



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Habilidades blandas y perfil docente en la Institución Educativa
N° 6032 Miguel Grau Seminario V.M.T.-2020**

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

AUTORA:

Br. Marcilla Navarro, Olinda Catalina (ORCID: 0000-0002-4887-1978)

ASESOR:

Mg. Candía Menor, Marco Antonio (ORCID: 0000-0002-8033-3424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

La investigación, está dedicada a Dios por guiar mis pasos en todo momento de mi vida a mis hijos y a quienes me ofrecieron su apoyo incondicional para lograr esta maestría.

Agradecimientos

Mi sincero reconocimiento al asesor Candía Menor Marco Antonio, por su soporte y acompañamiento en el desarrollo de esta investigación.

Índice contenido

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables, operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	19
3.5 Procedimiento	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN	39
V. CONCLUSIONES	41
VI. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	47

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Población docente de la I. E. N° 6032 “Miguel Grau Seminario” V.M.T.-2020.	18
Tabla 2 Estadística de fiabilidad de la variable habilidades blandas	19
Tabla 3 Estadística de fiabilidad de la variable perfil docente	19
Tabla 4 Distribución de la frecuencia y porcentaje de la V1. Habilidades blandas	21
Tabla 5 Distribución de la frecuencia y porcentaje de la dimensión trabajo en equipo	22
Tabla 6 Distribución de la frecuencia y porcentaje de la dimensión trabajo en equipo	23
Tabla 7 Distribución de la frecuencia y porcentaje de la dimensión negociación	24
Tabla 8 Distribución de la frecuencia y porcentaje de la dimensión empatía	25
Tabla 9 Distribución de la frecuencia y porcentaje de la variable perfil docente	26
Tabla 10 Distribución de la frecuencia y % las competencias intelectuales	27
Tabla 11 Distribución de la frecuencia y % de las competencias inter e intrapersonales	28
Tabla 12 Distribución de la frecuencia y % de la dimensión competencias sociales	29
Tabla 13 Distribución de la frecuencia y % de la dimensión competencias sociales	30
Tabla 14 Comparación % de las variables habilidades blandas y perfil docente	31
Tabla 15 Comparación % de habilidades blandas y competencias intelectuales	32
Tabla 16 Comparación % de la variable habilidades blandas y la dimensión inter e intrapersonal	33
Tabla 17 Comparación % de la variable habilidades blandas y la dimensión social	34
Tabla 18 Comparación % de la variable habilidades blandas y la dimensión social	35
Tabla 19 Habilidades blandas y el perfil docente	36
Tabla 20 Correlacional las Habilidades blandas y perfil docente	37
Tabla 21 Correlación entre las Habilidades blandas y Competencias intelectuales	37
Tabla 22 Correlación entre las Habilidades blandas y Competencias inter e intrapersonal	38
Tabla 23 Correlación entre las Habilidades blandas y Competencias sociales	38
Tabla 24 Correlación entre las Habilidades blandas y Competencias profesionales	39

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Perfil docente	14
Figura 2. Diagrama de diseño correlacional	17
Figura 3. Comparación porcentual las variables habilidades blandas y perfil docente	31
Figura 4. Comparación porcentual de la variable habilidades blandas y competencias intelectuales	32
Figura 5. Comparación porcentual de las variables habilidades blandas y competencias inter e intrapersonales	33
Figura 6. Comparación porcentual de las variables habilidades blandas y competencias sociales	34
Figura 7. Comparación porcentual de las variables habilidades blandas y competencias profesionales	35
Figura 3. Distribución porcentual de la variable Habilidades blandas	21
Figura 4. Distribución porcentual de la dimensión trabajo en equipo	22
Figura 5. Distribución porcentual de la dimensión liderazgo	23
Figura 6. Distribución porcentual de la dimensión negociación	24
Figura 7. Distribución porcentual de la dimensión empatía	25
Figura 8. Distribución porcentual de la variable perfil docente	26
Figura 9. Distribución porcentual de la dimensión competencias intelectuales	27
Figura 10. Distribución %de la dimensión competencias inter e intrapersonales	28
Figura 11. Distribución porcentual de la dimensión competencias sociales	29
Figura 12. Distribución porcentual de la dimensión competencias profesionales	30

Resumen

El trabajo de indagación titulado. “Habilidades blandas y perfil docente en la Institución Educativa N° 6032 Miguel Grau Seminario V.M.T.-2020”, tuvo como problema general la interrogante siguiente ¿Cuál es la relación entre Habilidades blandas y perfil de los docentes en la Institución Educativa N° 6032 Miguel Grau Seminario V.M.T.-2020? y como objetivo general: Determinar la relación entre las habilidades blandas y el perfil docente en la Institución Educativa N.º 6032- Miguel Grau Seminario V.M.T.-2020.

En cuanto al enfoque metodológico la presente indagación fue de tipo básica; el método elegido fue el hipotético deductivo; el diseño de indagación no experimental, de carácter correlacional. La población y la muestra fue censal conformada por 30 docentes de la I.E. N.º 6032- Miguel Grau Seminario V.M.T.-2020

El resultado del análisis estadístico señala que existe una relación positiva y correlación muy alta; según rho de Spearman = 0,938 entre las variables: habilidades blandas y el perfil docente; con una significancia de $p=0,000$, p es menor a 0,05 lo que señala que significancia, consiguientemente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se afirma que: la relación es directamente proporcional a mayor habilidades blandas mayor nivel del perfil docente.

Palabras clave: habilidades blandas, perfil docente, intelectual, competencias.

Abstract

The titled work of inquiry. "Soft skills and teaching profile in the Educational Institution N° 6032 Miguel Grau VMT-2020 Seminar", had as a general problem the following question: What is the relationship between soft skills and the profile of teachers in the Educational Institution N. ° 6032 Miguel Grau Seminar V.M.T.-2020? and as a general objective: To determine the relationship between soft skills and the teaching profile in the Educational Institution: N° 6032 Miguel Grau Seminar V.M.T.-2020.

Regarding the methodological approach, this investigation was of a basic type; the chosen method was the hypothetical deductive one; the design of non-experimental inquiry, correlational character. The population and the sample was a census made up of 30 teachers from the I.E. N° 6032- Miguel Grau Seminar V.M.T.-2020

The result of the statistical analysis indicates that there is a positive relationship and a very high correlation; according to Spearman's $\rho = 0.938$ between the variables: soft skills and the teacher profile; with a significance of $p = 0.000$, p is less than 0.05, which indicates that significance, consequently, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. It is stated that: the relationship is directly proportional to higher soft skills, higher level of teacher profile.

Keywords: soft skills, teaching profile, intellectual, inter and intrapersonal

I. INTRODUCCIÓN

En relación a la situación problemática de la presente indagación, podemos afirmar que, en el planeta tierra existen personas que no han desarrollado de forma adecuada las habilidades blandas, esto hace que no pueden desenvolverse eficientemente en un trabajo, más aún si es un docente que tiene la obligación moral ética de promover el desarrollo en los educandos de las habilidades blandas para poder enfrentar los constantes cambios que la sociedad del siglo XXI demanda. del mismo modo se observa que existe docente con que no cuentan con habilidades blandas, estos maestros muestran intolerancia, reaccionan mal creando un clima inadecuado y no es el perfil de docente que se busca para impartir la educación.

Así mismo, durante los trabajos en grupo juega un rol preponderante en las habilidades blandas, tanto dentro del aula como fuera de ella. La realidad del docente es muy compleja ya que nadie sabe cómo viven en su hogar o que dificultades está atravesando. Según Sof Skills, son las capacidades que un sujeto tiene para mantener una mejor relación de trabajo. Un docente de esta generación debe cumplir con ciertos requisitos denominado el perfil docente que involucra la personalidad del mismo y como se desenvuelve con los demás. En este sentido, las habilidades blandas juegan un papel predominante sin embargo existen docentes con poco desarrollo de habilidades blandas esto hace que dificulta su desempeño,

Con referencia a la ciudad de Lima también se percibe que hay maestros que viene laborando en diferentes centros educativos que presentan problemas permanentes con sus colegas, tienen un trato hostil, se aíslan su desenvolvimiento deja mucho que desear, perjudicando de esta manera a las relaciones y el clima laboral; no cumplen con el perfil docente que se requiere en los centros educativos, donde el docente es líder, modelo a seguir. El Ministerio de Educación y en convenio con la “ONG British Council” realizaron taller de habilidades blandas dirigido a directivos, con el propósito de empoderarlos, para que los líderes de las escuelas hagan la réplica con sus docentes y estudiantes con el objetivo de mejorar el clima escolar, se le brindaron diversas estrategias de cómo desarrollar las habilidades blandas primero en los docentes y ellos a la vez a los estudiantes con

finalidad de lograr mejores aprendizajes.

En el distrito de VMT donde se ubica la Institución Educativa: N.º 6032 Miguel Grau Seminario, al igual que en otros centros educativos de la zona persiste el problema de integración de algunos colegas, poca participación en los trabajos grupales, son reacios al cambio, poco solidarios, muestran indiferencia por lo que pasa alrededor de ellos, esto se da debido a que los maestros no tuvieron un buen desarrollo de las habilidades blandas durante su formación tanto académico como personal, repercutiendo en su formación profesional y por ende el perfil docente, mostrando un perfil inadecuado, puesto que no encuadra en el perfil docente que se requiere en estos tiempos. Frente a este escenario surge la necesidad de realizar la indagación formulando la pregunta: ¿Cuál es la relación entre Habilidades blandas y perfil de los docentes en la Institución Educativa N° 6032 Miguel Grau Seminario V.M.T.-2020?

Así mismo se formuló tres problemas específicos: (1) ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y la dimensión competencias intelectuales?; (2) ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y la dimensión competencias Inter e intrapersonales?; (3) ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y la dimensión competencias sociales? (4) ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y la dimensión competencias profesionales?

Además, se justificó teóricamente puesto que la investigación proporcionara conocimientos nuevos y actualizados que serán el sustento de otras investigaciones a posteriori. Así mismo, la justificación práctica radica en que realizada a la investigación se dará a conocer los resultados a la I.E de estudio para analizar y evaluar las fortalezas y debilidades, así poder plantear actividades y o capacitaciones de fortalecimiento de las habilidades blandas y del perfil docente en beneficio de la comunidad educativa.

Concerniente a la justificación social la investigación es relevante, pues permitirá conocer cuál es la situación real del estudio de las habilidades blandas de los docentes de la I.E, en base ello se podrá realizar diversos talleres de mejora de

las deficiencias encontradas y perfeccionar cada día el perfil como docente, repercutiendo en los educandos.

Para este estudio se planteó el objetivo general Determinar la relación entre las habilidades blandas y el perfil docente en la Institución Educativa N° 6032 Miguel Grau Seminario V.M.T.-2020. En la misma línea se formuló para su mejor estudio los objetivos específicos (1) Identificar la relación entre las habilidades blandas y la dimensión competencia intelectual, (2) Identificar la relación entre las habilidades blandas y la dimensión competencias Inter e intrapersonales e, (3) Identificar la relación entre las habilidades blandas y la dimensión competencias sociales, (4) Identificar la relación entre las habilidades blandas y la dimensión competencias profesionales.

Por otro lado, para darle sentido a la intencionalidad de la indagación se planteó hipótesis general de trabajo: Existe relación entre las habilidades blandas y el perfil docente en la Institución Educativa N° 6032 Miguel Grau Seminario V.M.T.-2020. Como (1) Existe relación entre las habilidades blandas y la dimensión competencia intelectual, (2) Existe relación entre las habilidades blandas y la dimensión competencias Inter e intrapersonales; (3) Existe relación entre las habilidades blandas y la dimensión competencias sociales, (4) Existe relación entre las habilidades blandas y la dimensión competencias profesionales.

II. MARCO TEÓRICO

Para la presente indagación se consideró estudios ejecutados en el contexto internacional y como nacional. En referencia a los antecedentes internacionales para respaldar la indagación citaremos a: Souza & Souza (2018). Desarrollo la tesis titulada: Formación profesional y perfil docente en el Campus Paracatu. Este estudio asumió como objetivo analizar la formación profesional y el perfil del profesor que trabaja en el Instituto Federal de Triángulo Mineiro - Campus Paracatu. El marco teórico incluyó varios conceptos teóricos sobre la formación del maestro y la educación profesional. Se identificó que todavía hay pocos estudios que aborden específicamente la educación profesional. La metodología utilizada se basó en entrevistas con docentes, realizadas a través de cuestionarios que contenían preguntas abiertas y cerradas. En total, 33 profesores fueron entrevistados. Se encontró que, en general, el maestro que ingresa a la institución investigada tiene experiencia docente previa. Además, se observó la falta de maestros en términos de capacitación pedagógica y el desacuerdo de la mayoría de los entrevistados con respecto a la diversidad de modalidades existentes en los Institutos Federales. Los resultados también revelan que la formación pedagógica también es necesaria para los graduados, debido a que no consideran que su formación inicial sea suficiente para las actividades docentes.

Hang, Laura, & Shaw (2018) elaboraron la tesis titulada. La importancia de desarrollar en los graduados de negocios en Vietnam las habilidades blandas esta indagación realizo un análisis descriptivo. Concluyeron que coexiste una gran inquietud de por parte de los empleadores, requieren que los estudiantes tengan desarrollados las habilidades blandas, pues, sino tienen que invertir en capacitaciones y muchos de los egresados no encuentran trabajo por esta razón.

Peralta, Rojas, Navarro, & Quintero (2016). La indagación examina el perfil del docente establecido según el parámetro de competencias, que favorece a los procesos de aprendizaje de los estudiantes universitarios. Esta pesquisa sigue una metodología descriptiva; por el carácter de la indagación utilizo el diseño no experimental, transeccional y de campo. La población quedó constituida por maestros de diferentes universidades de Valledupar (Colombia), equivalente

a1195; la muestra igual a 209. Se manejó un cuestionario de cogida de datos. Los indagadores concluyeron educadores con conocimiento en emprendimiento son facilitadores y comunicadores en un 79%, además afirmaron que son fácil de adaptarse, empáticos, responsables, respetuosos, etcétera.

