



Universidad César Vallejo

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

Habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes de la
I.E.P. Santa María La Católica, Nuevo Chimbote, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la educación**

AUTOR:

Hualcas Tantapoma, Jhon Jairo (orcid.org/0000-0003-4755-8311)

ASESOR:

Dr. Alvarez Carrillo Nicolas (orcid.org/0000-0002-9794-0423)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHIMBOTE-PERÚ

2022

DEDICATORIA

Por su paciencia, comprensión y cariño, dedico este trabajo a ti mi amada madre Francisca Tantapoma Espinoza. Y por su apoyo a medida de sus posibilidades y a su manera, a mi hermana Anali Nayeli.

Jhon Hualcas Tantapoma

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de especializarme en esta Maestría de Administración de la educación.

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la UCV y en especial a mi docente de la asignatura de investigación Dr. Álvarez Carrillo Nicolas.

A los directivos de la I.E.P. "Santa María La Católica, por facilitarme el recojode información en su institución educativa.

El autor.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnica e Instrumentos	16
3.6. Procedimientos	17
3.7. Método de análisis de datos	17
3.8. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS:	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	De la relación que existe entre habilidades blandas en el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P Santa María La Católica de Nuevo Chimbote, 2022	19
Tabla 2	Nivel de las habilidades blandas de los docentes de la I.E.P “Santa María La Católica, 2022	20
Tabla 3	Nivel del nivel del desempeño laboral de los docentes de la I.E.P Santa María La Católica, 2022	21
Tabla 4	De la relación que existe entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño laboral en la I.E.P Santa María La Católica, Nuevo Chimbote, 2022	22
Tabla 5	De la relación que existe entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral en la I.E.P Santa María La Católica, Nuevo Chimbote, 2022	23
Tabla 6	De la relación que existe entre la dimensión negociación y el desempeño laboral en la I.E.P Santa María La Católica, Nuevo Chimbote, 2022.	24
Tabla 7	De la relación que existe entre la dimensión empatía y el desempeño laboral en la I.E.P Santa María La Católica, Nuevo Chimbote, 2022.	25

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1	Nivel de las habilidades blandas de los docentes de la I.E.P “Santa María La Católica, 2022	20
Figura 2	Nivel del nivel del desempeño laboral de los docentes de la I.E.P Santa María La Católica, 2022	21

RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre habilidades blandas y desempeño laboral en la I.E.P. Santa María La Católica, de Nuevo Chimbote, 2022. Respecto de la metodología que se usó, fue cuantitativa, con un diseño correlacional, se empleó encuesta y cuestionarios de preguntas cerradas, en una población de 28 docentes. El grado de confiabilidad del instrumento, fue cuantificado mediante la prueba de Alfa de Cronbach, con coeficientes de 0,89 y 0.84 indicándonos una excelente confiabilidad respectivamente. Los datos se analizaron con la prueba de Spearman, y para el procesamiento estadístico de los datos, se usó el programa Microsoft Excel. Luego de discutir los datos, se obtuvieron como conclusiones: Existe correlación positiva, directa de bueno a muy bueno entre las variables habilidades blandas y desempeño laboral ($r_{xy} = +0,565$) sí es significativa ($t_{cal} = 3,489 > t_{tab} = 2,052$), debido a que las habilidades blandas incentivan favorablemente el performance laboral. El 100% de los docentes, considera que tanto las habilidades blandas como el desempeño laboral, son de bajo a medio, debido a que las interrelaciones entre el directivo y los docentes no se han fortalecido regularmente.

Palabras clave: Habilidades blandas, desempeño docente, optimizar, organización, motivación.

ABSTRACT

The general objective of this research work was to determine the relationship that exists between soft skills and job performance in the I.E.P. Santa María La Católica, Nuevo Chimbote, 2022. Regarding the methodology used, it was quantitative, with a correlational design, a survey and questionnaires with closed questions were used in a population of 28 teachers. The degree of reliability of the instrument was quantified using Cronbach's Alpha test, with coefficients of 0.89 and 0.84 indicating excellent reliability respectively. The data were analyzed with the Spearman test, and for the statistical processing of the data, the Microsoft Excel program was used. After discussing the data, conclusions were obtained. There is a positive, direct correlation from good to very good between the soft skills variables and job performance ($r_{xy} = +0.565$) if it is significant ($t_{cal} = 3.489 > t_{tab} = 2.052$), because soft skills favorably encourage job performance. 100% of the teachers consider that both soft skills and job performance are low to medium, because the interrelationships between the manager and the teachers have not been regularly strengthened.

Keywords: Soft skills, teaching performance, optimize, organization, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

La educación actualmente pasa por una transformación a raíz del crecimiento vertiginoso de las nuevas tecnologías; ello implica que los docentes no solo deben poseer competencias académicas si no también habilidades que les permitan un desenvolvimiento integral dentro del proceso de enseñanza aprendizaje. Dentro de esas habilidades se encuentran las denominadas blandas, las cuales son un valor agregado para ellos como profesionales y sobre todo ello contribuye al propósito misional de toda institución educativa que busca que sus estudiantes sean competentes académicamente.

A nivel mundial el desarrollo de las habilidades blandas ha resultado siendo mínimo debido a poco interés de parte de las autoridades y de los mismo docentes, ello se refleja en la realidad ecuatoriana donde se ha planteado como tarea pendiente el desarrollo de las habilidades blandas en los docentes con el cual permitan cumplir con los cuatro pilares de la educación como son el saber ser, el saber hacer, el saber convivir y el saber ser; según Acuña (2015) es de vital importancia incorporar en el desarrollo profesional de los profesores el manejo de habilidades blandas.

La incorporación del desarrollo de habilidades blandas en la formación de educadores permite mejorar la calidad en su desempeño, por ende contribuir al éxito académico de sus estudiantes; profesionales que tengan desarrollado sus habilidades blandas tienen mejores posibilidades de ser contratados en instituciones de mayor prestigio y exigencia; por estas requieren de un personal que contribuya en la mejora de un clima institucional aparente para que los docentes lleven a cabo sus actividades académicas y administrativas de manera adecuada. (Martínez, 2019)

En el Perú el tema del desarrollo de las habilidades blandas es un tema que se viene ejecutando, hay una visión positiva toda vez que se reconoce que su desarrollo es fundamental para fortalecer las relaciones interpersonales entre los docentes pero a la vez recobra importancia

porque se ha entendido que es trascendental para la práctica educativa que desarrollan los docentes en aula; aunque esta realidad no esta generalizada en todas las instituciones por que se evidencia en algunas la falta de interés por fortalecer en su personal estas habilidades y como consecuencia se evidencia fallas en la comunicación, poca motivación y sobre todo falta de compromiso laboral todo ello repercute en el desarrollo de su labor docente. (Arango, 2018)

Arroyo (2015) ha señalado que si bien en el Perú hay preocupación, especialmente en el sector educativo por promover el desarrollo de las habilidades blandas en los docentes, no todos han conseguido desarrollarlas y esto genera una desvinculación en la relación docente-alumno, lo cual no permite el logro de los aprendizajes del mismo modo Alvarado (2017) señala que un profesional a pesar de ser altamente calificado y carecer de habilidades blandas, no logra el éxito laboral debido a la poca capacidad para manejar de manera adecuada las relaciones interpersonales a ello agrega Bridget et al, (219) que un profesional que carece o no ha desarrollado sus habilidades interpersonales no es reconocido en el mercado laboral toda vez que en la actualidad se exige no solo competencias cognitivas sino sociales y personales.

Respecto al contexto donde se ejecutó el estudio se ha observado que las actividades escolares curriculares y extracurriculares son desarrolladas por toda la comunidad educativa sin embargo en una buena parte de los docentes no se evidencia compromiso, hay poco interés por realizar el trabajo sobre todo en equipo (Acta de reunión, 2022), así mismo gran parte de la plana docente no ha desarrollado o posee competencias respecto a las habilidades blandas y como consecuencia los trabajos en equipo no se logran concretar y otras actividades relacionadas con los aspectos académicos.

En tal sentido dentro del ámbito de la institución se cree que el manejo de las habilidades blandas es de suma importancia para fortalecer el desempeño laboral de los docentes toda vez que la capacidad empática,

motivacional, manejo de relaciones interpersonales contribuyen al fortalecimiento de la labor docente y el trabajo en equipo.

Frente a la realidad planteada se formula la propuesta de investigación ¿cuál es la relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa particular Santa María la Católica de Nuevo Chimbote, 2022?

El estudio se justifica toda vez que presenta relevancia teórica porque aporta conocimiento de la caracterización de la relación entre las variables en un contexto escolar; así mismo presenta relevancia práctica porque los resultados aportan a la visualizar el problema y con ellos se puede presentar alternativas de solución; de otro lado aporta a nivel metodológico porque a partir de la base teórica se generó un instrumento para medir la variables y que puede utilizarse en contextos similares; finalmente advierte relevancia social toda vez que aborda un problema social debido a que las mejoras que se pueden hacer en la población estudiada ayudará a mejorar la calidad educativa de los escolares.

