CALIXTRO
DIRECTOR
DIRECCION
CENTRO EDUCATIVO BÁSICA ALTERNATIVA REPUBLICA DE BOLIVIA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a RAQUEL ROSANA YARASCA MARTINEZ identificado con DNI N.º 40325424 y código de matrícula N.º 7000421244; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

HABILIDADES BLANDAS Y COMPETENCIAS LABORALES DE LOS DOCENTES DEL CENTRO EDUCATIVO BÁSICA ALTERNATIVA REPUBLICA DE BOLIVIA, VILLA EL SALVADOR 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCQA



Handwritten signature and date: BENITO ROJAS CALIXTRO DIRECTOR 21-11-2019

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

## Anexo 7: Constancia de aplicación del instrumento

"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
UGEL Nº 01 – S.J.M.



CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA  
"República de Bolivia"  
JÓVENES Y ADULTOS

### CONSTANCIA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Director del Centro de Educación Básica Alternativa "REPÚBLICA DE BOLIVIA" de Jóvenes y Adultos del distrito de Villa El Salvador, jurisdicción de la UGEL Nº 01 de San Juan de Miraflores.

### HACE CONSTAR:

Que Doña **YARASCA MARTINEZ, Raquel Rosana**; identificada con DNI Nº 40325424 estudiante de Maestría en Administración de la Educación con código de matrícula Nº 7000421244, ha aplicado CUESTIONARIOS para coleccionar información de los docentes de nuestra Institución Educativa para realizar su investigación (TESIS): "HABILIDADES BLANDAS Y COMPETENCIAS LABORALES DE LOS DOCENTES DEL CENTRO EDUCATIVO BÁSICA ALTERNATIVA REPÚBLICA DE BOLIVIA, VILLA EL SALVADOR, 2019"

Se expide la presente, a petición del interesado, para los fines que crea conveniente.

Villa El Salvador, 31 de Diciembre del 2019.



BENITO ROJAS CALIXTRO  
DIRECTOR

## Dictamen final



### Dictamen Final

Vista la Tesis:

**“HABILIDADES BLANDAS Y COMPETENCIAS LABORALES DE LOS  
DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN ALTERNATIVA REPÚBLICA DE  
BOLIVIA, VILLA EL SALVADOR, 2019”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

**VARASCA MARTINEZ RAQUEL ROSANA**

Considerando:


Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 11 de enero del 2020

  
Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva  
Asesora de la tesis

  
Dra. Estrella Esquivola aranda  
Revisor de la tesis