Vizúete, Viera, & Peralvo (2016). Realizaron estudios en Ecuador sobre Perfil profesional del docente. Para poder explicar el perfil docente durante la investigación se tuvo que recolectar diversas informaciones, analizarlas y construir una explicación científica y coherente del perfil docente. La conclusión a la que arribaron fue: el Perfil Profesional ajustado al contexto de manera ineficaz. La enseñanza- aprendizaje en la Educación Básica se refleja en la poca creatividad e innovación del maestro en su práctica docente; formación académica deficiente es la descontextualización del currículo, perfiles profesionales poco relacionados con lo que exige el sistema de educación.

En cuanto a los antecedentes de investigación consideraremos a nivel nacional a los siguientes investigadores como: De la cruz (2020). Sustento la tesis las habilidades blandas -relaciones interpersonales la metodología citada en la indagación fue básica, se manejó el método hipotético deductivo, referente al diseño que presenta la tesis fue correlacional – causal. La población y la muestra de estudio fue igual a 70 docentes. Se empleó un cuestionario para cuantificar las variables estudiadas. Los resultados mostraron que Chi cuadrado = 51.85 y $p = 0.000$. Las relaciones interpersonales dependen de las habilidades blandas.

Cárdenas (2019). Sustento la tesis con la finalidad de establecer la correlación de las habilidades blandas - desempeño docente. La metodología manejada en la indagación fue preexperimental. Se manejó el estadístico de Alfa de Cronbach para hallar el nivel de confiabilidad, del instrumento, obteniendo como resultado 0,8, lo que revelo un nivel de confianza fuerte. Los resultados muestran en la pre test es igual a 26,50; el post test 45,40 y un grado de significancia de 0,000 es $< \alpha = 0,005$. La conclusión después el análisis estadístico fue que las habilidades blandas mejoro convincentemente repercutiendo en el desempeño docente.

Caballero, J., Delfino, M. y Teixeira, O. (2019). Elaboraron una tesis con la intención encontrar el nexo entre el desarrollo de las habilidades blandas y el logro de los aprendizajes. La indagación se desarrolló teniendo en cuenta las pautas del enfoque mixto. La metodología usada fue descriptiva- correlacional. La muestra constituida por 14 estudiantes de la Beca 18. Los investigadores utilizaron para recolectar los datos rubricas y escalas valorativas, así también la técnica de la observación directa. Después del análisis de información concluyeron las variables estudiadas tiene relación directa, es decir es directamente proporcional.

Cruzado (2019). Desarrollo la tesis denominada: Habilidades blandas en la empleabilidad. La investigación fue estudiada teniendo en cuenta el enfoque cuantitativo, en nivel de estudio fue correlacional causal, el diseño usado no experimental y de corte transversal. La pesquisa trabajo con un grupo de 82 estudiantes. Se realizó la fiabilidad de los instrumentos utilizando el Alfa de Cronbach. El investigador concluye que la variable habilidades blandas tiene una dependencia de la empleabilidad en un 91%, así lo indico el coeficiente de Nagelkerke.

Tapia (2018), presento la tesis asignada con el nombre de las habilidades blandas - convivencia escolar. Se empleó una investigación básica, utilizando en la pesquisa un diseño no experimental, por la forma de desarrollar la indagación fue descriptivo, por la manera de relacionar las variables se identificó como correlacional, el método elegido fue hipotético – deductivo. Las resultas fueron ($Rho = ,641$) Indicativo que coexiste una relación positiva moderada; además ($p=0.009<0.05$), la correlación fue significativa.

Barrón (2018). Ejecuto la pesquisa denominada: Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes. La investigación siguió los lineamientos del método hipotético deductivo, la indagación fue tipo aplicada; se apoyó en la dirección del enfoque cuantitativo, con un alcance explicativo y cuasi experimental como el diseño, realizando un pre y post test. Las resultas muestran grandes incompatibilidades con el grupo que se controló y el experimental. Además, después de la experimentación los profesores perfeccionaron el nivel de

interrelación con sus alumnos. La conclusión de la indagación fue afirmar las habilidades blandas contribuyen a la mejora de la interrelación social que se da entre estudiantes y maestro.

Respecto al marco teórico de la variable habilidades blandas definiremos teniendo en cuenta al autor Raceti (2015) afirma que las capacidades blandas se precisan como una reunión de habilidades que ayudan a la persona se adapte al contexto social con grandes oportunidades de desarrollo. Así mismo, Singer, Guzmán, & Donoso (2009), sostuvieron que esto es el grupo de capacidades que no toman en cuenta el conocimiento sino la personalidad que ayudan y encaminan al ser humano a aprender laborando en su trabajo, se puede conocer como el saber actuar o conocer cómo debemos ser.

Del mismo modo Mujica, asevera que las competencias blandas son lo que más se resalta en un individuo, le admite la interacción con los demás de modo efectivo, se relaciona en centros de labores o incluso con la sociedad. En la misma línea Valdebenito (2013) refiere que estas capacidades tienen como fin desarrollar aptitudes con la sociedad, las cuales son mostradas en las relaciones interpersonales en cualquier ámbito.

De acuerdo a Gestión (2020), las habilidades blandas son una mezcla de habilidades sociales, de formas de comunicación, interacción entre los demás y otras actitudes que permiten que la persona sea capaz de poder desarrollar sus actividades de forma eficiente. Otro autor como Mujica (2016), define habilidades blandas como atributos o algo característico que hace que una persona sea única o le permita interactuar con otros de manera que resulte óptimo. El autor menciona la relación entre estas habilidades con las inteligencias y el conocimiento de las emociones.

Una organización como World Health Organización (2013), tiene un concepto de asociarlos con habilidades socio afectivos que son muy imprescindibles para poder relacionarnos en grupo y ser capaces de tomar decisiones sobre una exigencia de forma crítica y creativa, con el fin de aceptar y

ponernos de acuerdo a las emociones de otras personas de nuestro grupo social. Autores como Mangrulkar & Posner (2001), aseveran que las habilidades se conforman de tres componentes: interpersonales, que permiten la comunicación grupal; cognitivas, relacionadas con la solución de problemas y como adaptarnos a la realidad de acuerdo a perspectivas y las del control emocional, que básicamente se da dentro de uno mismo, y se forman con la experiencia propia.

Cerqueira (2003), afirma que las habilidades blandas son básicas en la formación de cada uno, ya que no solo es importante ser un buen profesional sino también los valores que nos inculcan para un buen ejercicio de la ciudadanía y ser buenos seres humanos que respetamos la igualdad y los derechos humanos. Autores como Guerra (2019), afirman que las habilidades blandas, son diseñadas para aprender, analizar y poder gestionar un tiempo para innovar en la interacción con su sociedad y ver los retos por afrontar con optimismo.

Un autor como Ortega (2016), afirma que las competencias blandas son básicas para la formación de una persona y ayuda al intercambio de datos para poder interrelacionarlos como grupo mediante personalmente o por la tecnología logrando alta capacidad de comunicación. Por otro lado, Murti (2014), analiza el contexto donde se crean y forman las habilidades blandas como lo son el ambiente laboral ya que ahí desarrollan la personalidad y se observa el comportamiento de la persona como el enfoque con la empresa o visión a futuro.

Perreault (2004), define el término como cualidades o lo que resalta de una persona que la hace diferente de las demás, a pesar de coincidir en ciertos aspectos, pero es algo parte de su esencia relacionado quizás con una experiencia previa. Asimismo, James (2004), asevera que las habilidades blandas se refieren al proceso comunicativo, al liderazgo, servicio al cliente en caso de un producto, saber resolver problemas en grupo, tales características ayudaran a tener éxito en un empleo o situaciones de la formación. Por otra parte, Silva (2015), señaló “Las capacidades blandas tienen como finalidad desarrollar habilidades con la sociedad. Se pueden identificar en un centro laboral cuando por primera vez el joven se adapta y se comunica con sus compañeros en su primer día laboral.

Siguiendo con las definiciones de las habilidades blandas tenemos a Gómez (2020), sostiene que estimulan la inteligencia emocional, son habilidades transversales, encaminadas a desarrollar valores que fomentan la comunicación y la relación efectiva de un individuo con los demás. Por su parte Torres (2018) afirma que el individuo demuestra durante la ejecución del trabajo, está relacionada el conocimiento con la praxis. Ortiz, K. (2018), considera una combinación de habilidades sociales y de comunicación, aptitudes, capacidad de interrelacionarse; trabajan bien en equipo, están orientados a resultados.

Para el trabajo tomaremos como base las dimensiones propuestas por Raceti (2015), que son cuatro: (1) trabajo equipo, (2) liderazgo, (3) negociación, (4) empatía. Concerniente a la primera dimensión Raceti, afirmo que el trabajo en equipo puede ser observado como aportar en grupo para lograr una meta en común, donde se intercambien ideas y se resalte y valore las opiniones de cada uno, pensando en un bienestar común para lograr objetivos en busca de una mejor calidad de vida de los participantes. Además, es una práctica llena de desafíos, bien encaminado da mucha satisfacción (Escobar, 2012). En la misma línea, afirman que es: “tener un propósito común donde cada uno aporta con sus habilidades desde el rol que tiene” (Niño, s/f, p.33).

Un autor como Raceti (2015) afirmo que el liderazgo es la capacidad de direccionar a un conjunto de individuos conllevándole a fomentar un desarrollo constructivo con habilidades de compromiso que ayudaran al bien común, asimismo esto ayuda a tener capacidad de asignar funciones y tareas al individuo con previa supervisión

De acuerdo a Raceti (2015), La empatía se conceptualiza como la capacidad de comprensión en momentos difíciles. El poder estar o identificarse con el otro, logrando saber y conocer sus emociones y lo que necesita, concretándose un dialogo continuo y abierto de conciliación y escucha activa.

La empatía es la habilidad de analizar el momento desde un punto de vista diferente, con el fin de retroalimentar su actitud y hacer estrategias de alcance de metas, es un tipo de sensibilidad ante problemas para poder entender ciertas políticas diferentes. Las HS “son actitudes de emociones y conductas agregadas que se llevan a cabo en las relaciones entre grupos con características compartidas. (Gallego et al., 2000). Aún más afirman que:” la empatía es la habilidad de asumir la posición del participante que necesita ayuda y poder interactuar con él para lograr cambiar de actitud negativa a una positiva

Raceti (2015) precisó la adecuada solución de conflictos o negociación como la habilidad de enfrentar los problemas, lo que necesita estimular, regular y solucionar problemas entre ambas partes. Además, Negociación es una actividad encaminada a controlar el aumento de un problema hasta alcanzar un acuerdo o resolverlo por completo.

Para definir la Variable perfil docente tomaremos como base al autor Galvis (2007), afirma que actualmente el perfil del educador está cambiando mucho debido a que no solo se centra en la división de tareas, sino que su enfoque va dirigido al logro de expectativas y solución de problemas con uso de estrategias, percepciones y nuevos conocimientos. Para lograr esta nueva perspectiva, es necesario conocer que elementos ayudan a solucionar problemas educativos analizando desde todas las perspectivas para poder identificar las capacidades a requerir. Es importante notar que el formador debe tener interés por aprender, buscar la manera de lograr este aprendizaje y tratar de actualizar estos saberes.

Por otro lado, el mismo autor menciona que analizar el perfil del educador por medio de solo una simple vista generara incertidumbre mientras que verlo por las competencias que aplica ayuda a dar una visión amplia con facilidad de decidir, asumir responsabilidades y capacidad de aprender a conocer más de lo evidente. Efectivamente, se debe analizar como individuo integral, con sus logros y dificultades y no a simple vista.

En este ámbito sobre la competencia docente Bar (1999), citado en Galvis (2007), afirma que actualmente con las nuevas tecnologías se requerirá al educador afrontar conflictos que se complementaran con la diversificación de la educación, asimismo, tendrá la labor de encaminar a educandos que tienen incertidumbre sobre sus actos y necesitaran ayuda para acceder al saber.

Para complementar esta postura Perrenoud (2001), citado en Galvis (2007), afirma que un docente necesita ser: (1) Creíble: es decir que todo lo que diga sea demostrado con acciones, (2) Mediador: es decir saber impartir conocimientos entre culturas, (3) Animador: es decir fomentar la cultura y el gusto por la educación, (4) Garante de la ley: es decir que todo lo que haga se establezca por modelos, (5) Organizado: llevar una vida con principios donde se permita la participación de todos sin distinción alguna, (6) Conductor: transmitir la cultura con correctas estrategias, (7) Intelectual: conocer todos los temas e incluso quiera tener más conocimientos a impartir.

Entonces de acuerdo a estas características se puede analizar que los educadores para ser más profesionales deben saber: (1) Sobre planificación y como dirigir un grupo educativo, (2) Aprender conocimientos mediante la praxis, asimismo analizar cuando puede ser aplicado para un mayor conocimiento, (3) Reconocer los posibles problemas de los estudiantes, esto implicaría una habilidad de observación más allá del conflicto, (4) Asimilar estrategias para aplicar en nuestra enseñanza para poder optimizar tiempos y recursos a utilizar y (5) Poder poner en práctica los conocimientos con actividades reales y acciones mentales de acuerdo a lo planteado.

Un concepto dado por Valcárcel (2003), nos habla de capacidades y habilidades que identifican a una persona con el fin de poder asumir nuevas responsabilidades respecto a su profesión, en el caso de un docente, debe ser flexible y poder adecuarse a su entorno sin ningún problema y si hubiera un cambio lo solucione en el momento, es decir sepa como decidir Zabalza (2003), añade que aprender de diversas maneras es básico para el conocimiento de un docente, se basa en que el estudiante puede decidir cómo se le debe evaluar, con sus

aprendizajes o como debe ser formado, así el docente será el guía del protagonismo del estudiante.

De acuerdo a Pereda (2011), el alumno y el docente deben compartir conocimientos incluso intercambiar experiencias desde su perspectiva para que el aprendizaje sea interpersonal y ayude a construir la autonomía del estudiante y prepararlo para la vida. Otro autor como Tejada (1995), afirma que el docente actualmente, es decisor, adaptado a cualquier cambio, asimismo no es prejuicioso asume cualquier error y lo rectifica, aquí es donde se reflexiona y se promueve la mejora continua.

Zenteno (2009), afirma que un docente no solo se debe enfocar en el estudiante sino también actuar de acuerdo al desempeño propuesto como diseñar las actividades y estrategias a utilizar para poder lograr ciertos objetivos propuestos. Asimismo, de acuerdo a Álvarez (2011), un buen docente debe realizar cambios en la educación, basándose en habilidades y análisis de aprendizajes paralelos con el fin de priorizar situaciones. Pérez (1993), permite afirmar que la educación debe mejorarse con prácticas más humanas y que tengan fin retroalimentador, es decir transmitirse de generación a generación.