El presente estudio presenta como objetivo general: establecer la relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de docentes en la institución particular La Católica, Nuevo Chimbote, 2022; así mismo los objetivos específicos: determinar la relación de la dimensión trabajo en equipo y el desempeño docente, determinar la relación entre la dimensión liderazgo y el desempeño docente, establecer la relación entre la dimensión negociación y el desempeño docentes, establecer la relación entre la dimensión empatía y el desempeño docente, describir los niveles de habilidades blandas en los docentes y caracterizar el nivel de desempeño docente.

II. MARCO TEÓRICO

Gutiérrez (2021) ejecutó su análisis y cuyo fue establecer relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral en 45 docentes de un colegio en Lambayeque; los resultados arrojaron que ambas variables se encuentran correlacionadas con un nivel de significancia menor a .05 y un coeficiente estandarizado de .898

Pitta (2021) con su estudio pretendió analizar si las habilidades de los docentes en un nuevo ambiente educativo producto de la pandemia, impacta sobre la percepción que tienen los estudiantes de los docentes, se trabajó con 30 docentes y 55 estudiantes; fue un estudio cualitativo ordinal; en relación al nivel de habilidades blandas presentes en los docentes, se halló que el 86,7% se ubica en proceso, es decir que aún falta por desarrollar tales habilidades.

Borjas y Flores (2022) propusieron establecer la relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en un entorno virtual en 120 estudiantes universitarios de modalidad semipresencial; los resultados hallados determinaron que existe correlación entre las variables analizadas $Rho = .562$ y un $p \text{ valor} < .001$; con lo que concluyeron que existe un 95% de confianza para sostener una relación altamente significativa y positiva entre las habilidades blandas y el desempeño docente desde la percepción de los estudiantes.

Álvarez (2022) con su investigación pretendió establecer si existe relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en la enseñanza virtual del curso de idiomas, para ello se evaluó a 48 docentes del centro de idiomas de una universidad en Cuzco. Con los resultados obtenidos se estableció que existe relación entre las variables ($\rho = .445$, $p < .002$), de otro lado el 91,67% presenta habilidades blandas en un nivel superior y el 93,75% indica que su desempeño se ubica en un nivel medio.

Rodríguez Sui, Rodríguez Salazar y Fuerte Montaña (2021) desarrollan una investigación con el propósito de analizar el impacto de las habilidades blandas sobre el desempeño docente, dicho trabajo fue de enfoque cualitativo documental; concluyeron que las habilidades blandas resultan siendo importante para el desempeño docente por que ello permite al docente se coherente en aspectos sociales y emocionales y con capacidad de adaptación a los nuevos tiempos. Respecto al desempeño docente los autores concluyen que se evalúa desde varios criterios como en el desarrollo del proceso de enseñanza: planifica, se comunica efectivamente, manejo de nuevas tecnologías, coherencia de su metodología adaptada al contexto, interacción asertiva con sus estudiantes, capacidad de realizar tutoría y fortalecimiento de trabajos colaborativos.

Espino (2020), buscó relacionar las habilidades blandas y el desempeño que cumplen los docentes en el ámbito de la educación superior técnica, para ello se encuestó a 86 estudiantes, los resultados señalaron que existe correlación $r_s=.899$ y un nivel de significancia $p<.000$

En relación a las habilidades blandas, su origen sucede en 1972 con la necesidad que tenía el ejército estadounidense para fortalecer la formación técnica de sus oficiales y a la par dotarlos de habilidades que les permita manejar situaciones complejas y conseguir un equipo líder. (Gamalearn, sf)

De otro lado las habilidades blandas se sostienen en la teoría de las inteligencias múltiples propuesta por Gardner (1994) quien define la inteligencia como un potencial biopsicológico que contribuye al procesamiento de la información y que se activa dentro de un contexto cultural con el ánimo de resolver problemas o crear productos. Esta postura respecto a la inteligencia fue asumida por Goleman (1998) quien denomina habilidades blandas a las competencias emocionales.

Las habilidades blandas son definidas como aquel grupo de capacidades, conocimientos y aptitudes y han sido adquiridos en el transcurso de la vida y le permite el éxito en cualquier ámbito. (Puga y Martínez, 2008), en el mismo sentido se las puede entender como un grupo de destrezas que permiten o facilitan el buen desempeño personal, emocional, psicológico o laboral (Slqueira, 2017); ello implica que es un elemento fundamental para el desempeño, en este caso de los docentes.

Respecto a sus dimensiones el presente estudio adopta la postura que sostiene Goleman (1998), que las habilidades blandas están divididas en aquellas que tienen que ver con las competencias personales y la segunda con las competencias sociales; en ese sentido se ha tenido a bien establecer algunas competencias que se desarrollan a continuación: trabajo en equipo; se refiere al conjunto de capacidades que tiene la persona para poder desarrollar actividades en un grupo o equipo de trabajo y que permiten o contribuyen al logro de los objetivos planteados, el cumplimiento de objetivos en esas labores se debe considerar la asunción de responsabilidades y la capacidad de resolución de conflictos al interior de los equipos. (Gibb, 2017)

De otro lado se tiene al liderazgo, que debe entenderse como aquella capacidad que tienen las personas para conducir a un grupo humano; en el contexto escolar y en interacción docente alumno, el docente debe tener la capacidad de influir y dirigir a sus alumnos al éxito académico; dos cualidades importantes que deben poseer es, la capacidad de motivar e influir al grupo. (Ababneh, 2020)

Otra competencia es la de negociación que debe poseer y esta definida como aquella capacidad para enfrentar situaciones conflictivas dentro del entorno institucional y en el equipo de trabajo ya sea por factores externos como internos; esta capacidad debe estar fortalecida por la capacidad de visualizar el conflicto de manera integral y la capacidad de regular el ambiente social y emocional para poder resolver los conflictos. (Ababneh, 2020)

Otra habilidad blanda sería la capacidad empática que deben poseer las personas, y esta referida según Bustamante et al, (2016), como aquella competencia que tiene las personas para poder reconocer y comprender el estado emocional de los otros y en ese sentido apoyar a regular las emociones.

En cuanto a la variable desempeño laboral a decir de Nieto et al, (2003) y Zabalza (2004), es el juicio de valor que se emite de una persona sobre el cumplimiento de sus tareas asignadas o responsabilidades asumidas; en ese sentido los autores mencionados señalan que a los docentes se les mide su desempeño durante el proceso del desarrollo de sus actividades académicas y el aprendizaje que incorporan sus estudiantes; así mismo Nieto et al, (2003) indica que el desempeño laboral como proceso es sistemático, contiene una estructura funcional y es permanente.

En ese sentido cuando se habla de medición del desempeño laboral, se estará refiriendo al grado en que se cumplen las responsabilidades asumidas o funciones asignadas, el cumplimiento de metas y objetivos alcanzados. (Chiavenato, 2019)

En la actualidad Delgado et al, (2018) indica que el desempeño laboral está definido como el logro de competencias laborales asumidas, que implica la transformación o productividad laboral; para el caso de los docentes sus competencias deben permitir que sus estudiantes sean competitivos a nivel académico. Así mismo Chiavenato (2016) expresa que hablar de desempeño laboral tienen que ver con aquellos actos que ejecuta un trabajador de una empresa para que logre cumplir con los objetivos además debe considerar el uso adecuado u óptimo del recurso utilizado en dichos actos, del mismo modo el desempeño tiene influencia de la parte actitudinal del trabajador que conllevan al desempeñarse de manera eficaz y efectiva.

Una propuesta para la valoración del desempeño laboral es la de David (2017) quien sostiene que aspectos como el conocimiento del puesto, referido al conocimiento técnico y la experiencia de ejecutar las actividades asignadas y que aseguran su eficacia; otro aspecto es el desarrollo del puesto que está referido al interés del trabajador para perfeccionar sus técnicas a través de capacitaciones y especialización que debe recibir y que él siente que necesita para lograr cumplir o desarrollar las actividades laborales asignadas, el tercer aspecto se refiere a la puntualidad, basado en la responsabilidad y el cumplimiento de los deberes aceptados en función de horarios establecidos para llegar al centro de labores pero también en el tiempo que debe tomar para cumplir sus metas o tareas asignadas; un cuarto aspecto tiene que ver con la toma de decisión y recae esta función en el empleador que debe contar con herramientas y estrategias personales, legales y sociales para resolver los problemas que no permiten cumplir con las metas establecidas; por último las relaciones interpersonales, referido a las competencias sociales que debe poseer el empleador o directivo de la empresa para poder motivar y ejercer el liderazgo que conduzcan al desarrollo productivo de la empresa.