De Miguel (2005), afirma que el docente de estos tiempos debe reunir una serie de cualidades y características personales y profesionales muy singulares que lo identifican y distinguen como valores y sus experiencias profesionales, y que se ponen de manifiesto a la hora de abordar o resolver situaciones que se plantean en contextos laborales. Para Zapata (2011), la relación entre estudiantes y docentes debe ser libre, donde ambos interactúen sin temor a discrepancia y colaborando con respeto para transmitir amor por la investigación y de las relaciones con los demás.

La Fundación Universia (2014), afirma que un buen profesor debe saber escuchar, comprender y apoyar a sus alumnos referente a cualquier asunto, asimismo este docente debe tener diferentes capacidades tales como ser responsable, dedicación por el curso y ser empático con sus alumnos. Como conclusión se puede afirmar que actualmente para definir el perfil docente, se

necesita aceptar el reto de ampliar nuestra cultura y ser parte de ella activamente y comprometido como ciudadano responsable.

Con referencia a la variable perfil docente, mencionaremos al autor Galvis (2013) define el perfil docente como el grupo de capacidades jerarquizadas por competencias, direccionarlas para llevar a cabo una actividad con criterios de valoración con parámetros de calidad. Vásquez, et al. (2020). El perfil del docente se ha establecido en un amplio, complejo, polémico, incluso adverso en varios aspectos, como el pedagógico, ético, inteligencia emocional entre otros.

En la misma línea sustenta, que el perfil del educador son habilidades y aptitudes que moldean la formación personal con el fin de hacerse cargo de tareas y generar resultados óptimos (Buzu, 2008). Además, podemos decir que es una descripción minuciosa de los rasgos primordiales del individuo. Vidal (2018). Sostiene que las HS son cualidades individuales relacionadas con la inteligencia emocional y social.

Adicionalmente, Galvis (2007), presenta modelos de competencias inherentes al perfil del educador, las cuales son: (1) Intelectuales: basado en fomentar en el educador, conocimientos básicos en la comprensión de los educandos, logrando ser así un valor agregado de conocimientos innatos que circulan en el crecimiento personal, (2) Inter e intrapersonales: Se basa en que el docente este adaptado al cambio continuo asimismo sea capaz de aprender de cada conflicto o problema, con lección de cada día o motivación aprendida, (3) Sociales: está referido a que el docente desarrolle competencias de comunicación asimismo conocer la cultura de los educandos (4) Profesionales: son propias del desempeño docente, se le brinda criterios de selección para profundizar aprendizajes, aquí es donde el educador debe conocer, saber seleccionar, utilizar recursos con la finalidad de las tecnologías de información.

Perfil docente

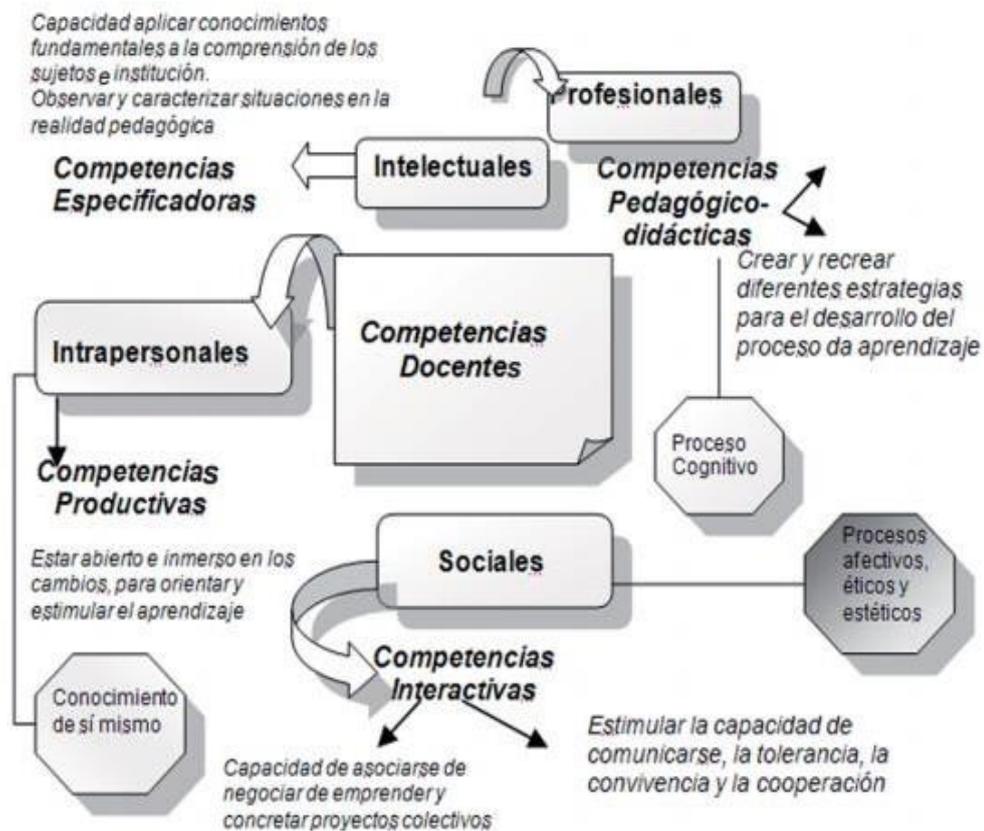


Figura 1. Perfil docente

En la figura 1 se observa las competencias docentes que debe fortalecer un educador para tener adecuado perfil acorde a las exigencias que la sociedad exige, se encuentran íntimamente relacionadas entre sí.

Para realizar mejor el estudio de la variable perfil docente tomaremos el aporte de Galvis (2013), donde señala que existe cuatro dimensiones (1) intelectuales, (2) inter e intrapersonales, (3) sociales, (4) profesionales. Concerniente a la primera dimensión intelectual, permite al docente un mayor dominio de conocimientos relacionado a la disciplina que se desempeña, manejar metodologías acordes, el poder aplicar ideas básicas para la comprensión de los educandos y centro educativo. Capaz de Caracterizar contextos de la realidad pedagógica. Estos dominios ponen al docente en condiciones óptimas en el ejercicio de su función.

Referente a la segunda dimensión inter e intrapersonales, es primordial desarrollar esta competencia porque el individuo tiene capacidad de socializar innatamente y necesita establecer continua comunicación con los demás y su entorno social. El docente debe ser líder pedagógico, capaz de orientar, guiar, estimular el aprendizaje con la interacción armoniosa entre los individuos y solucionar problemas, debe tener la habilidad de mejorar las estrategias, uno mismo esforzarse por la mejora continua y ser perseverante en todo lo que realiza.

Referida la tercera dimensión social, el docente debe desarrollar competencias de comunicación fluida y asertivamente, capaz de negociar, emprender, concretar proyectos educativos. Además, debe conocer las particularidades y características de la comunidad donde se desenvuelve el estudiante. La sociedad exige que el docente actúe éticamente con valores brindando afecto, seguridad y confianza los estudiantes.

Se expone la cuarta dimensión profesional, es propia del ejercicio docente. Es ineludible mejorar las capacidades formativas para poderle dar al educador herramientas, puntos de elección de estrategias, materiales por inducir intencionalmente aprendizajes significativos en los estudiantes. Los educadores deben saber ideas de toma de decisiones para poder elegir pertinentemente los contenidos, hacer uso de los instrumentos y evaluar adecuadamente para realizar la retroalimentación oportuna. Además, debe incluir en su práctica docente actividades retadoras con la finalidad de mejorar el desempeño profesional.

La epistemología de habilidades blandas brinda conceptos y herramientas, se basa en diferentes teorías como el conductista, estudia los cambios visibles de la conducta del sujeto. Las teorías cognitivas orientado al conocimiento, la teoría constructivista, el sujeto construye su propio conocimiento interactuando con su medio. La teoría humanística sostiene que aprendizaje, se basa en el principio que el individuo es capaz de enfrentar sus problemas y dar soluciones.

Con respecto a la concepción epistemológica del perfil docente, el docente especula como se produce el conocimiento, para lo cual el docente antes de realizar

su praxis debe preguntarse ¿qué debo enseñar? ¿Cómo debo enseñar? ¿Qué medios utilizare? ¿Cómo evaluare?, ¿qué estrategia desarrollare? todo esto se basa en diferentes teorías como (empirista, racionalista, relativista), el maestro debe ser coherente con su pensar y actuar.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

La presente indagación es como básica. Para Rodríguez (2011), es aquella encaminada a buscar conocimientos nuevos y explorar diferentes campos.

Diseño

La indagación por la forma que se realizó fue no experimental, se caracteriza por no manipular intencionadamente la variable. El investigador para este tipo de diseños solo se limita a contemplar los fenómenos, luego analizarlos, (Hernández, et. al. 2014).

De la misma manera, será transversal, porque describirá las variables y analizará su comportamiento en un determinado momento y correlacional porque describirá la correlación entre V_1 y V_2 , (Hernández, et. al. 2014).

Método

La indagación eligió el hipotético deductivo como método. Cegarra asevera que es el camino lógico para encontrar una solución a los problemas que nos planteamos y en comprobar si es verdadera o falsa la afirmación, (2011, 83).

Enfoque

El enfoque cuantitativo que se utilizará en la presente indagación es: “el enfoque cuantitativo que se caracteriza por medir los fenómenos, hacer uso de la estadística, probar hipótesis y la teoría (Hernández et al 2014, p.4).

Nivel

Nivel descriptivo - correlacional. Los estudios descriptivos para Hernández et al, (2014), busca detallar las particularidades, los rasgos y los perfiles de individuos, que se sometió al estudio.

Representación del diseño correlacional.

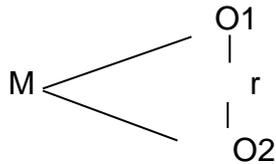


Figura 2. Diagrama de diseño correlacional

Dónde:

M: Muestra

O1: habilidades blandas

O2: perfil docente

r: Relación O2

3.2. Variables, operacionalización

Definición conceptual de las variables

Variable 1: Habilidades blandas

Las habilidades blandas son el conjunto de capacidades que permiten al individuo desenvolverse de la mejor manera en el contexto de acción (Receti, 2015).

Variable 2: Perfil docente

Galvis (2013), define el perfil docente como el grupo de capacidades jerarquizadas por competencias para direccionarlas para llevar a cabo una actividad con criterios de valoración con parámetros de calidad.

Definición operacional

Variable 1: Habilidades blandas

Para el estudio se desgloso en cuatro dimensiones: trabajo en equipo, liderazgo, negociación, empatía, se medirá utilizando la escala de Likert: (1) Nunca, (2) Casi

nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre, el instrumento consta de 30 ítems.

Variable 2: Perfil docente

Está constituida por cuatro competencias intelectuales, inter e intrapersonales sociales y profesionales se medirá utilizando la escala de Likert: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre, el instrumento consta de 30 ítems.

La escala ordinal

Simboliza el orden que ocupan los elementos o los individuos, estadística no paramétrica (Sánchez, Reyes, Mejía, 2018)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Estará establecida por la totalidad de docentes de la I.E N.º 6032 - “Miguel Grau Seminario” V.M.T.-2020.

Fernández et al. (2014), sustenta que la población es:” El conjunto de individuos u cosas, que tienen cualidades comunes.

Tabla 1

Población docente de la I. E. N° 6032 “Miguel Grau Seminario” V.M.T.-2020.

Grupo: Personal docente	Total
Total	60

Fuente: elaboración propia

Nota. Adaptado de las planillas de la UGEL 01, 2020

Muestra.

La muestra de la indagación será censal, es decir la unidad de análisis estará constituido por todos los integrantes de la población sin excepción (Hernández et al, 2014).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica

Para la variable habilidades blandas y perfil docente se manejará la técnica denominada encuesta que permitirá recopilar datos con el fin de demostrar o denegar la hipótesis.

Instrumento

El instrumento que se utilizara para la variable habilidades blandas y perfil docente será el cuestionario, previamente validados por peritos en la materia, que certificarán la validez de la información. Para Hernández, (2010), “los instrumentos deben estudiar lo que el indagador se plantea estudiar y que el instrumento pueda ser aplicado repetidas veces con los mismo resultados”.

Así mismo, se realizó la confiabilidad de los instrumentos usando la prueba de fiabilidad de alfa de Cronbach; esta prueba es usada para medir conocimientos a través de varias preguntas, como es el caso de la investigación (Vara, 2012)

Tabla 2

Estadística de fiabilidad de la variable habilidades blandas

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	30

Tabla 3

Estadística de fiabilidad de la variable perfil docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	30

3.5 Procedimiento

El procedimiento que se manejó en la indagación para la colección de información fue primero solicitar la autorización del director(a) de la I.E donde se ejecutó la investigación mediante una carta, luego se le envió un el link donde se encontró la encuesta al personal docente por el WhatsApp, indicándole que la encuesta es anónima.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos para ser analizados, primero se confecciona una hoja de cálculo, donde se va tabulando la información, luego se exportará la información al software estadístico SPSS versión 25, donde se ejecutará, procesará y examinar los datos. Luego se mostrarán los hallazgos utilizando tablas y figuras los cuales se interpretará para luego extraer las conclusiones de la indagación.

Estadística descriptiva.

Es la estadística de primer nivel, representa un análisis organizado de los datos distribuidos jerárquicamente para la presentación con el propósito de obtener información de las variables. (Sánchez, Reyes, Mejía, 2018).

Estadística inferencial.

Infiere características de una población a partir de pruebas realizadas a una muestra, infiere conclusiones generales, permite tomar previsiones, predice el comportamiento de ciertos fenómenos (Sánchez, Reyes, Mejía, 2018).