Respecto a las dimensiones que se contemplan para poder medir el desempeño laboral se asume la propuesta de Angulo et al, (2020) quienes proponen tres dimensiones; la primera, Productividad, que valora la eficiencia con la que el empleado ha desarrollado sus labores asignadas y que está medido en función de los recursos utilizados y el tiempo que se toma para desarrollar sus actividades laborales; segundo se encuentra la eficacia, que está relacionado con los objetivos alcanzados y está medido por la capacidad de usar los recursos adecuados; y tercera dimensión referida a la Eficiencia; que está caracterizado por el uso del recurso disponible para cumplir con la producción establecida; en tal sentido Huallpamaita (2018) señala que la eficiencia laboral debe ser entendida como la optimización del tiempo para ejecutar su labor de manera eficaz, pero sin sobrecarga laboral.

En relación a la valoración del desempeño docente, Colina y Medina (2008) indican que es importante medirlos teniendo en cuenta múltiples variables; asimismo Huanaco (2019) señala que es importante valorar el desempeño laboral teniendo en cuentas las habilidades blandas que poseen los docentes.

La National Soft Skills Asociación (2015) señala que las habilidades blandas en el ámbito laboral resultan de vital importancia toda vez que contribuye en el fortalecimiento del personal y repercute en el desarrollo empresarial; asimismo indica que el 85% del éxito empresarial es debido al manejo de habilidades blandas de sus colaboradores. En el mismo sentido Pearlman y Barrett (2013) indican que cada vez los directivos y el personal de las empresas necesitan potenciar su capacidad de influir en el grupo para alcanzar el éxito.

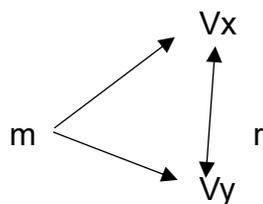
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y enfoque de la investigación

Este trabajo de investigación se desarrolló bajo el paradigma cuantitativo pues se pretendió recolectar información numérica; Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que este enfoque permite conocer los fenómenos de manera objetiva y que son susceptibles de medirse.

El tipo de investigación fue el básico, Mejía y Ñaupas (2016) señalan que este tipo de estudio tiene como objetivo generar conocimientos respecto al fenómeno estudiado ya sea para fortalecer la teoría o generar nuevas.

Respecto al diseño de investigación se tomó en consideración la propuesta planteada por Hernández et al, (2014) que es no experimental, transeccional correlacional, porque se ejecutó un análisis inferencial con la que se pretendió analizar la relación entre las variables de estudio



Dónde:

m= Muestra

Vx= Habilidades Blandas

r= Correlación

Vy= Desempeño Docente

3.2. Variables y operacionalización de las variables

Variable: Habilidades Blandas

Definición conceptual, son un conjunto de competencias personales y sociales que permiten a las personas desenvolverse de manera adecuada o exitosa en cualquier ámbito de sus vidas incluyendo el aspecto laboral. (Puga y Martínez, 2008).

Definición operacional, la medición de la variable fue realizada a través de un cuestionario que consta de tres dimensiones y 20 ítems y valora en niveles las habilidades blandas

Variable: Desempeño Docente

Definición conceptual, es el desenvolvimiento eficaz que tiene un trabajador con la cual alcanza los objetivos y metas planteadas dentro de su área y las funciones asumidas (Chiavenato, 2016)

Definición operacional, respecto a su medición está se realizó con un cuestionario que consta de tres dimensiones y 20 ítems y cuya valoración se realiza a través de niveles.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población de estudio fueron todos aquellos sujetos que cumplían con las características que requería para ser parte del estudio (Hernández et al, 2014), para el presente estudio la población estuvo conformada por 28 trabajadores, se incluyó docentes, directivos y personal administrativo de una institución educativa particular.

3.4. Técnicas y instrumentos

La técnica que se utilizó fue la encuesta Gallegos y López (2016) indican que la encuesta permite abordar una gran cantidad de personas y por ello resulta siendo funcional. Así mismo señalan que con la encuesta los investigadores pueden explorar y recolectar información a través de cuestionarios.

Respecto a los instrumentos para el estudio se utilizó dos cuestionarios, uno para medir la variable habilidades blandas que consta de 20 preguntas y con respuestas múltiples tipo escala Liker, dicho instrumento mide las habilidades blandas a través de cinco dimensiones; respecto a las evidencias de validez dicho instrumento se sometido a validez de contenido mediante el juicio de expertos, para ello se contó con la participación de tres expertos en el área y cuyos resultados fueron analizados a la V Aiken, siendo el resultado favorable; respecto a la confiabilidad se realizó con una muestra piloto y cuyo resultado fue .89 señalando que el instrumento es confiable.

El segundo instrumento mide que mide la variable desempeño docente fue construido para el presente estudio, consta de 20 ítems y tres dimensiones, el tipo de respuesta es múltiple, de igual manera se sometió a validez de contenido por analizado por jueces expertos los cuales dieron visto favorable y su confiabilidad a través de e piloto arrojó un valor de .84 considerado aceptable.

3.5. Procedimientos

Respecto al procedimiento para la aplicación de los instrumentos, primero se solicitó mediante documento el permiso a la institución para la recolección de la información, luego se procedió a informar a los participantes respecto a los objetivos del estudio para luego proceder a firmar el consentimiento informado, finalmente se aplicó los instrumentos, finalmente se realizó una base de datos.

3.6. Métodos y análisis de datos

Para el análisis de datos se recurrió al análisis inferencial para establecer la relación entre las variables y para ello se utilizó la prueba estadística de Pearson y la T Student para determinar la significancia, una vez obtenido los resultados estos han sido presentados a través de tablas y figuras.

3.7. Aspectos éticos

Durante el proceso investigativo se ha tenido en cuenta los aspectos éticos consagrado en el código de ética de la universidad César Vallejo (2020) del cual se establece que los participantes son libres de elegir participar en el estudio o retirarse cuando lo crean conveniente, así se garantiza el principio de autonomía; de otro lado el presente estudio busca con sus resultados beneficiar a la población estudiada y además tiene claro y salvaguarda la integridad de la población de estudio, respetando así el principio de no maleficencia.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Análisis de relación entre habilidades blandas y desempeño laboral en docentes

Ho	p valor/gl	r	Sig. T-Student
Ho: $r_{xy}=0$	$\alpha=5\%=.05$ gl=27	$r_{xy}=.565$	$t_{cual}=3,489 > t_{tab}=2,052$

Ho= Hipótesis estadística, p Valor= grado de significancia, gl= grados de libertad, Sig, T-Student= significancia

Como se puede observar en la tabla 1, el análisis correlacional de Pearson arrojó un valor de .565, y un valor de significancia derivado del analisis con T-Student $t_{cual}=3,489 > t_{tab}=2,052$, que determinar una correlación significativa entre ambas variables.

Tabla 2

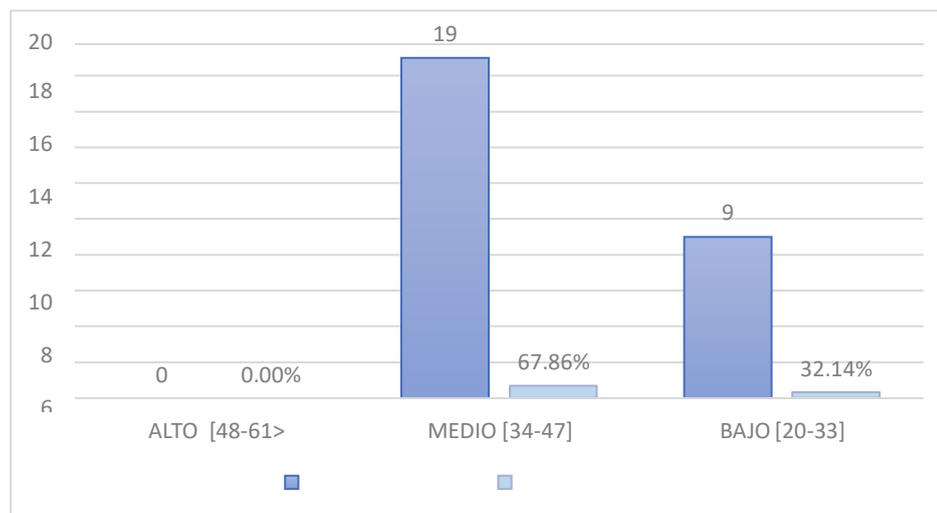
Distribución de los niveles de las habilidades sociales en los docentes.

Niveles	f	%
Alto	0	0,00
Medio	19	67,86
Bajo	9	32,14
Total	28	100.00

Nota: f= frecuencia %= porcentaje

Figura 1

Distribución de los niveles de habilidades Blandas en docentes



Como se observa en la tabla 2 y figura 1, que el 67,86% se ubicó en un nivel medio del desarrollo de habilidades blandas, mientras que 32,14% se ubicó en el nivel bajo que implica el poco manejo de las habilidades blandas.