3.7. Aspectos éticos

Para realizar la indagación se solicitó el permiso correspondiente al director de la institución educativa, quien se encargó de dar a conocer a los docentes en una reunión por zoom para mayor transparencia, así mismo se le indico que el cuestionario es anónimo y que se respetara la confidencialidad.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Variable 1. Habilidades Blandas

Tabla 4

Distribución de la frecuencia y porcentaje de la V1. Habilidades blandas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	4	13,3	13,3	13,3
Válido Regular	8	26,7	26,7	40,0
Bueno	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

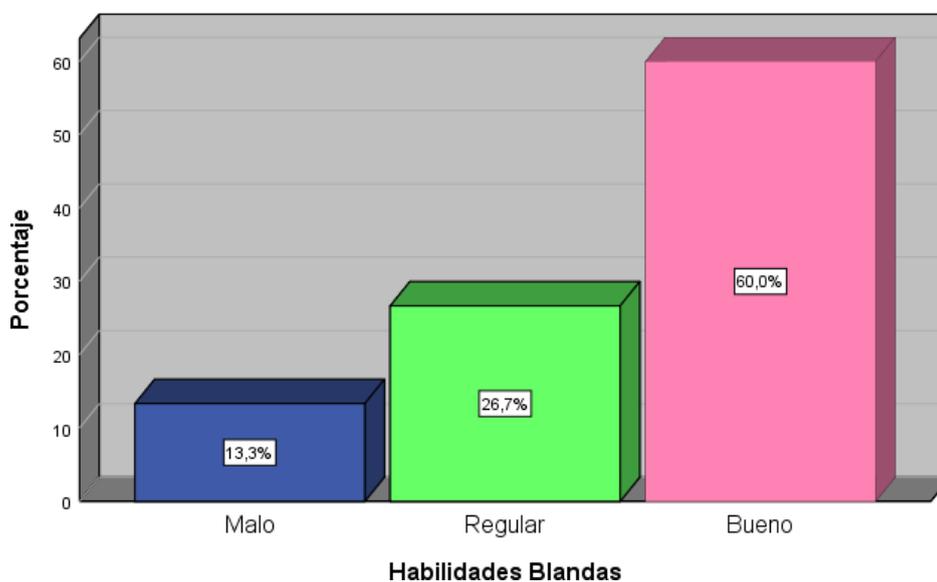


Figura 3. Distribución porcentual de la variable Habilidades blandas

Interpretación

De acuerdo con la tabla 4 y la figura 3, de un total de 30 docentes encuestadas, 60,0% indicaron que la variable Habilidades blandas es bueno, mientras que 26,7 % señalaron que es regular y el 13,3 % afirmaron que es malo.

Tabla 5

Distribución de la frecuencia y porcentaje de la dimensión trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	3,3	3,3	3,3
	Regular	15	50,0	50,0	53,3
	Bueno	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

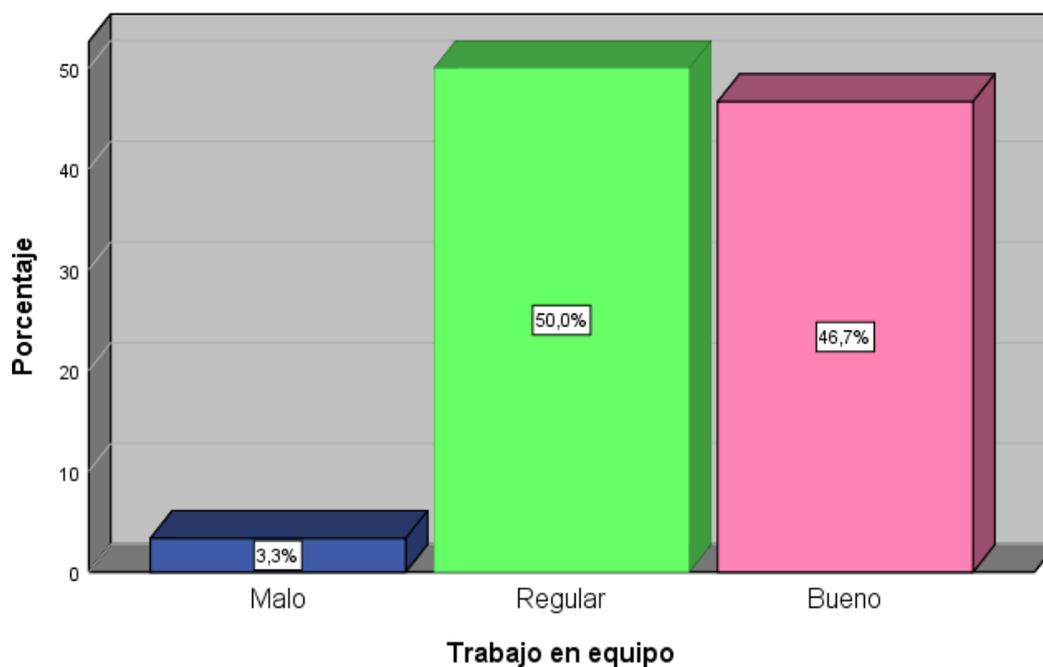


Figura 4. Distribución porcentual de la dimensión trabajo en equipo

De acuerdo con la tabla 5 y la figura 4, de un total de 30 docentes encuestadas, 46,7% indicaron que la dimensión trabajo en equipo es bueno, mientras que 50,0 % señalaron que es regular y el 3,3 % afirmaron que es malo.

Tabla 6

Distribución de la frecuencia y porcentaje de la dimensión trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Malo	3	10,0	10,0	10,0
Regular	8	26,7	26,7	36,7
Bueno	19	63,3	63,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

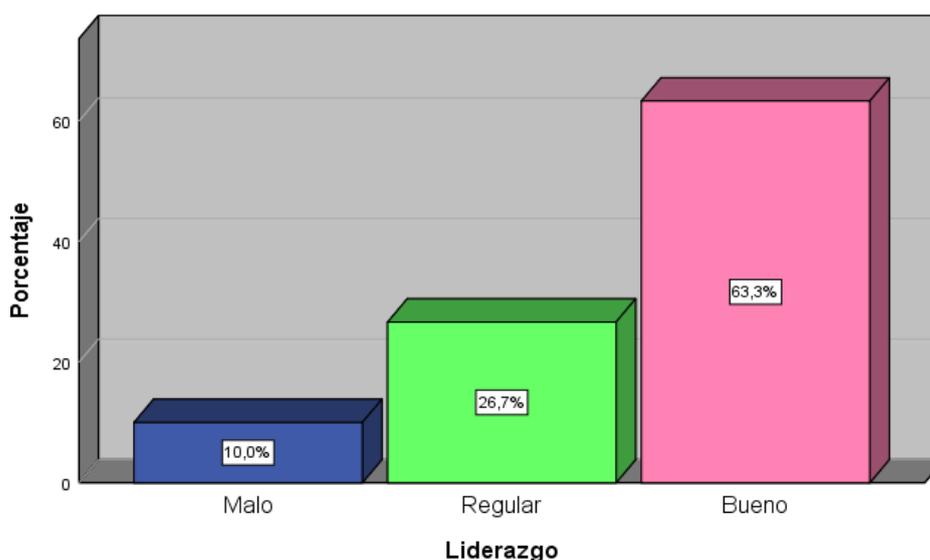


Figura 5. Distribución porcentual de la dimensión liderazgo

De acuerdo con la tabla 6 y la figura 5, de un total de 30 docentes encuestadas, 63,3% indicaron que la dimensión liderazgo es bueno, mientras que 26,7 % señalaron que es regular y el 10,0 % afirmaron que es malo.

Tabla 7

Distribución de la frecuencia y porcentaje de la dimensión negociación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Malo	4	13,3	13,3	13,3
Regular	13	43,3	43,3	56,7
Bueno	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

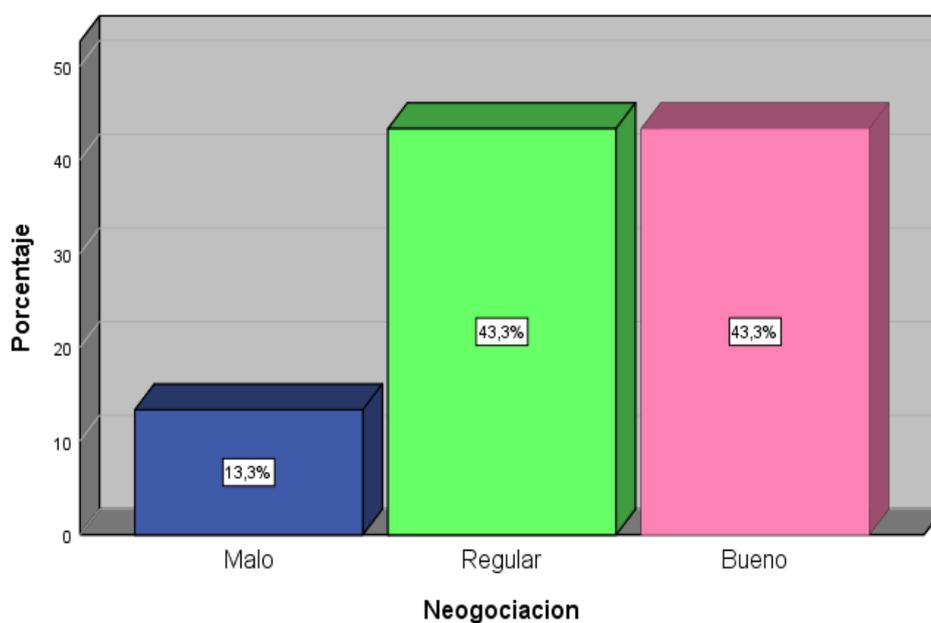


Figura 6. Distribución porcentual de la dimensión negociación

De acuerdo con la tabla 7 y la figura 6, de un total de 30 docentes encuestadas, 43,3% indicaron que la dimensión negociación es bueno, mientras que 43,3 % señalaron que es regular y el 13,3 % afirmaron que es malo.

Tabla 8

Distribución de la frecuencia y porcentaje de la dimensión empatía

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Malo	5	16,7	16,7	16,7
Regular	4	13,3	13,3	30,0
Bueno	21	70,0	70,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

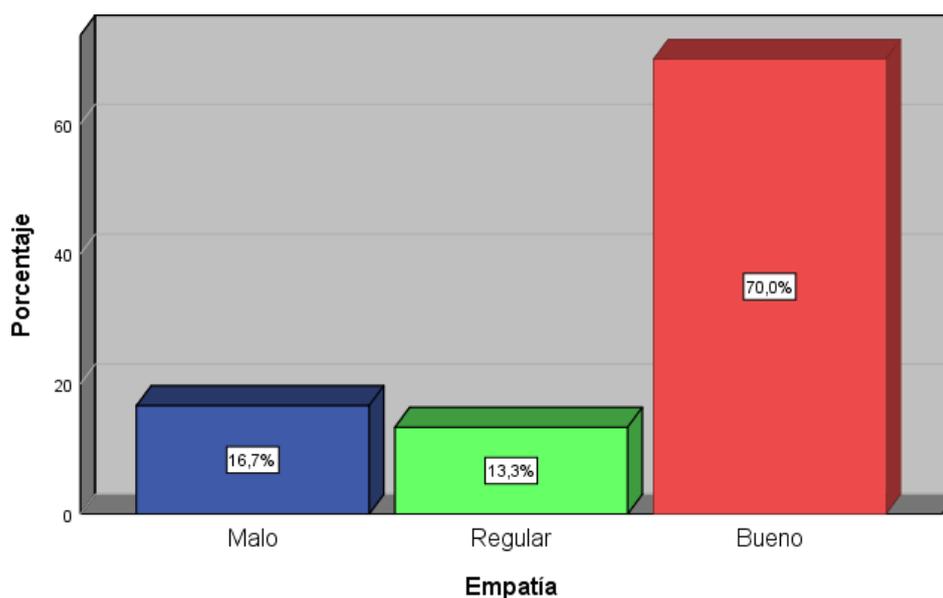


Figura 7. Distribución porcentual de la dimensión empatía

De acuerdo con la tabla 8 y la figura 7, de un total de 30 docentes encuestadas, 70,0% indicaron que la dimensión empatía es bueno, mientras que 13,3 % señalaron que es regular y el 16,7 % afirmaron que es malo.

Tabla 9

Distribución de la frecuencia y porcentaje de la variable perfil docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	3,3	3,3	3,3
	Regular	7	23,3	23,3	26,7
	Bueno	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

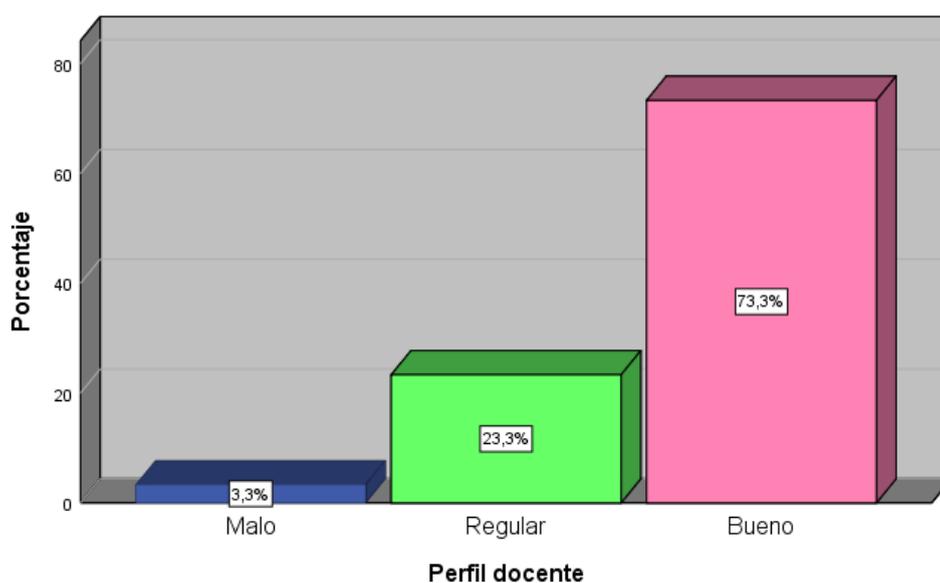


Figura 8. Distribución porcentual de la variable perfil docente

De acuerdo con la tabla 9 y la figura 8, de un total de 30 docentes encuestadas, 73,3% indicaron que la variable perfil docente es bueno, mientras que 23,3 % señalaron que es regular y el 3,3 % afirmaron que es malo.

Tabla 10

Distribución de la frecuencia y porcentaje de la dimensión competencias intelectuales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	2	6,7	6,7	6,7
	Regular	7	23,3	23,3	30,0
	Bueno	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

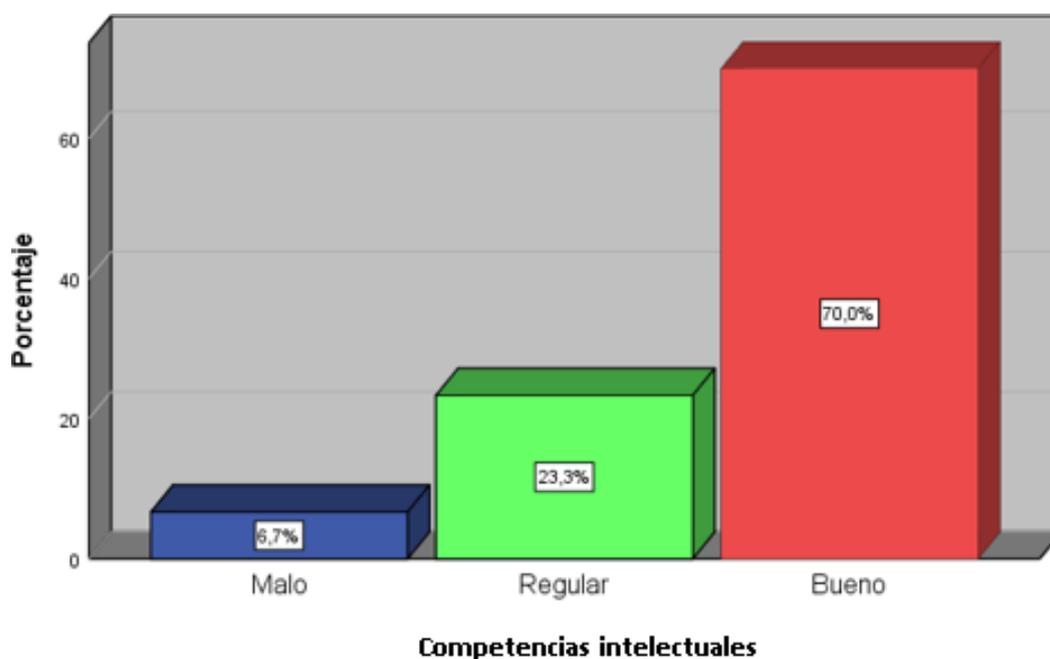


Figura 9. Distribución porcentual de la dimensión competencias intelectuales

De acuerdo con la tabla 10 y la figura 9, de un total de 30 docentes encuestadas, 70,0% indicaron que la dimensión competencias intelectuales es bueno, mientras que 23,3 % señalaron que es regular y el 6,7 % afirmaron que es malo.

Tabla 11

Distribución de la frecuencia y porcentaje de la dimensión competencias inter e intrapersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	10,0	10,0	10,0
	Regular	10	33,3	33,3	43,3
	Bueno	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

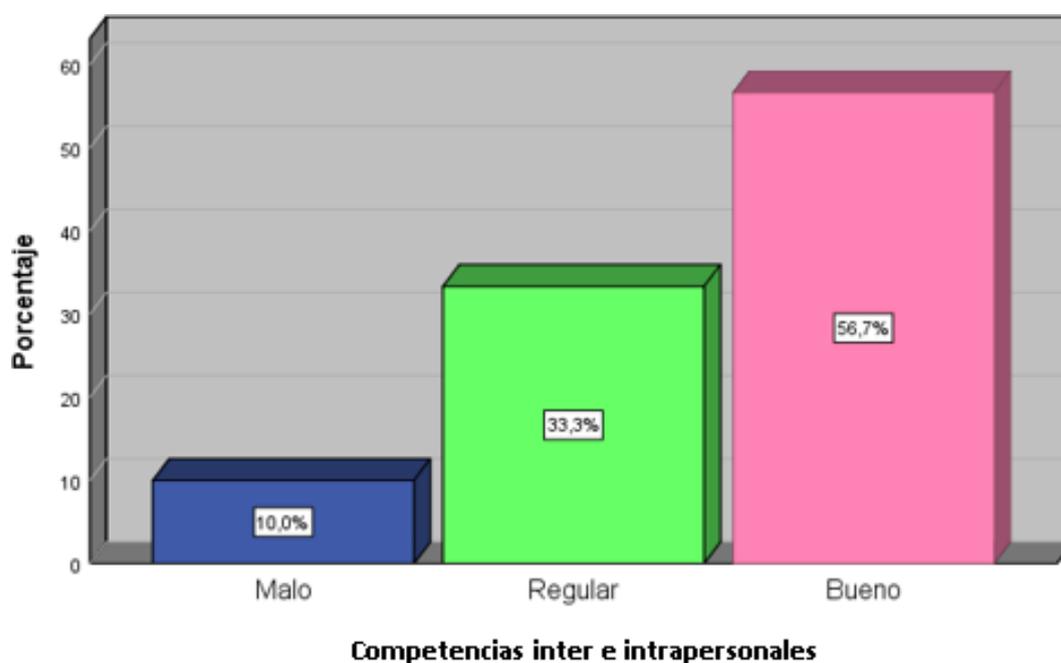


Figura 10. Distribución porcentual de la dimensión competencias inter e intrapersonales

De acuerdo con la tabla 11 y la figura 10, de un total de 30 docentes encuestadas, 56,7% indicaron que la dimensión competencias inter e intrapersonales es bueno, mientras que 33,3 % señalaron que es regular y el 10,0 % afirmaron que es malo.

Tabla 12

Distribución de la frecuencia y % de la dimensión competencias sociales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	2	6,7	6,7	6,7
Válido Regular	13	43,3	43,3	50,0
Bueno	15	50,0	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

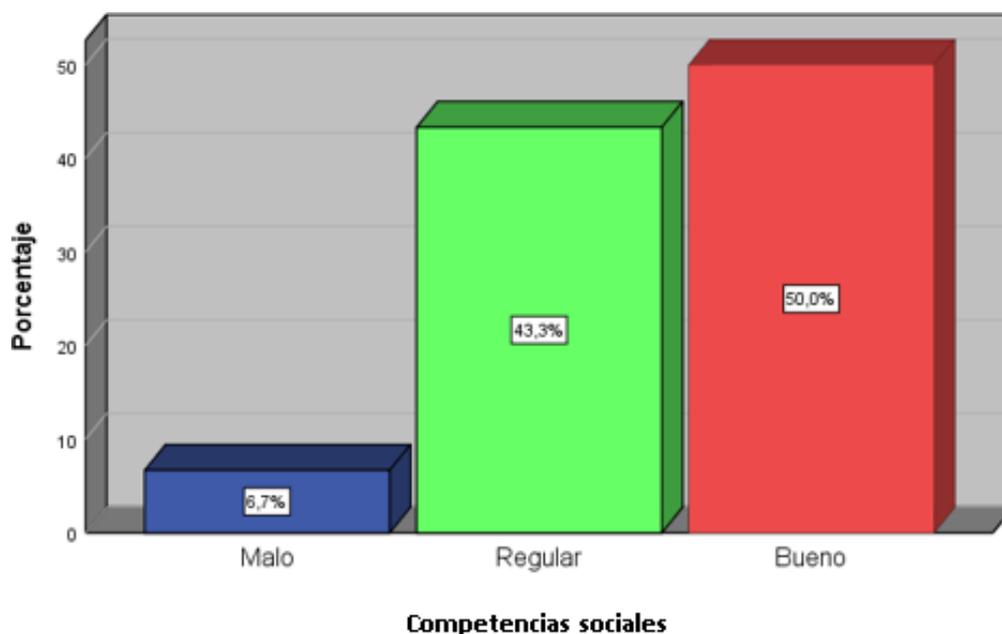


Figura 11. Distribución porcentual de la dimensión competencias sociales

De acuerdo con la tabla 12 y la figura 11, de un total de 30 docentes encuestadas, 50,0% indicaron que la dimensión competencias sociales es bueno, mientras que 43,3 % señalaron que es regular y el 6,7 % afirmaron que es malo.

Tabla 13

Distribución de la frecuencia y % de la dimensión competencias sociales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Malo	3	10,0	10,0	10,0
Regular	7	23,3	23,3	33,3
Bueno	20	66,7	66,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

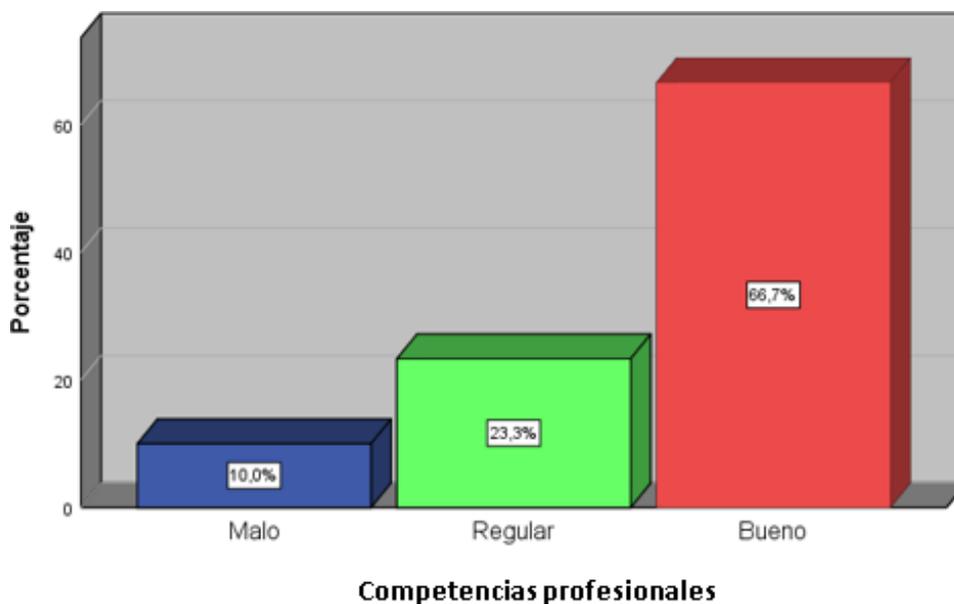


Figura 12. Distribución porcentual de la dimensión competencias profesionales

De acuerdo con la tabla 13 y la figura 12, de un total de 30 docentes encuestadas, 66,7% indicaron que la dimensión competencias profesionales es bueno, mientras que 33,3 % señalaron que es regular y el 10,0 % afirmaron que es malo.

Tabla 14

Comparación porcentual de las variables habilidades blandas y perfil docente

		Perfil docente				
			Malo	Regular	Bueno	Total
Habilidades blandas	Malo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%
	Regular	Recuento	0	7	4	11
		% del total	0,0%	23,3%	13,3%	36,7%
	Bueno	Recuento	0	0	18	18
		% del total	0,0%	0,0%	60,0%	60,0%
Total	Recuento	1	7	22	30	
	% del total	3,3%	23,3%	73,3%	100,0%	

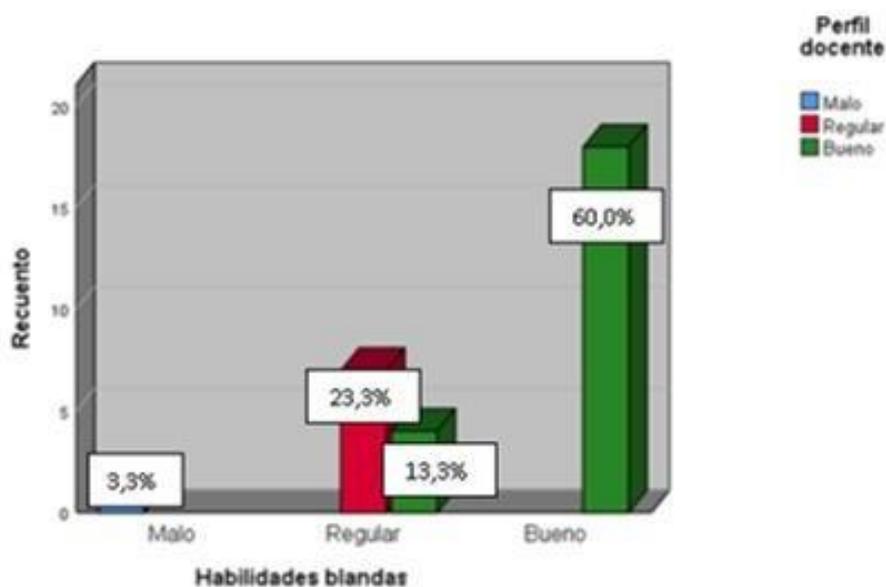


Figura 113. *Comparación porcentual de las variables habilidades blandas y perfil docente*

Interpretación

Como se percibe en la tabla 14 y la fig. 13, del total de 30 docentes que participaron en la encuesta, el 60,0% consideraron que las habilidades blandas son bueno y el perfil docente es bueno, mientras que sólo el 23,3% de ellos consideraron que habilidades blandas y el perfil docente es regular y el 13,3 % sostienen que habilidades blandas es regular y el perfil docente es bueno

Tabla 15

Comparación porcentual de la variable habilidades blandas y la dimensión competencia intelectuales

		Competencias intelectuales				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Habilidades blandas	Malo	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	3,3%	3,3%
	Regular	Recuento	1	4	6	11
		% del total	3,3%	13,3%	20,0%	36,7%
	Bueno	Recuento	1	3	14	18
		% del total	3,3%	10,0%	46,7%	60,0%
Total	Recuento	2	7	21	30	
	% del total	6,7%	23,3%	70,0%	100,0%	

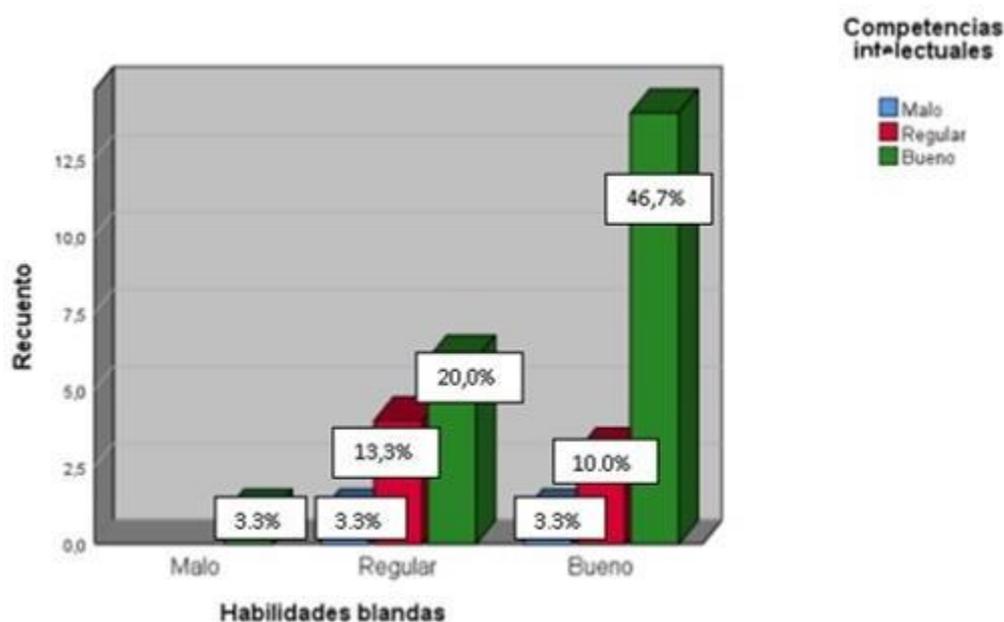


Figura 114. Comparación porcentual de la variable habilidades blandas y competencias intelectuales

Interpretación

Como se percibe en la tabla 15 y la fig. 14, del total de 30 docentes que participaron en la encuesta, consideraron que las habilidades blandas y las competencias intelectuales es bueno en un 46,7%, mientras que otro grupo opinan que el 20,0% tienen las habilidades blandas es regular y las competencias intelectuales bueno y el 13,3 % sostienen que habilidades blandas es regular y las competencias intelectuales regular.