Tabla 3

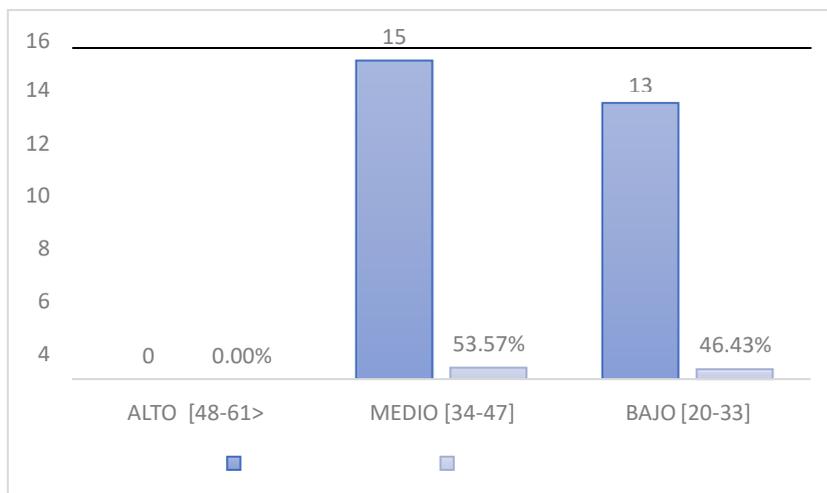
Distribución de los niveles del desempeño laboral de los docentes

Niveles	f	%
Alto	0	0,00
Medio	19	53,57
Bajo	9	46,43
Total	28	100.00

Nota: f= frecuencia %=porcentaje

Figura 2

Distribución de los niveles del desempeño laboral de los docentes



En relación a los niveles del desempeño laboral de los docentes, se puede observar en la tabla 3 y la figura 2, que el 53.57% se ubicó en un nivel medio mientras que 46.43% en el nivel bajo

Tabla 4

Análisis inferencial de la correlación de las variables trabajo en equipo y el desempeño laboral en docentes

Ho	p valor/gl	r	Sig. T-Student
Ho: $r_{xy}=0$	$\alpha=5\%=.05$ gl=27	$r_{xy}=.358$	$t_{cual}=1,953 > t_{tab}=2,052$

Ho= Hipótesis estadística, p Valor= grado de significancia, gl= grados de libertad, Sig, T-Student= significancia

Respecto a lo analizado en la siguiente tablas se evidenció en la tabla 4, el análisis correlacional de Pearson arrojó un valor de .358, y un valor de significancia derivado del analisis con T-Student $t_{cual}=1,953 > t_{tab}=2,052$, que determinar una correlación significativa entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño laboral docente.

Tabla 5

Análisis de la correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral en docentes

Ho	p valor/gl	r	Sig. T-Student
Ho: $r_{xy}=0$	$\alpha=5\%=.05$ gl=27	$r_{xy}=.484$	$t_{cual}=2,819 > t_{tab}=2,052$

Ho= Hipótesis estadística, p Valor= grado de significancia, gl= grados de libertad, Sig, T-Student= significancia

Se realizó el análisis de la relación entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral de los docentes; el análisis correlacional de Pearson arrojó como resultado un valor de .484, y un valor de significancia derivado del analisis con T-Student $t_{cual}=2,819 > t_{tab}=2,052$, que determinar una correlación significativa entre ambas variables.

Tabla 6

Análisis de la relación entre la negociación y el desempeño laboral en docentes

Ho	p valor/gl	r	Sig. T-Student
Ho: $r_{xy}=0$	$\alpha=5\%=.05$ gl=27	$r_{xy}=.476$	$t_{cual}=2,762 > t_{tab}=2,052$

Ho= Hipótesis estadística, p Valor= grado de significancia, gl= grados de libertad, Sig, T-Student= significancia

Los resultados; como se observa en la tabla 6, arrojaron que según el análisis correlacional de Pearson, un valor de .476, y un valor de significancia derivado del análisis con T-Student $t_{cual}=2,762 > t_{tab}=2,052$, que determinar una correlación significativa entre la dimensión negociación y el desempeño laboral de los docentes

Tabla 7

Análisis de la relación entre la empatía y el desempeño laboral en docentes

Ho	p valor/gl	r	Sig. T-Student
Ho: $r_{xy}=0$	$\alpha=5\%=.05$ gl=27	$r_{xy}=.386$	$t_{cual}=2,136 > t_{tab}=2,052$

Ho= Hipótesis estadística, p Valor= grado de significancia, gl= grados de libertad, Sig, T-Student= significancia

Como se puede observar en la tabla 7, el análisis correlacional de Pearson arrojó un valor de .386, y un valor de significancia derivado del análisis con T-Student $t_{cual}=2,136 > t_{tab}=2,052$, que determinan una correlación significativa entre ambas la dimensión empatía y el desempeño laboral en docentes.

V. DISCUSIÓN

Sin lugar a dudas la importancia que tienen las habilidades blandas en el desarrollo personal y profesional de las personas porque ésta contribuye de manera fundamental en su desempeño laboral en cualquier ámbito, y sobre todo en el escolar.

Respecto a los resultados, como se puede observar en la tabla 1, el halló correlación $r = .565$, y un valor de significancia derivado del análisis con T-Student $t_{\text{cual}} = 3,489 > t_{\text{tab}} = 2,052$, que determinar una correlación significativa entre ambas variables., resultados similares fueron hallados por Gutiérrez (2021) quien trabajó con 45 docentes de Lambayeque y encontró correlación entre ambas variables $r = .898$ y $p \text{ valor} < 0.05$; así mismo Borjas y Flores (2022) quienes encontraron correlación entre las variables analizadas $\rho = .562$ y un $p \text{ valor} < .01$, cabe señalar que la muestra estuvo conformada por 152 estudiantes a quienes se le midió la percepción de las habilidades blandas y el desempeño laboral de sus docentes. En el contexto de docentes universitarios de Cuzco, Álvarez (2022) analizó la relación de las variables habilidades blandas y del desempeño laboral obteniendo como resultado ($\rho = .445 < .002$).

Las habilidades blandas juegan un rol importante en el desempeño docente por que permite al docente un nivel de coherencia adecuado en aspectos sociales como emocionales y ser versátil para adaptarse a los nuevos tiempos o requerimiento del contexto (Rodríguez Sui, Rodríguez Salazar y Fuerte Montaña, 2021) por su parte La National Soft Skills Association (2015) señala que las habilidades blandas en el ámbito laboral resultan de vital importancia toda vez que contribuye en el fortalecimiento del personal y repercute en el desarrollo empresarial; asimismo indica que el 85% del éxito empresarial es debido al manejo de habilidades blandas de sus colaboradores. En el mismo sentido Pearlman y Barrett (2013) indican que cada vez los directivos y el personal de las empresas

necesitan potenciar su capacidad de influir en el grupo para alcanzar el éxito.

Respecto a los resultados de los niveles de las habilidades blandas se halló que el 32,14% considera que es bajo mientras que 67,86% considera que se encuentra en un nivel medio; resultados similares se encontraron el trabajo desarrollado por Pitta (2021) que concluye que el 86,7% de los docentes evaluados les falta desarrollar las habilidades blandas, en un contexto universitario los resultados Hallados por Álvarez (2020) difieren de lo hallado, en el estudio citado se encontró que el 91,67% de los docentes se ubicó en un nivel superior; cabe la posibilidad que los docentes a nivel universitario se encuentran en constante preparación y fortalecimiento para sacar con éxito el proceso de enseñanza aprendizaje.

Se puede señalar que las habilidades blandas son un conjunto de capacidades que adquieren las personas para poder desenvolverse de manera adecuada en cualquier ámbito y esas capacidades tienen que ver con aspectos sociales y emocionales (Puga y Martínez, 2008) y es importante señalar que las habilidades blandas juegan un rol importante en el desempeño en especial de los docentes (Siqueira, 2017).

Respecto a los niveles del desempeño docente, los resultados hallados no son del todo alentadores ya que el 53,57% de los encuestados consideró que el desempeño se encuentra en un nivel medio, mientras que el 47,43% señaló que se ubican en un nivel bajo de desempeño; en comparación con otros estudios se encuentra el trabajo desarrollado por Álvarez (2022) quien halló en un contexto de docentes universitarios que el 93,75% de los docentes señala que se ubican en un nivel medio de desempeño; si bien los resultados no son similares a los hallados en el presente estudio, ello podría deberse porque este trabajo se desarrolló en un contexto de docentes escolares de básica regular; se evidenció que las características del contexto juegan un rol fundamental para ejercer sus funciones como docentes, Nieto et al, (2003) y Zabalza (2004) señalan que el desempeño laboral debe entenderse como aquel juicio de

valor que se realiza sobre las actividades que se desarrollan en relación al cumplimiento de metas y objetivos; en ese sentido en un contexto universitario se realiza seguimiento continuo y minucioso del cumplimiento de las actividades académicas programadas para que se puedan cumplir de manera exitosa.

Respecto al análisis de correlación entre la dimensión trabajo en equipo de las habilidades blandas y el desempeño docente se halló correlación $r=.358$, y un valor de significancia derivado del análisis con T-Student $t_{\text{cual}}=1,953 > t_{\text{tab}}=2,052$, que determinan una correlación significativa entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño laboral docente. En tal sentido el trabajo en equipo debe entenderse como el conjunto de capacidades que tiene la persona para poder desarrollar actividades en un grupo o equipo de trabajo con la finalidad de alcanzar las metas trazadas, el cumplimiento de objetivos en esas labores se debe considerar la asunción de responsabilidades y la capacidad de resolución de conflictos al interior de los equipos. (Gibb, 2017); esta dimensión resulta siendo de vital importancia para desarrollar las actividades que tienen los docentes en el ejercicio de sus funciones y el cumplimiento de sus objetivos.

Otro resultado hallado fue de la relación entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral de los docentes; en el análisis correlacional se halló $r=.484$, y un valor de significancia derivado del análisis con T-Student $t_{\text{cual}}=2,819 > t_{\text{tab}}=2,052$, lo que implica que el liderazgo como habilidad influye sobre el desempeño de los docentes, liderazgo, que debe entenderse como aquella capacidad que tienen las personas para conducir a un grupo humano; en el contexto escolar y en la interacción docente-alumno, el docente debe contar con la capacidad de influir y dirigir a sus alumnos al éxito académico; dos cualidades importantes que deben poseer es, la capacidad de motivar e influir al grupo. (Ababneh, 2020); de lo señalado se puede deducir que el liderazgo del docente es importante para que sus actividades académicas programadas se puedan cumplir.

En relación a la relación entre la dimensión negociación y el desempeño laboral en docentes se halló relación $r=.476$, y un valor de significancia menor a $.05$, que determina una correlación significativa entre la dimensión negociación y el desempeño laboral de los docentes. Otra competencia es la de negociación y está definida como aquella capacidad para enfrentar situaciones conflictivas dentro del entorno institucional y en el equipo de trabajo ya sea por factores externos como internos; esta capacidad debe estar fortalecida por la capacidad de visualizar el conflicto de manera integral y la capacidad de regular el ambiente social y emocional para poder resolver los conflictos. (Ababneh, 2020); en tal sentido se afirma que el docente debe contar con esta habilidad porque resulta siendo imprescindible para el buen desarrollo de sus actividades laborales planificadas.

Finalmente, otro resultado hallado se observa en la tabla 7, el análisis correlacional de Pearson arrojó un valor de $.386$, y un valor de significancia derivado del análisis con T-Student $t_{\text{cual}}=2,136 > t_{\text{tab}}=2,052$, que determinar una correlación significativa entre la dimensión empatía y el desempeño laboral en docente. Esta habilidad es definida como la capacidad empática que deben poseer las personas, y esta referida según Bustamante et al, (2016), como aquella competencia que tiene las personas para poder reconocer y comprender el estado emocional de los otros y en ese sentido apoyar a regular las emociones., está habilidad entonces, es esencial para el buen desarrollo de las funciones como docentes por que se enfrentan a situaciones diversas y deben acompañar en el logro de aprendizajes a sus estudiantes por ello se hace necesario que puedan entender las situaciones particulares que traen sus propios estudiantes y desarrollen estrategias que permitan su buen funcionamiento.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se concluye que las habilidades blandas se encuentran relacionadas con el desempeño laboral en docentes; de ello se puede señalar que un buen manejo de habilidades blandas asegura un buen desempeño

Segunda. Respecto a los niveles de habilidades blandas encontrada en los docentes evaluados se puede afirmar que se encuentran en un nivel medio con tendencia a baja, lo que implica que faltan fortalecer estas habilidades para que puedan desempeñarse de manera adecuada.

Tercera. Se concluye en relación a los niveles de desempeño docente, que la mayor parte se encuentre en un nivel medio y otro porcentaje significativo se halla en un nivel bajo que implica que no se viene cumpliendo de manera adecuada con los objetivos planteados y las tareas planificadas

Cuarta. Se halló correlación entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño docente con lo que se concluye que para tener un buen desempeño, los docentes deben fortalecer y manejar de manera adecuada el trabajo en equipo.

Quinta. Se concluye que el liderazgo es una habilidad necesaria que todo docente debe poseer para cumplir con los objetivos planteados dentro de su institución.

Sexta. Se concluye que la negociación resulta siendo una capacidad que debe incorporar un docente para que pueda asegurar el éxito en sus labores académicas y de gestión dentro de su +ámbito escolar.

Sétima. Se concluye que la empatía es un factor influyente sobre el desempeño laboral de los docentes en tal sentido la empatía contribuye a mirar desde las necesidades que tienen los estudiantes y esto permite que el docente pueda cubrir esas necesidades académicas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Al director de la institución educativa considerar los resultados del presente estudio y así poder implementar un plan que contribuya al fortalecimiento y desarrollo de las habilidades blandas en sus docentes.

Segunda. Al director de la institución educativa, fomentar alianzas estratégicas que permitan implementar programas de desarrollo de habilidades blandas a toda su plana docente.

Tercera. Al director de la institución educativa se recomienda tener reuniones periódicas para poder analizar y evaluar los avances de los planes curriculares y labores administrativas que realizan los docentes y así prever el incumplimiento de actividades.

REFERENCIAS

- Ababneh, K. (2020). Effects of met expectations, trust, job satisfaction, and commitment on faculty turnover intentions in the United Arab Emirates
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2016.1255904?journalCode=rjih2>
- Acuña, J. (2015). Retos de la formación docente ante las exigencias del Mundo Global. Rev. AZ Educación y Cultura, Ecuador. <https://planeacionibero.wordpress.com/2015/03/02/retos-de-la-formacion-docente-ante-las-exigencias-del-mundo-global/>
- Alvarado (2017). Efectos del aprendizaje cooperativo sobre las habilidades sociales y la resolución de conflictos en los estudiantes de las carreras de negocios (Tesis de Maestría). Universidad Peruana Cayetano Heredia. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3923>
- Ali, M., Fatema, M., & Rahman, M. (2019). Impact of motivation and job satisfaction on employee's performance: an empirical study. Asian Journal of Economics, Business and Accounting. <https://www.journalajeba.com/index.php/AJEBA/article/view/30112>
- Angulo, P (2020). Habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 81749 Divino Jesús, La Esperanza - Trujillo, 2020. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53733/B_Angulo_DPA-Bazan_MVA-Gil_RMS-Ruiz_RLMSD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Arango, H. (2018). Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores Mi Banco, Agencia Lima Este, 2018. (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2430>
- Arroyo, R. (2015) Habilidades gerenciales. Desarrollo de destrezas, competencias y actitud. Bogotá: https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=uQqIAQAAQB-AJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=habilidades+blandas+y+duras&ots=LiNqgz_j5l&sig=FqFbK2kZZdshcTXysHmf8tle4QM#v=onepage&q=hab

ilidades%20blandas%20y%20duras&f=false

- Barrón, I (2018). Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa “Ricardo Palma” (Tesis Doctorado). Universidad César Vallejo, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21803>
- Battel, J (2018) Teaching Soft Skills for Employability.
<https://link.gale.com/apps/doc/A570439725/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=c091ab55>
- Bedwell, W. L., Fiore, S. M., & Salas, E. (2016). Developing the Future Workforce: An Approach for Integrating Interpersonal Skills Into the MBA Classroom. Academy of Management Learning & Education.
[https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1890000](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1890000)
- Bernanthos, B. (2018). The direct and indirect influence of leadership, motivation and job satisfaction against employees' performance. European Research Studies Journal,
https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/33412/1/The_Direct_and_Indirect_Influence_of_Leadership_Motivation_2018.pdf
- Bustamante, M., Llorens, S. y Acosta, H. (2016). Empatía y calidad de servicio: El papel clave de las emociones positivas en los equipos de trabajo. *Revista Latinoamericana de Psicología Positiva*.
http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/123113/2014_Bustamante_et_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bridget, I., Ezeh, J., Hart, R., Jude-Peters, A. & Nwachukwu, P. (2019). Employee Motivation and Job Performance of Selected Construction Companies in Rivers State. International Journal of Engineering and Management.
- Brooks, E. (2016). The Impact of Emotional Intelligence and Executive Coaching. Estados Unidos.
https://etd.ohiolink.edu/!etd.send_file?accession=case1365117435&disposition=inline
- Campbell, T. A. (2018). A phenomenological study of business graduates' employment experiences in the changing economy. Journal for Labour