Tabla 16

Comparación porcentual de la variable habilidades blandas y la dimensión inter e intrapersonal

			Competencias Inter e intrapersonales			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Habilidades blandas	Malo	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	3,3%	3,3%
	Regular	Recuento	2	3	6	11
		% del total	6,7%	10,0%	20,0%	36,7%
	Bueno	Recuento	1	7	10	18
		% del total	3,3%	23,3%	33,3%	60,0%
Total	Recuento	3	10	17	30	
	% del total	10,0%	33,3%	56,7%	100,0%	

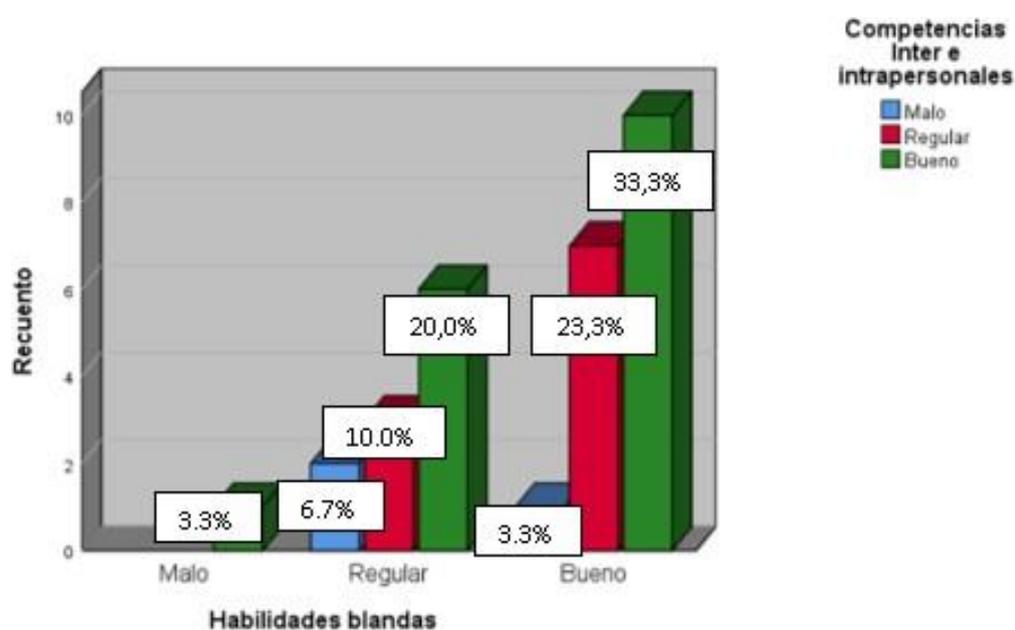


Figura 115. Comparación porcentual de las variables habilidades blandas y competencias inter e intrapersonales

Interpretación

Como se percibe en la tabla 14 y la fig. 15, del total de 30 docentes que participaron en la encuesta, consideraron que las habilidades blandas y las competencias inter e intrapersonal son buenas en un 33,3%, mientras el 23,3% consideraron que habilidades blandas es bueno y las competencias inter e intrapersonales es regular y el 20,0 % sostienen que habilidades blandas es regular y las competencias inter e intrapersonales es bueno.

Tabla 17

Comparación porcentual de la variable habilidades blandas y la dimensión social

			Competencias sociales			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Habilidades blandas	Malo	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	3,3%	0,0%	3,3%
	Regular	Recuento	1	7	3	11
		% del total	3,3%	23,3%	10,0%	36,7%
	Bueno	Recuento	1	5	12	18
		% del total	3,3%	16,7%	40,0%	60,0%
Total	Recuento	2	13	15	30	
	% del total	6,7%	43,3%	50,0%	100,0%	

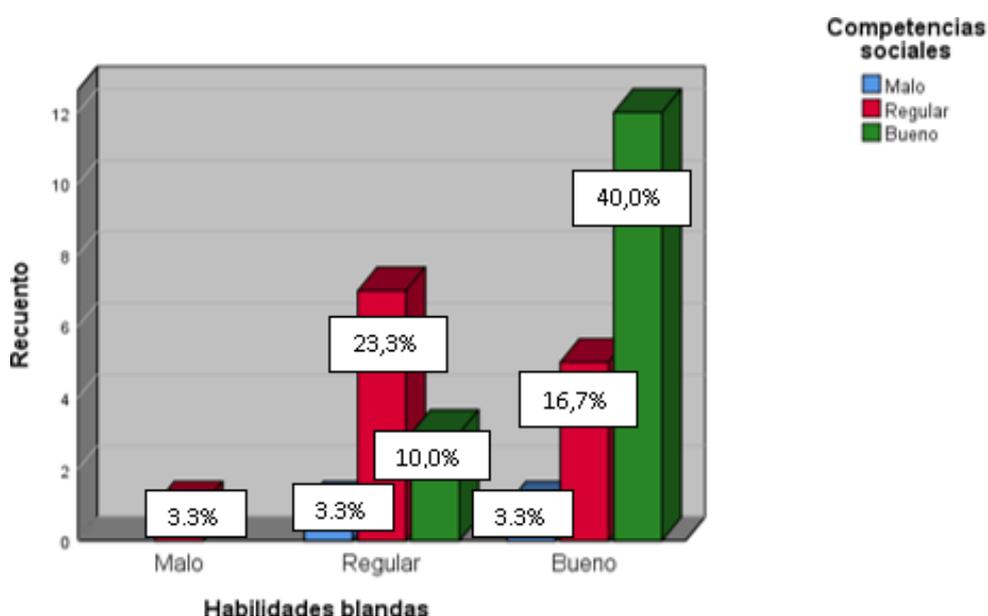


Figura 16 . Comparación porcentual de las variables habilidades blandas y competencias sociales

Interpretación

Como se percibe en la tabla 17 y la fig. 16, del total de 30 docentes que participaron en la encuesta, consideraron que las habilidades blandas y las competencias sociales es bueno en un 40.0%, mientras el 23,3% consideraron que las habilidades blandas es regular y las competencias sociales es regular y el 16,7 % sostienen que habilidades blandas es bueno y las competencias sociales es regular.

Tabla 18

Comparación porcentual de la variable habilidades blandas y la dimensión social

			Competencias profesionales			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Habilidades blandas	Malo	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	3,3%	0,0%	3,3%
	Regular	Recuento	1	5	5	11
		% del total	3,3%	16,7%	16,7%	36,7%
	Bueno	Recuento	2	1	15	18
		% del total	6,7%	3,3%	50,0%	60,0%
Total	Recuento	3	7	20	30	
	% del total	10,0%	23,3%	66,7%	100,0%	

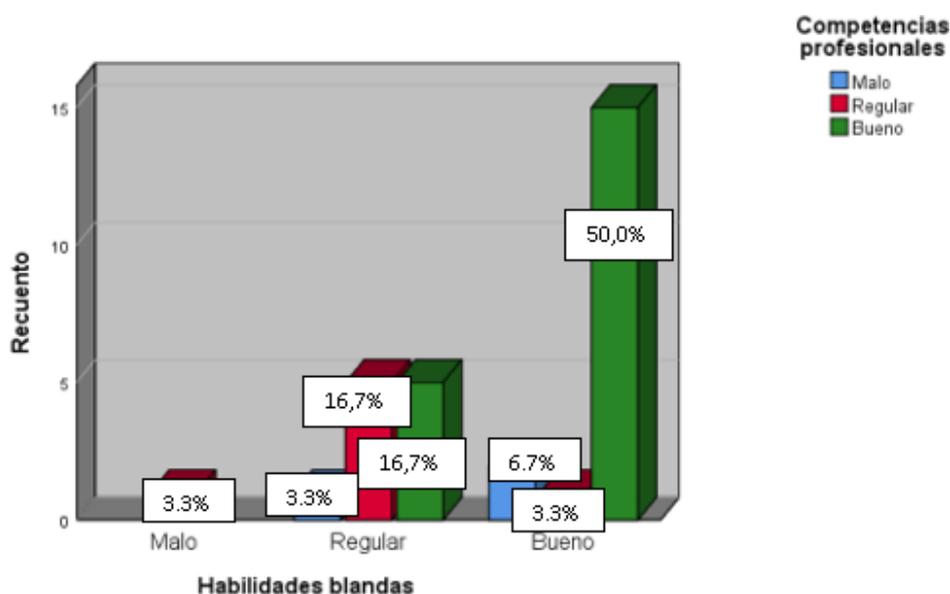


Figura 17. Comparación porcentual de las variables habilidades blandas y competencias profesionales

Interpretación

Como se percibe en la tabla 18 y la fig. 17, del total de 30 docentes que participaron en la encuesta, el 50,0% consideraron que las habilidades blandas y las competencias sociales es bueno, mientras el 16,7% consideraron que habilidades blandas es regular y las competencias profesionales es regular y bueno y el 6,7 % sostienen que habilidades blandas es bueno y las competencias profesionales es malo.

Estadística para determinación la prueba de normalidad

Tabla 19

Habilidades blandas y el perfil docente

Variable / dimensión	Shapiro-Wilk			Resultado	Prueba a utilizar
	Estadístico	gl	Sig.		
Habilidades blandas	,952	30	,000	No normal	Rho de Spearman
Trabajo en equipo	,963	30	,002		
Liderazgo	,945	30	,000		
Negociación	,987	30	,000		
Empatía	,954	30	,001		
Perfil docente	,972	30	,000		
Competencia intelectual	,937	30	,000		
Competencia inter e intra personal	,945	30	,000		
Competencia social	,952	30	,000		
Competencia profesional	,967	30	,000		

Fuente: Base de datos

La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk se nota que sig. es ,000; ,001; ,002, todos menores que 0,005, en nivel de confianza de 95% se rechaza la hipótesis de la distribución de la muestra es normal, por consiguiente, la muestra de datos No es normal.

Prueba de correlación

Los rangos que utilizaremos para interpretar el grado de correlación serán según Bizquera, que propone:

Valores	Grado de correlación
0,00 - 0,20	prácticamente nula
0,21 - 0,40	baja
0,41 - 0,70	moderada
0,71 - 0,90	alta
0,91 - 1,00	muy alta

Elaboración propia.

Prueba de hipótesis general

Ho. No existe relación positiva entre las habilidades blandas y perfil docente en la Institución Educativa: N.º 6032 Miguel Grau Seminario V.M.T.-2020

Ha. Existe relación positiva entre las habilidades blandas y perfil docente en la Institución Educativa: N.º 6032 Miguel Grau Seminario V.M.T.-2020

Tabla 20

Correlacional las Habilidades blandas y perfil docente

		Habilidades		
			blandas	Perfil docente
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	1,000	,938**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Perfil docente	Coeficiente de correlación	,938**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Las resultas estadístico de la correlación entre las variables habilidades blandas y perfil docente, donde se puede señalar que existe una relación positiva muy alta de 0,938 según rho de Spearman. En relación ($p=0,00$) revela que $p < 0,05$, se rechaza H_0 = hipótesis nula y se acepta la H_1 =hipótesis alterna.

Tabla 21

Correlaciones entre las Habilidades blandas y Competencias intelectuales

		Habilidades		
			blandas	Competencias intelectuales
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	1,000	,794**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Competencias intelectuales	Coeficiente de correlación	,794**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Se muestra el resultado estadístico de la correlación entre la variable habilidades y competencias intelectuales, donde se puede señalar que coexiste una correlación positiva alta de 0,794 según rho de Spearman. En relación ($p=0,00$) revela que $p < 0,05$, se rechaza H_0 = hipótesis nula y se acepta la H_1 =hipótesis alterna.

Tabla 22

Correlaciones entre las Habilidades blandas y Competencias inter e intrapersonal

		Habilidades blandas	Competencias inter e intrapersonal
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,823**
		N	. 30
	Competencias inter e intrapersonal	Coefficiente de correlación	,823**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	. 30

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

Se muestra el resultado estadístico del coeficiente de correlación entre la variable habilidades blandas y la dimensión competencia inter e intrapersonal, donde se puede señalar que coexiste una relación alta de 0,823 según rho de Spearman. En relación ($p=0,00$) revela que $p < 0,05$, se rechaza H_0 = hipótesis nula y se acepta la H_1 =hipótesis alterna.

Tabla 23

Correlaciones entre las Habilidades blandas y Competencias sociales

		Habilidades blandas	Competencias sociales
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coefficiente de correlación	de 1,000
		Sig. (bilateral)	,774**
		N	. 30
	Competencias sociales	Coefficiente de correlación	de ,774**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	. 30

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

Se muestra el resultado estadístico del coeficiente de correlación entre la variable habilidades blandas y la dimensión social donde se puede señalar que coexiste una relación alta de 0,774 según rho de Spearman. En relación ($p=0,00$) revela que $p < 0,05$, se rechaza H_0 = hipótesis nula y se acepta la H_1 =hipótesis alterna.