Market. <http://doi.org/10.1186/s12651-018-0238-8>

- Capcha, E. (2018). Motivación laboral y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago, 2018 (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35615>
- Chiavenato I. (2016). Administración en los nuevos tiempos. Bogotá: Mc Graw Hill. (B. Publica de Lima).
https://www.academia.edu/15233877/ADMINISTRACION%20EN%20LOS%20NUEVOS%20TIEMPOS_IDALBERTO_CHIAVENATO_CAP%20TULO_1
- Cobo y Moravec (2015). Aprendizaje invisible. Hacia una nueva ecología de la educación. Ediciones de la universitat. <https://n9.cl/8ffa>
- David, J (2017) "The Value of Soft Skills in the labor market" The National Bureau Of Economic Research. Madrid, España.
<https://www.nber.org/reporter/2017number4/value-soft-skills-labor-market>
- Delgado, F., Luces, R. & Yap, F. (2018). Level of work motivation: Its relationship to job performance of non-academic staff at CapSU System. International Journal of Scientific and Research Publications. Canada.
<https://www.ijsrp.org/research-paper-0918.php?rp=P817747>
- Díaz, L (2019), Tipos de Liderazgo y la repercusión en el rendimiento de los colaboradores de la compañía Inversiones y Construcciones MYS EIRL. Perú: UNAP. Cajamarca, Perú.
<https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/3807>
- Domínguez, T. (2015). La educación como factor de desarrollo. Revista Virtual Universidad Católica del Norte. Colombia.
<https://www.redalyc.org/pdf/1942/194220391006.pdf>
- Echevarría, G (2020). Habilidades blandas y desempeño de los docentes de la Universidad César Vallejo, año 2020 (Tesis De Maestría), Universidad Cesar Vallejo. <https://n9.cl/zwu04>
- Edo, B. & Ndukwu, N. (2020). Influence of Motivation on Teachers' Job Performance in Secondary Schools, Rivers State, Nigeria. International Journal of Innovative Psychology & Social. <https://seahipaj.org/journals-ci/sept-2020/IJIPSD/full/IJIPSD-S->

[13- 2020.pdf](#)

- Fernández, P y Ramos, N (2016). Desarrolla tu inteligencia emocional Kairos. <http://editorialkairos.com/catalogo/desarrolla-tu-inteligencia-emocional>
- Fernandez, S.; Villalba, M.; Medina, J.; & Misra, S. (2017). A Study on the Key Soft Skills for Successful Participation of Students in Multinational Engineering Education. International Journal of Engineering Education. Barcelona, España.
https://www.researchgate.net/publication/321534626_A_Study_on_the_Key_Soft_Skills_for_Successful_Participation_of_Students_in_Multinational_Engineering_Education
- Fiszbein, A., Cosentino, C., Cumsille, B., (2016) “El desafío del desarrollo de habilidades en América Latina: Un diagnóstico de los problemas y soluciones de política pública.” Washington, DC.
<https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1031>
- Flores, M. (2017). Gestión Educativa y Desempeño Docente en el IST Amazónico de Tarapoto, San Martín, 2017. Perú: UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12829>
- Gallegos, Z. y López, J. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA-Puno. Revista de Investigaciones de la 52 Escuela de Posgrado de la UNA PUNO
<http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/312>
- Gómez, I. (2015). Rediseño organizacional basado en el modelo de las escuelas. España.
https://b1ar+la+organizaci419&sa=x&ved=0ahukewji65s_3r3mahujwlkhhzloa28q6aeimdab#v=onepage&q=redise
- Gutierrez, A. (2021). Habilidades blandas y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Lambayeque.
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/4213>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6ª ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Hiriyappa, B., (2018) “Desarrollo de las Habilidades de Liderazgo” Babelcube India.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78477/Bedon_MAY-Torres_MYE-SD.pdf?sequence=1

- Huillca, J. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico-sociales del Instituto Pedagógico Nacional de Monterrico*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos).
- Huallpamaita, V. (2018). Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018 (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo) repositorio institucional https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34424/huallpamaita_mv.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gibb, S. (2017). Soft Skill assessment: theory development and the research agenda. *International Journal of Lifelong Education*.
https://www.researchgate.net/publication/263702987_Soft_skills_assessment_theory_development_and_the_research_agenda
- Giménez, A. (2016). The role of management of educational centers in a competence-based learning model. Uruguay
<http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script>
- Gruzdev, M.V.; Kusnetsova, I. V.; Tarkanova, I.Y. & Kazakova, E.I. (2018). University Graduates' Soft Skill: The Employers'.
<https://doi.org/10.13187/ejced.2018.4.690>
- Ghosh, A., & Fouad, N. A. (2018, June). Career Adaptability and Occupational Engagement of Student Veterans. *Career Development Quarterly*,
<https://link.gale.com/apps/doc/A544402689/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=27d57346>
- Hamas, Y. & Khezendar, R. (2021). Motivation factors and its impact on the job performance. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*,
<https://www.archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/8271>
- Hur, W., Lee, S., Moon, T. & Shin, Y. (2019). A motivational perspective on job insecurity: Relationships between job insecurity, intrinsic motivation, and performance and behavioral outcomes. *International journal of environmental research and public health*.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6571976/>

- Kamrath, J. (2019). Soft Skill & Sales Reps: Video assessment help to bolster salespeople's ability to interact well with prospective customer. TD Magazine. <https://link.gale.com/apps/doc/A596898852>.
- Martínez, F. (2019). La evaluación de la calidad de los sistemas educativos: la propuesta de un modelo, en Avances y desafíos en la evaluación educativa. Madrid: Santillana
- Martos, R. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén-2017. (Tesis de Maestría). Perú: Universidad Cesar Vallejo.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/11837/pdf>
- Mujica, L. (2015). ¿Qué son habilidades blandas y cómo se aprende? MBA.
<https://1library.co/document/dzx3504zhabilidadesblandasnenero.html#reference-content>
- Ortega, T. (2016). Desenredando la conversación sobre habilidades blandas. Quito, Ecuador. <http://disde.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4844/Desenredando%20la%20conversaci%c3%b3n%20sobre%20habilidades%20blandas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pereda, F. (2016). Análisis de las habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba (tesis de doctorado). Universidad de Córdoba, España.
<https://helvia.uco.es/handle/10396/13398>
- Silvestre, Y. (2019). Las habilidades blandas y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la financiera CrediScotiadel distrito de Trujillo – 2017 (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Perú
http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12761/silvestre_ehilaro_yelitza.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oyarce, M. (2016). Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) y su relación con el desempeño docente con calidad en la Escuela Académica Profesional de Comunicación Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2015 [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Lima, Perú.

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4961/Oyarc_e_cm.pdf?sequence=

Reyes, M. (2016). Relationship between Teacher's Social Skills and Teaching Performance from the Point of View of Adult Students at a private university in Lima, Peru. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*,

<http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v10n2/a03v10n2.pdf>.

Rodríguez, J. (2020). Soft skills as a basis of the good performance of the university teacher. *INNOVA Research Journal*,

<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1321/1703>

Tacillo, E. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Perú.

<http://repositorio.bausate.edu.pe/handle/bausate/36>

Tenelema, M. (2018). Desarrollo de habilidades gerenciales de ejecutivos por medio de juegos serios a través del simulador Labsag UTA en las empresas de Tungurahua. Ambato, Ecuador

<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28860>

Vera Millalen, Fernando. (2016). Infusing Soft Skill into the Higher-education curriculum: Key to the development of advanced Human Capital.

<https://revistas.ugm.cl/index.php/rakad/article/view/137>

ANEXO N.1: Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Niveles
Habilidades Blandas	Son un conjunto de habilidades no cognitivas, las cuales son fundamentales para aprender y demostrar un buen desempeño en el área laboral y poder establecer buenas relaciones con los demás (Cobo y Moravec, 2015).	La variable se midió a través de las puntuaciones obtenidas de la Aplicación de un cuestionario con escala ordinal a los docentes de la I.E.P Santa María La Católica, teniendo en cuenta como dimensiones al trabajo en equipo, el liderazgo, la negociación y la empatía.	Trabajo en equipo	Actitud positiva Capacidad de autoconciencia	Ordinal	Alto [48-61> Medio [34-47] Bajo [20-33]
			Liderazgo	Habilidad para Solucionar conflictos. Habilidad para motivar a los integrantes de tu equipo. Habilidad para reconocer las capacidades y méritos de los integrantes del equipo		
			Negociación	Habilidad para reconocer y solucionar posibles causas de un problema. Habilidad para mantener la calma y llegar a un consenso ante un conflicto.		
			empatía	Habilidad para ponerse en el lugar de otro.		
Desempeño laboral	Es la manera eficiente en que el colaborador se desenvuelve y comporta en el área, al ejecutar las funciones y actividades de su puesto de trabajo en un determinado ambiente laboral (Chiavenato, 2016).	El desempeño laboral se midió a través de las puntuaciones obtenidas de la aplicación de un cuestionario con escala ordinal a los docentes de la I.E.P Santa María La Católica, teniendo en cuenta como dimensiones a la productividad laboral, la eficacia y la eficiencia laboral; las cuales contribuyeron en el logro de los objetivos de la investigación.	Productividad Laboral	Eficiencia del trabajador. Eficacia del trabajador. Nivel de producción del personal. Cumplimiento de las metas del trabajador.	ordinal	Alto [48-61> Medio [34-47] Bajo [20-33]
			Eficacia	Percepción del nivel de calidad de trabajo., Cumplimiento de las tareas asignadas., Conocimiento dentro del puesto de trabajo.		
			Eficiencia laboral	Responsabilidad del personal. Nivel de conocimientos técnicos liderazgo y cooperación en el centro de trabajo		

**ANEXO N.2: Instrumento 1:
Variable Habilidades Blandas**

Estimados colegas, el presente cuestionario tiene como propósito recoger información sobre la forma como se realiza el liderazgo directivo en nuestra Institución Educativa, esto con fines de estudio.