Tabla 24

Correlaciones entre las Habilidades blandas y Competencias profesionales

			Habilidades blandas	Competencias profesionales
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	1,000	,830**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Competencias profesionales	Coeficiente de correlación	,830**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Se muestra el resultado estadístico del coeficiente de correlación de la variable habilidades blandas y la dimensión competencias profesionales, donde se puede señalar que coexiste una correlación alta de 0,830 según rho de Spearman. En relación ($p=0,00$) revela que $p < 0,05$, se rechaza H_0 = hipótesis nula y se acepta la H_1 =hipótesis alterna.

IV. DISCUSIÓN

Concerniente a la hipótesis general. Los resultados estadísticos indico que las habilidades blandas se correlacionan positiva y muy alta ($\rho= 0,938$) con el perfil docente. En relación de la significancia $p=0,00$, revela $p < 0,05$, lo que permite indicar que la relación es significativa entre las variables antes mencionadas. Estos resultados son fundamentados por Vizúete, Viera, & Peralvo (2016). La conclusión a la que arribaron fue: el Perfil Profesional ajustado al contexto de manera ineficaz. La enseñanza- aprendizaje en la Educación Básica se refleja en la poca creatividad e innovación del maestro en su práctica docente; formación académica deficiente es la descontextualización del currículo, perfiles profesionales poco relacionados con lo que exige el sistema de educación. Así mismo Caballero, Delfino, y Teixeira

(2019). Elaboraron una tesis con la intención encontrar el nexo del desarrollo de las habilidades blandas y el logro de los aprendizajes, concluyo existe una relación directa, a más manejo de habilidades blandas mayores logros de aprendizajes.

Concerniente a la hipótesis específica 1. Los resultados estadísticos indico que las habilidades blandas se correlacionan positiva alta ($\rho = 0,794$) con la dimensión competencias intelectuales. En relación de la significancia $p = 0,00$, revela $p < 0,05$, lo que permite indicar que la relación es significativa entre las variables antes mencionadas. Estos resultados son fundamentados por Cárdenas (2019), revelo un nivel de confianza fuerte de 0,800. Las resultas muestran un grado de significancia de 0,000 es $< \alpha = 0,005$. La conclusión después el análisis estadístico fue que las habilidades blandas mejoro convincentemente repercutiendo en el desempeño docente.

Concerniente a la hipótesis específica 2. Los resultados estadísticos indico que las habilidades blandas se correlacionan positiva alta ($\rho = 0,823$) con la dimensión competencias inter e intrapersonal. En relación de la significancia $p = 0,00$, revela $p < 0,05$, lo que permite indicar que la relación es significativa entre las variables antes mencionadas. Estos resultados son fundamentados por De la cruz (2020) los resultados mostraron que las buenas relaciones interpersonales dependen del grado de desarrollo de las habilidades blandas de los individuos.

Concerniente a la hipótesis específica 4. Los resultados estadísticos indico que las habilidades blandas se correlacionan positiva alta ($\rho = 0,774$) con la dimensión social. En relación de la significancia $p = 0,00$, revela $p < 0,05$, lo que permite indicar que la relación es significativa entre las variables antes mencionadas. Estos resultados son fundamentados por Barrón (2018), donde obtuvo como inferencia de indagación que las habilidades blandas contribuyen a la mejora de la interrelación que se da un salón de clase entre estudiantes y los maestros. En la misma línea tenemos Tapia (2018), comprobó que $\rho = ,641$ lo indica que coexiste una relación positiva media, además $p = 0.009 < 0.05$, lo que revela la correlación fue altamente significativa.

Concerniente a la hipótesis específica 3. Los resultados estadísticos indican que las habilidades blandas se correlacionan positivamente alta ($\rho=0,830$) con la dimensión competencias profesionales. En relación de la significancia $p=0,00$, revela $p < 0,05$, lo que permite indicar que la relación es significativa entre las variables antes mencionadas. Estos resultados son fundamentados por Cruzado (2019). El investigador concluye que la variable habilidades blandas tiene una dependencia de la empleabilidad en un 91%, así lo indica el coeficiente de Nagelkerke.

V. CONCLUSIONES

Primera.

Conforme a los resultados de la indagación, se puede afirmar que existe una relación muy alta ($\rho = 0,938$) y significativa (valor de $p=0,000$), de las variables habilidades blandas y el perfil docente. Así mismo cabe señalar que se aceptó la hipótesis alterna.

Segunda.

Conforme a los resultados de la indagación, se puede afirmar que coexiste una relación alta ($\rho = 0,794$) y significativa (valor de $p=0,000$), de la variable habilidades blandas y con la dimensión competencias intelectuales. Así mismo cabe señalar que se aceptó la hipótesis alterna.

Tercera.

Conforme a los resultados de la indagación, se puede afirmar que coexiste una relación alta ($\rho = 0,823$) y significativa (valor de $p=0,000$), de la variable habilidades blandas y con la dimensión competencias e inter e intrapersonal. Así mismo cabe señalar que se aceptó la hipótesis alterna.

Cuarta

Conforme a los resultados de la indagación, se puede afirmar que coexiste una relación alta ($\rho = 0,774$) y significativa (valor de $p=0,000$), de la

variable habilidades blandas y con la dimensión competencias sociales. Así mismo cabe señalar que se aceptó la hipótesis alterna.

Quinta.

Conforme a los resultados de la indagación, se puede afirmar que coexiste una relación alta ($\rho = 0,830$) y significativa (valor de $p=0,000$), de la variable habilidades blandas y con la dimensión competencias profesionales. Así mismo cabe señalar que se aceptó la hipótesis alterna.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Al ministerio de educación debe elaborar programas de capacitaciones a nivel nacional sobre las habilidades blandas, con el propósito de fortalecer las relaciones sociales, fortaleciendo un clima de confianza que conlleve a mejorar los aprendizajes a través de talleres, cursos.

Segunda

Al director de la UGEL 01 promover capacitaciones permanentes a todo el personal a su cargo sobre habilidades BLANDAS con la finalidad de mejorar su relación inter e intra personales con las personas de su entorno a través de coaching.

Tercera

A los coordinadores de grado o de área de la I.E 6032, promover reuniones de auto reflexión sobre la práctica docente, las características del docente en las dos horas colegialas, con la finalidad de mejorar el docente.

Cuarta

Al concejo directivo de las Institución educativa proponer actividades y/o capacitaciones sobre habilidades blandas convocando a psicólogos de la

UGEL e instituciones que cuenta con este servicio para mejorar perfil docente y las habilidades blandas

Quinta

A los docentes de Institución Educativa: N° 6032 Miguel Grau Seminario V.M.T.-2020 promover actividades como teatro, trabajo colaborativo, taller de oratorio, etc., para fortalecer las habilidades blandas en los estudiantes.

REFERENCIAS

- Aballay, A., Herrera, M., Collazos, C. y Aciar, S. (2015), Medición de habilidades de trabajo en equipo en un modelo distribuido y colaborativo. *Revista TEKNOS*, (15)1, p. 76 – 82
- Alvarez, M. (2011). Teacher's Profile based on Competences. *Revista Educare*, 99-107.
- Barrón, M. (2018). *Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa "Ricardo Palma" de Acopampa, Carhuaz- 2017* [tesis doctoral, universidad cesar vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21803>
- Caballero, J., Delfino, M. y Teixeira, O. (2019). *Habilidades blandas y logro de aprendizaje del curso de taller de espacios residenciales 2 en los alumnos del programa de beca 18 de la carrera profesional de arquitectura de interiores y diseño de interiores del Instituto De Educación Superior Tecnológico Toulouse Lautrec, Distrito De Surco – 2018* [tesis de maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. <https://cutt.ly/lyFBQoQ><https://cutt.ly/lyFBQoQ>
- Cárdenas, J. (2019). *Taller de habilidades blandas en el desempeño docente en una escuela de educación general básica de Guayas 2018* [tesis maestría, universidad cesar vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35628>

- Cerqueira, M. (2003). Health promoting schools in the Americas: a regional initiative. *Fao*.
- Cobo, C. y Moravec, J. (2011). Aprendizaje invisible hacia una nueva ecología de la educación. *Prácticas y cultura digitales*.
- Cruzado, W, (2019). Habilidades blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada Del Norte-Sede Los Olivos, año 2018 [tesis maestría, universidad Nacional Federico Villareal]. <https://cutt.ly/EyFBXpn>
- De Miguel, M. (2005). Change of methodological paradigm in Higher Education Demands that it entails. *Integracion Europea*.
- De la cruz, V. (2020). *Habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyla, San Juan de Lurigancho – 2019* [tesis maestría, universidad cesar vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40311>
- Escobar, P. N. (2012). *Trabajo en equipo*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/6547>
- Foundation Universia. (2014). The 10 essential qualities of a good teacher. *Universia*.
- Gallego, A., Cruz, C., & Lizama, L. (2000). Inteligencia emocional (1st ed.). El Búho.
- Galvis, R, Fernández, B. y Valdivieso, M. (2013). Construcción de perfil por competencias bajo el enfoque del marco lógico. Caracas: *Calidad e Innovación*, 2(4), 1- 24
- Gestion, R. (2020). The 10 soft skills that the labor market will demand in the future. *Management& Gestion*.
- Gómez, N. (2020). Perfil docente y su impacto. *Revista Ciencia Administrativa*, 74–87.
- Goleman, D. (1998). Inteligencia emocional. *Ensayo* (Vol.27a). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Guerra, S. (2019). A panoramic review of soft skills training in college students. *Scielo*.
- Hang, T., Laura, R., & Shaw, K. (2018). The Importance of Developing Soft Skill Sets for the Employability of Business Graduates in Vietnam: A Field Study on Selected Business Employers. *Journal of Education and Culture Studies*, 32-45.

James, A. (2004). *Constructing Childhood: Theory, Policy and Social Practice*. Oxford

Lagunes, N. (2018). Perfil Docente en El Marco Del Modelo Educativo Para La Educación Obligatoria. *Revista Ciencia Administrativa*, 374–387.

Mangrulkar, L., & Posner, M. (2001). *Life skills approach for healthy development of children and adolescents*. Washington.

Ministerio de educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Corporación Gráfica Navarrete

Mujica, J. (2015). What are soft skills and how they learn? *Educrea*.

Mujica, J. (2015). Habilidades blandas. Recuperado de: <https://cutt.ly/LyNgqZ3>

Murti, A. (2014). Why soft skills matter. *Journal Skills*, 32-36

Niño, J. (s/f). Manual habilidades blandas-curvas. Cdr. Recuperado de: <https://cutt.ly/yyFVJkU>

Ortega, S. (2016). A strategy for the formation of soft skills from an early age. *Revista de Educacion Cubana*, 35-41.

Ortiz, K. (2018), *Habilidades blandas y la valoración*. Corporación Gráfica Navarrete

Pereda, M. (s.f.). Teacher profile in the XXI century, within the framework of a model competency based education. *Aliat*, 1-8.

Perez, A. (1993). *The social functions of the school: from reproduction to critical reconstruction of knowledge and expression*. Madrid: Morata.

Peralta, P., Rojas, Y., Navarro, A., & Quintero, T. (2016). Perfil docente y fomento de la cultura del emprendimiento: búsqueda de una relación. *Educación y Educadores*, 19(1), 29–45. <https://doi.org/10.5294/edu.2016.19.1.2>

Pertuz, V., Rojas, G., Navarro, A. y Quintero, L. (2016). Perfil I docente y fomento de la cultura del emprendimiento: búsqueda de una relación. *Educ. Educ.* (19) 1, pp. 29-45.

Perreault, H. (2004). Business educators can take a leadership role in character education. *Revista de Educacion de Negocios*, 23-24.

- Raceti, P. (2015). *La medición de las competencias transversales en Colombia: una propuesta metodológica*. Proyectos Editoriales, S.A
- Tapia, L. (2018). *Las habilidades blandas y la convivencia escolar de los estudiantes* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23844>
- Tejada, J. (2002). *Teaching professionalism*. España: Octaedro.
- Silva, J. (2016). *Brecha porcentual entre las habilidades blandas de los estudiantes de relaciones industriales y las requeridas por empresas de Yanahuara – Arequipa* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42970>
- Singer, M., Guzmán, R. & Donoso, P. (2009). Entrenando competencias blandas en jóvenes. *Inacap*. Cl, (15)1, p.1-20
- Souza, R. & Souza, J. (2018). Formación profesional y perfil docente de la educación profesional y tecnológica: un estudio en Iftm -Campus Paracatu. *HOLOS*, 3, 303–314
- Torres, I. (2018). *Habilidades blandas en el trabajo*. Corporación Gráfica Navarrete
- Valcarcel, M. (2003). *The Preparation of Spanish University Teaching Staff for the European Convergence in Higher Education*. Madrid
- Valdebenito, M. (2013) Habilidades blandas, fundamentales para el desarrollo personal. Recuperado de: <https://cutt.ly/XyNfJKP> <https://cutt.ly/XyNfJKP>
- Vásquez, S., et al. (2020). El perfil del docente investigador: hacia sus dimensiones y su fortalecimiento. *Apuntes Universitarios*, 10(4), p. 69 - 88. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.492>
- Vidal, J. (2018). Desarrollo de habilidades blandas. <https://url2.cl/vp4WC>
- Vizuite, J., Viera, Á., & Peralvo, C. (2016). Perfil profesional del docente de Educación Básica en el Ecuador. *Revista Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 7(6), 127–133.
- World Health Organization. (2003). *Skills for Health*.
- Zabalza, M. (2003). *Competences of university teachers*. Madrid: Narcea.
- Zapata, M. (2011). Characteristics of the teacher of the xxi century. *Dialnet*.
- Zenteno, M. (2009). The teacher's attitude towards change. *Revista Retos*.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