Agradecemos que puedas leer cada una de las preguntas (ítems o reactivos) y puedas marcar con una (x) la respuesta que consideres correcta.

¡GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!

Nro	ÍTEMS O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
	D1: Trabajo en equipo			
1	Participo en la toma de decisiones de equipo.			
	Acepto la idea de mis colegas, aunque no estés de acuerdo.			
2	Participo activamente en todas las actividades de mi equipo.			
	Participo en eventos escolares a nivel institucional.			
Nro	ÍTEMS O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
	D2: Liderazgo			
3	Cuando se me presenta un problema, me esfuerzo por encontrar una solución.			
	Pido sugerencias para la toma de decisiones.			
4	Motivo a mis colegas a llegar a una meta en común.			
	Ayudo a otros mostrando cooperación, cortesía y motivación; lealtad y compromiso; con conocimiento, destreza, hábito y personalidad.			
5	En equipo reconozco los logros de los colegas.			
	Promuevo la integración y la armonía con los colegas.			
Nro	ÍTEMS O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
	D3: Negociación			

6	Identifico las causas de un problema.			
	Identifico soluciones, que se orientan hacia el objetivo final.			
7	Mantiene la tranquilidad en momentos difíciles.			
	Llego a un acuerdo sobre la solución más adecuada para un conflicto.			
8	El director promueve la comunicación entre los trabajadores de la institución.			
	Su jefe directo promueve la comunicación entre los trabajadores de la institución.			
Nro	ÍTEM O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN		
	D4: Empatía	Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
9	Se pone en el lugar de sus colegas.			
	Se fomenta la participación entre los integrantes de las diferentes áreas de la institución.			
10	Con su participación, suele promover cambios, al realizar su trabajo.			
	Se adapta en forma empática a los cambios que se generan en el sistema de trabajo.			

Ficha técnica 1: Variable Habilidades Blandas

FICHA TÉCNICA: INSTRUMENTO 1

Título de investigación	Autor
Habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. "Santa María La Católica, Nuevo Chimbote, 2022	Bach. Jhon Hualcas Tantapoma
Variables	V1: Habilidades blandas V2: Desempeño laboral
Dimensiones	Trabajo en equipo Liderazgo Negociación Empatía
Instrumento	Cuestionario de preguntas cerradas
Nro. de ítems	20
Nro. de ítems por dimensión	Trabajo en equipo (4) Liderazgo(6) Negociación (6) Empatía(4)
Tipo de respuesta	De la escala de Likert Siempre(3) A veces(2) Nunca (1)
Niveles de medición	Alto [48-61] Medio [34-47] Bajo [20-33]
Validación	Docente metodológico: Nicolas Álvarez Carrillo Especialista del área: Dr. Gestión en la Administración de la educación
Confiabilidad de los instrumento	Prueba estadística: Alfa de Crombach(α) $\alpha = 0,89$ Excelente confiabilidad

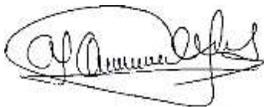
ANEXO 3. MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Santa María La Católica Nuevo Chimbote,

2022 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta			Criterios de Evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones		
							Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
				Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Habilidades Blandas	Trabajo en equipo	Actitud positiva	Participo en la toma de decisiones de equipo.				X			X		X		X			
			Acepto la idea de mis colegas, aunque no esté de acuerdo.							X		X		X			
		Capacidad de Autoconciencia	Participo activamente en todas las actividades de mi equipo.							X		X		X			
			Participo en eventos escolares a nivel institucional.							X		X		X			
	Liderazgo	Habilidad para solucionar conflictos.	Cuando se me presenta un problema, me esfuerzo por encontrar una solución.				X			X		X		X			
			Pido sugerencias para la toma de decisiones.							X		X		X			
		Habilidad para motivar a los integrantes de tu equipo.	Motivo a mis colegas a llegar a una meta común.								X		X		X		
			Ayudo a otros mostrando cooperación, cortesía y motivación; lealtad y compromiso; con conocimiento, destreza, hábito y personalidad.								X		X		X		
		Habilidad para reconocer las capacidades y méritos de los integrantes de equipo.	En equipo reconozco los logros de los colegas.								X		X		X		
			Promuevo la integración y la armonía con los colegas.								X		X		X		

	Negociación	Habilidad para reconocer y solucionar posibles causas de un problema.	Identifico las causas de un problema.				X	X		X		X			
			Identifico soluciones, que se orientan hacia el objetivo final.					X		X		X			
		Habilidad para mantener la calma y llegar a un consenso ante un conflicto.	Mantiene la tranquilidad en momentos difíciles.					X		X		X			
			Llego a un acuerdo sobre la solución más adecuada para un conflicto.					X		X		X			
		Se propicia la recíproca participación y el permanente reajuste de predilecciones de las partes	El director promueve la comunicación entre los trabajadores de la institución.					X		X		X			
			Su jefe directo promueve la comunicación entre los trabajadores de la institución.					X		X		X			
	Empatía	Habilidad de ponerse en lugar de sus pares y comprender sus emociones y sentimientos.	Se pone en el lugar de sus colegas.					X	X		X		X		
			Se fomenta la participación entre los integrantes de las diferentes áreas de la institución.						X		X		X		
		Participación.	Con su participación, suele promover cambios, al realizar su trabajo.						X		X		X		
			Se adapta en forma empática a los cambios que se generan en el sistema de trabajo.						X		X		X		



DR. NICOLAS ALVAREZ CARRILLO

DNI: 32736800

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO: Recoger información de las habilidades blandas de los docentes de la I.E.P. Santa María La Católica Nuevo Chimbote, 2022

DIRIGIDO A : Docentes de la I.E.P. Santa María La Católica Nuevo Chimbote, 2022

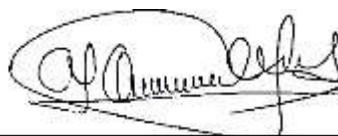
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

: Alvarez

Carrillo NicolasGRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en educación



DR. NICOLAS ALVAREZ
CARRILLODNI: 32736800

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo
NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO – VARIABLE 1:

“Habilidades blandas”

MUESTRA PILOTO: n = 15

ENCUESTADOS	V1 : HABILIDADES BLANDAS																			
	DIMENSIÓN 1					DIMENSIÓN 2					DIMENSIÓN 3					DIMENSIÓN 4				
	ITEMS																			
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
E1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1
E2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1
E3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
E4	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2
E5	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
E6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
E7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E8	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E9	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E10	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
E11	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
E12	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2
E13	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2
E14	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2
E15	2	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	1

Ecuación de Alfa de Cronbach (α)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right); \text{ Donde: } k, \text{ número de ítems}$$

$\sum S_i^2$: Varianza de la suma de ítems; $\sum S_T^2$: Varianza del total de ítems

Escala para determinar la Confiabilidad

RANGO	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	Confiabilidad perfecta

De acuerdo al resultado de la prueba de Alfa de Cronbach $\alpha = 0,89$ y según la escala de ubicación, el resultado se ubica en el rango [0,72 – 0,99], lo que indica que el instrumento es **de excelente confiabilidad** y puede ser aplicado a la muestra en estudio.

ANEXO N° 3: INSTRUMENTO 2

V2: DESEMPEÑO LABORAL

Estimados colegas, el presente cuestionario tiene como propósito recoger información sobre la forma como se realiza el liderazgo directivo en nuestra Institución Educativa, esto con fines de estudio.

Agradecemos que puedas leer cada una de las preguntas (ítems o reactivos) y puedas marcar con una (x) la respuesta que consideres correcta.

¡GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!

Nro	ÍTEMS O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN		
	D1: Productividad Laboral	Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
11	Realiza sus funciones de manera eficaz.			
	Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización.			
12	Como trabajador, ¿Estas comprometido con la misión de la institución?			
	Cuenta con las herramientas para realizar un trabajo con eficiencia.			
13	Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad.			
	Actúa con empatía hacia su entorno laboral.			
14	Contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización.			
	Los trabajadores, respetan las normas internas de la institución.			
Nro	ÍTEMS O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN		
	D2: Eficacia	Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
15	Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos.			

	Cumple con las tareas asignadas.			
16	Conoce las funciones que se desarrollan en su puesto de trabajo.			
	Realizo mis funciones de manera eficaz.			
17	Logro desarrollar un trabajo con calidad.			
	Cuando me asignan una nueva función actúo con responsabilidad.			
Nro	ITEMS O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN		
	D3: Eficiencia Laboral	Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
18	Logra realizar las actividades que se le han asignado.			
	Participa en las actividades institucionales que ofrece la entidad.			
19	El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo.			
	Cuenta con las herramientas para realizar un trabajo con eficiencia.			
20	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo.			
	Considera que puede asumir el rol de jefe directo para trabajar en equipo.			

Ficha técnica 2: Variable Desempeño laboral

Título de investigación	Autor
Habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. "Santa María La Católica, Nuevo Chimbote, 2022	Bach. Jhon Hualcas Tantapoma
Variables	V1: Habilidades blandas V2: Desempeño laboral
Dimensiones	Productividad laboral Eficacia Eficiencia laboral
Instrumento	Cuestionario de preguntas cerradas
Nro de ítems	20
Nro de ítems por dimensión	Productividad laboral (8) Eficacia (6) Eficiencia laboral (6)
Tipo de respuesta	De la escala de Likert Siempre(3) A veces(2) Nunca (1)
Niveles de medición	Alto [48-61> Medio [34-47] Bajo [20-33]
Validación	Docente metodológico: Nicolas Álvarez Carrillo Especialista del área: Dr. Gestión en la Administración de la educación
Confiabilidad de los instrumento	Prueba estadística: Alfa de Crombach(α) $\alpha = 0,84$ Excelente confiabilidad

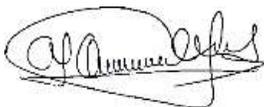
MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Santa María La Católica Nuevo Chimbote, 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta		Criterios de Evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones		
						Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)												
Desempeño laboral	Productividad de Laboral	Eficiencia del trabajador.	Realiza sus funciones de manera eficaz.				X			X		X		X		
			Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización.							X		X		X		
		Eficacia del trabajador.	Como trabajador, ¿Estas comprometido con la misión de la institución?							X		X		X		
			Cuenta con las herramientas para realizar un trabajo con eficiencia.							X		X		X		
		Nivel de producción del personal.	Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad.							X		X		X		
			Actúa con empatía hacia su entorno laboral.							X		X		X		
		Cumplimiento de las metas del trabajador.	Contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización.							X		X		X		
			Los trabajadores, respetan las normas internas de la institución.							X		X		X		
	Eficacia	Percepción del nivel de calidad de trabajo.	Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos.							X		X		X		
			Cumple con las tareas asignadas.							X		X		X		

		Cumplimiento de las tareas asignadas.	Conoce las funciones que se desarrollan en su puesto de trabajo.				X	X		X				
			Realizo mis funciones de manera eficaz.				X		X		X			
		Conocimiento dentro del puesto de trabajo.	Logro desarrollar un trabajo con calidad.				X		X		X			
			Cuando me asignan una nueva función actúo con responsabilidad.				X		X		X			
		Eficiencia laboral	Responsabilidad del personal.	Logra realizar las actividades que se le han asignado.				X		X		X		
				Participa en las actividades institucionales que ofrece la entidad.				X		X		X		
	Nivel de conocimientos técnicos		El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo.				X		X		X			
			Cuenta con las herramientas para realizar un trabajo con eficiencia.				X		X		X			
	Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo		Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo.				X		X		X			
			Considera que puede asumir el rol de jefe directo para trabajar en equipo.				X		X		X			



DR. NICOLAS ALVAREZ CARRILLO

DNI: 32736800

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO: Recoger información del desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Santa María La Católica Nuevo Chimbote, 2022

DIRIGIDO A : Docentes de la I.E.P. Santa María La Católica Nuevo Chimbote, 2022

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Alvarez
Carrillo Nicolas
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en educación



DR. NICOLAS ALVAREZ
CARRILLODNI: 32736800

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo
NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO – VARIABLE
“Desempeño laboral”

MUESTRA PILOTO: n = 15

ENCUESTADO	V2 : DESEMPEÑO LABORAL																			
	DIMENSIÓN 1						DIMENSIÓN 2						DIMENSIÓN 3							
	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I38	I39	I40
E1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2
E2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
E3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E4	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2
E5	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2
E6	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2
E7	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1
E8	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2
E9	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2
E10	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
E11	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
E12	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
E13	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2
E14	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2
E15	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2

Ecuación de Alfa de Cronbach (α)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right); \text{ Donde: } k, \text{ número de ítems}$$

$\sum_i S_i^2$: Varianza de la suma de ítems; $\sum_t S_t^2$: Varianza del total de ítems

Escala para determinar la Confiabilidad

RANGO	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	Confiabilidad perfecta

De acuerdo al resultado de la prueba de Alfa de Cronbach $\alpha = 0,84$ y según la escala de ubicación, el resultado se ubica en el rango [0,72 – 0,99], lo que indica que el instrumento es **de excelente confiabilidad** y puede ser aplicado a la muestra en estudio.

ANEXO N.3. Base de datos.

ENCUESTADOS	V1 : HABILIDADES BLANDAS																				V2 : DESEMPEÑO LABORAL														T						
	DIMENSIÓN 1					DIMENSIÓN 2					DIMENSIÓN 3					DIMENSIÓN 4				DIMENSIÓN 1						DIMENSIÓN 2				DIMENSIÓN 3											
	I T E M S																																								
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I38	I39	I40	
E1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	3	1	2	65
E2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	1	3	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	3	1	2	2	2	73
E3	1	2	1	2	1	1	3	2	2	2	1	1	3	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	1	68
E4	2	2	1	1	3	2	1	2	3	1	2	2	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	64
E5	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	3	3	1	2	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	1	3	2	2	1	2	3	3	2	2	1	1	2	2	1	71
E6	2	2	3	3	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	63
E7	1	1	2	3	2	2	1	3	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	63
E8	1	2	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	3	2	2	1	1	2	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1	1	2	1	73
E9	1	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2	1	3	1	2	1	1	3	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	66
E10	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	68
E11	2	1	2	2	1	3	3	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	3	1	2	1	2	2	1	3	2	70
E12	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	62
E13	2	1	2	1	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	3	73
E14	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	76
E15	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	64

ANEXO N4. Autorización para aplicación de instrumento.



MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL SANTA
INSTITUCION EDUCATIVA PRIVADA

"Santa Maria La Católica"

R.D. N° 2686-2009 DREA
Villa Magisterial I Etapa MZ F Lte 26 – Nuevo Chimbote



"Año del fortalecimiento de la soberanía Nacional"

Nuevo Chimbote, 6 de Julio del 2022

Sr. Jhon Hualcas Tantapoma

Estudiante de Posgrado de Administración de la Educación

Universidad Cesar Vallejo-Nvo. Chimbote

Reciba mi cordial saludo:

El motivo de la presente, es dar respuesta a la solicitud recibida el 5 de Julio del 2022, en el cual se solicita permiso para realizar el trabajo de investigación intitulada "Habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Santa María La Católica, Nuevo Chimbote, 2022".

Utilizando los instrumentos de medida.

PARA LO CUAL SE LE OTORGA EL PERMISO, con la finalidad de informar a la institución, los resultados obtenidos en el presente estudio.

Atentamente,



Firma:

[Handwritten Signature]
(Titular o Representante legal de la Institución)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20600949552
I.E.P. SANTA MARÍA LA CATÓLICA	
Nombre del Titular o Representante legal: Directora	
Nombres y Apellidos	DNI:
BERTHA GRACIELA MALDONADO COLONIA	32119260

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Santa María La Católica, Nuevo Chimbote, 2022.	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
JHON JAIRO HUALCAS TANTAPOMA	47263365

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote, 22 de Julio del 2022.



Firma:

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALVAREZ CARRILLO NICOLAS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Santa María La Católica, Nuevo Chimbote, 2022.", cuyo autor es HUALCAS TANTAPOMA JHON JAIRO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud de 19% establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 26 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVAREZ CARRILLO NICOLAS DNI: 32736800 ORCID 0000-0002-9794-0423	Firmado digitalmente por: NALAVAREZ el 13-08- 2022 12:17:37

Código documento Trilce: TRI - 0371513