Matriz de operacionalización de la variable Habilidades blandas

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y valor	
Las habilidades blandas son el conjunto de capacidades que permiten al individuo desenvolverse de la mejor manera en el contexto de acción. (Receti, 2015)	Para su estudio disgrego en cuadro: trabajo en equipo, liderazgo, negociación empatía	Trabajo en equipo	Actitud positiva frente al grupo. Capacidad de autoconciencia.	1,2,3,4,5,6,7,8	Ordinal El inventario está compuesto por 30 reactivos de opción múltiple: 1 =Nunca 2 = Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	
		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	9,10,11,12, 13,14,15,16		
		Negociación	Habilidad para reconocer y solucionar las posibles causas de un problema. Habilidad para mantener la calma y llegar a un consenso ante un conflicto.	17,18,19,20, 21,22,23		
		Empatía	Habilidad de ponerse en lugar de sus pares y comprender sus emociones y sentimientos.	24,25,26,27, 28,29,30		

Fuente: adaptado de Receti (2015)

Matriz de operacionalización de la variable perfil docente

Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
El perfil del docente es la interacción de elementos cognitivos, actitudinales, valorativos y de destrezas que favorecen la resolución de problemas educativos y dar respuesta a las múltiples interrogantes que se presentan cada día. (Galvis 2013, p. 49)	Está constituida por cuatro competencias intelectuales, interpersonales e intrapersonales sociales y profesionales	Competencias intelectuales (conocer).	Domina conceptos y teorías actualizadas. Traduce en su que hacer educativo la política y legislación vigente. Actúa de acuerdo al mundo cambiante. Conoce y aplica metodologías. Utiliza y evalúa estrategias. Optimiza métodos, técnicas y herramientas	1,2,3,4,5,6,7	Escala Ordinal El inventario está compuesto por 30 reactivos de opción múltiple (1) Nunca (2) casi nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre
		Competencias inter e intrapersonales (ser)	Afirma su identidad personal, profesional y fortalece su autoestima. Dispuesto al cambio. Orienta y estimula el aprendizaje. Trabajo en equipo. Promueve el auto e interaprendizaje. Escucha a los demás. Aplica nuevas ideas. Vence dificultades y fracasos.	8,9,10,11, 12,13,14,15	
		Competencias sociales (convivir)	Busca consensos. Reconoce los derechos del niño. Respeta el pensamiento del otro. Practica la tolerancia, la convivencia y la cooperación.	16,17,18,19, 20,21,22	
		Competencias profesionales (hacer)	Crea diferentes estrategias. Define y elabora teorías actualizadas. Diversifica el currículo. Toma en cuenta las características del estudiante. Elabora proyectos de aprendizaje. Incluye el uso de las Tics en el que hacer educativo.	23, 24,25,26, 27,28,29,30	

Fuente: adaptado de (Galvis 2013)

Anexo2. Instrumento cuestionario



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN SOBRE HABILIDADES BLANDAS

Estimado (a) Docente:

Su opinión acerca de las habilidades blandas en su Institución Educativa es de suma importancia. Este cuestionario es de carácter anónimo y su aplicación será de gran utilidad para mi investigación.

A continuación, se presenta una serie de preguntas para que valore con objetividad marcando una equis (x) a la respuesta que concuerde con su punto de vista, según las siguientes

Nunca	Casi Nunca	A veces	casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIÓN E INDICADORES	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Trabajo en equipo					
1	Participa en la toma de decisiones del equipo de trabajo.					
2	Respetar las ideas de los miembros del equipo de trabajo					
3	Interactúa con otros docentes propiciando un clima armonioso.					
4	Participa activamente en el trabajo en equipo.					
5	Se preocupa por el bienestar del grupo.					
6	La toma de decisiones se realiza de manera democrática.					
7	Consulta al equipo de trabajo cuando tienen duda de algo.					
8	Solicita ayuda a los demás miembros del grupo cuando lo requiere					
	Liderazgo					
9	Toma decisiones pensando en el bien común.					
10	En el equipo siempre se hace lo que tú dices					
11	Motiva a los otros docentes para lograr la meta del grupo.					
12	En tu equipo reconoces los logros de tus compañeros					
13	Respetar las opiniones de los demás.					
14	Busca la mejor solución ante un problema					
15	Escucha activamente las opiniones de los demás					
16	Dirige en función al logro de los objetivos de propuestos.					
	Negociación					
17	Frente a un problema identificas las causas para resolverlos.					
18	Busca soluciones acertadas que beneficien de ambas partes.					
19	Mantiene la tranquilidad en momentos difíciles					
20	Llega a un acuerdo sobre la solución más adecuada para un conflicto					
21	Hace frente a los problemas que se presentan en el quehacer diario					
22	Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga					
23	Manejas un lenguaje apropiado para negociar.					
	Empatía					
24	Te pones en el lugar de tus colegas ante una situación difícil					
25	Comprende con facilidad los sentimientos de tus colegas					
26	Si un colega se siente triste tratas de animarlo o alegrarlo					
27	Comprende las limitaciones como los puntos fuertes de tus colegas					
28	Interpreta la comunicación no verbal y tono emocional de tus colegas					
29	Tratas a tus colegas como te gustaría que te traten					
30	Muestra solidaridad cuando un colega tiene dificultad.					

Gracias por completar el cuestionario



CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PERFIL DOCENTE

Estimado (a) Docente:

Su opinión acerca del perfil docente en la Institución Educativa es de suma importancia. Este cuestionario es de carácter anónimo y su aplicación será de gran utilidad para la investigación. A continuación, se presenta una serie de preguntas para que valore con objetividad marcando una equis (x) a la respuesta que concuerde con su punto de vista, según las siguientes

Nunca	Casi Nunca	A veces	casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N °	DIMENSIÓN E INDICADORES	Valoración				
		1	2	3	4	5
Competencias intelectuales (conocer)						
1	Domina conceptos y teorías actualizadas de tu área.					
2	Desarrolla procesos pedagógicos durante tu sesión de clases.					
3	Utiliza estrategias pertinentes para el recojo de los saberes previos					
4	Realiza preguntas que ayudan al razonamiento del estudiante					
5	Promueve el cumplimiento de las normas o acuerdos del aula.					
6	Dosifica las actividades de acuerdo a la edad del estudiante					
7	Evalúa utilizando instrumentos de evaluación					
Competencias Inter e Intrapersonales (ser)						
8	Evidencia entusiasmo e interés de los estudiantes.					
9	Incentiva el trabajo en equipo.					
10	Soluciona conductas negativas de los estudiantes positivamente.					
11	Propicia actividades que favorecen el desarrollo de la autonomía.					
12	Atiende las necesidades del estudiante.					
13	Escucha y contesta a las preguntas de sus estudiantes.					
14	Motiva el cuidado del medio ambiente					
15	Reflexiona frecuentemente sobre tu práctica docente.					
Competencias sociales (convivir)						
16	Propicia en el aula un clima favorable.					
17	Promueve la práctica de valores en los estudiantes.					
18	Hace que sus estudiantes se sientan orgullosos de lo que hacen.					
19	Trata con afecto, brinda seguridad y confianza a los estudiantes.					
20	Promueve actividades lúdicas y/o psicomotrices					
21	Utiliza otros ambientes o lugares propicio para el aprendizaje.					
22	Reconoce sus talentos, fortalezas de los estudiantes.					
Competencias profesionales (hacer)						
23	Provoca conflictos cognitivos en los estudiantes utilizando preguntas.					
24	Desarrolla actividades significativas para el estudiante.					
25	Prepara y utiliza material educativo pertinente.					
26	Planifica la sesión de aprendizaje teniendo en cuenta el contexto.					
27	Monitorea el aprendizaje de sus estudiantes continuamente.					
28	Logra la participación activa de los estudiantes.					
29	Utiliza medios audiovisuales durante sus clases.					
30	Realiza los tipos de evaluación: autoevaluación, coevaluación.					

Gracias por completar el cuestionario

Anexo 3. Certificado de validez



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las habilidades blandas

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias	
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A		M
	DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo													
1	Participa en la toma de decisiones del equipo de trabajo.			X				X					X	
2	Respetar las ideas de los miembros del equipo de trabajo			X				X					X	
3	Interactúa con otros docentes propiciando un clima armonioso.			X				X					X	
4	Participa activamente en el trabajo en equipo.			X				X					X	
5	Se preocupa por el bienestar del grupo.			X				X					X	
6	La toma de decisiones se realiza de manera democrática.			X				X					X	
7	Consulta al equipo de trabajo cuando tienen duda de algo.			X				X					X	
8	Solicita ayuda a los demás miembros del grupo cuando lo requiere			X				X					X	
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo													
9	Toma decisiones pensando en el bien común.			X				X					X	
10	En el equipo siempre se hace lo que tú dices			X				X					X	
11	Motiva a los otros docentes para lograr la meta del grupo.			X				X					X	
12	En tu equipo reconoces los logros de tus compañeros			X				X					X	
13	Respetar las opiniones de los demás.			X				X					X	
14	Busca la mejor solución ante un problema			X				X					X	
15	Escucha activamente las opiniones de los demás			X				X					X	
16	Dirige en función al logro de los objetivos de propuestos.			X				X					X	
	DIMENSIÓN 3: Negociación													
17	Frente a un problema identificas las causas para resolverlos.			X				X					X	
18	Busca soluciones acertadas que beneficien de ambas partes.			X				X					X	
19	Mantiene la tranquilidad en momentos difíciles			X				X					X	
20	Llega a un acuerdo sobre la solución más adecuada para un conflicto			X				X					X	
21	Hace frente a los problemas que se presentan en el quehacer diario			X				X					X	



22	Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga				X					X					X	
23	Maneja un lenguaje apropiado para negociar.				X					X					X	
DIMENSIÓN 4: empatía																
24	Te pones en el lugar de tus colegas ante una situación difícil				X					X					X	
25	Comprende con facilidad los sentimientos de tus colegas				X					X					X	
26	si un colega se siente triste tratas de animarlo o alegrarlo				X					X					X	
27	Comprende las limitaciones como los puntos fuertes de tus colegas				X					X					X	
28	Capta e interpreta la comunicación no verbal y tono emocional de tus colegas				X					X					X	
29	Trata a tus colegas como te gustaría que te traten				X					X					X	
30	Muestra solidaridad cuando un colega tiene dificultad.				X					X					X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario de la variable "habilidades blandas" puede ser aplicado en su integridad

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Paca Pantigoso, Flabio Romeo

DNI: 01212856

Especialidad del validador: Metodología de la investigación, Estadística, Administración

Lima, 01 de julio del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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


 F. Romeo Paca P.
 DNI 01212856



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el perfil docente

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D	A	M D	D	A	M D	D	A	
	DIMENSIÓN 1: Competencias Intelectuales (conocer)										
1	Dominas conceptos y teorías actualizadas de tu área.			X			X			X	
2	Desarrollas procesos pedagógicos durante tu sesión de clases.			X			X			X	
3	Utilizas estrategias pertinentes para el recojo de los saberes previos			X			X			X	
4	Realiza preguntas que ayudan al razonamiento del estudiante			X			X			X	
5	Promueve el cumplimiento de las normas o acuerdos del aula.			X			X			X	
6	Dosifica las actividades de acuerdo a la edad del estudiante			X			X			X	
7	Evalúa utilizando instrumentos de evaluación			X			X			X	
	DIMENSIÓN 2: Competencias Inter e intrapersonales (ser)										
8	Evidencia entusiasmo e interés de los estudiantes.			X			X			X	
9	Incentiva el trabajo en equipo.			X			X			X	
10	Soluciona conductas negativas de los estudiantes positivamente.			X			X			X	
11	Propicia actividades que favorecen el desarrollo de la autonomía.			X			X			X	
12	Atiende las necesidades del estudiante.			X			X			X	
13	Escucha y contesta a las preguntas de sus estudiantes.			X			X			X	
14	Motiva el cuidado del medio ambiente			X			X			X	
15	Reflexiona frecuentemente sobre tu práctica docente.			X			X			X	
	DIMENSIÓN 3: Competencias sociales (convivir)										
16	Propicia en el aula un clima favorable.			X			X			X	
17	Promueve la práctica de valores en los estudiantes.			X			X			X	
18	Hace que sus estudiantes se sientan orgullosos de lo que hacen.			X			X			X	
19	Trata con afecto, brinda seguridad y confianza a los estudiantes.			X			X			X	
20	Promueve actividades lúdicas y/o psicomotrices			X			X			X	



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las habilidades blandas

N°	DIMENSIONES / Ítem	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	B	A	N	M	B	A	N	M	B	A	N	
	DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo													
1	Participa en la toma de decisiones del equipo de trabajo.				X				X				X	
2	Respeto las ideas de los miembros del equipo de trabajo.				X				X				X	
3	Interactúa con otros docentes propiciando un clima armonioso.				X				X				X	
4	Participa activamente en el trabajo en equipo.				X				X				X	
5	Se preocupa por el bienestar del grupo.				X				X				X	
6	La toma de decisiones se realiza de manera democrática.				X				X				X	
7	Consulta al equipo de trabajo cuando tienen duda de algo.				X				X				X	
8	Solicita ayuda a los demás miembros del grupo cuando lo requiere.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo													
9	Toma decisiones pensando en el bien común.				X				X				X	
10	En el equipo siempre se hace lo que tú dices.				X				X				X	
11	Motiva a los otros docentes para lograr la meta del grupo.				X				X				X	
12	En tu equipo reconoces los logros de tus compañeros.				X				X				X	
13	Respeto las opiniones de los demás.				X				X				X	
14	Busca la mejor solución ante un problema.				X				X				X	
15	Escucha activamente las opiniones de los demás.				X				X				X	
16	Dirige en función al logro de los objetivos de propuestas.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 3: Negociación													
17	Frente a un problema identificas las causas para resolverlos.				X				X				X	
18	Busca soluciones acertadas que beneficio de ambas partes.				X				X				X	
19	Mantiene la tranquilidad en momentos difíciles.				X				X				X	
20	Llega a un acuerdo sobre la solución más adecuada para un conflicto.				X				X				X	
21	Hace frente a los problemas que se presenta en el quehacer diario.				X				X				X	
22	Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga.				X				X				X	
23	Maneja un lenguaje apropiado para negociar.													
	DIMENSIÓN 4: empatía													
24	Te pones en el lugar de tus colegas ante una situación difícil.				X				X				X	
25	Comprende con facilidad los sentimientos de tus colegas.				X				X				X	
26	si un colega se siente triste tratas de animarlo o alegrarlo.				X				X				X	
27	Comprende las limitaciones como los puntos fuertes de tus colegas.				X				X				X	
28	Capta e interpreta la comunicación no verbal y tono emocional de tus colegas.				X				X				X	



29	Trata a tus colegas como te gustaría que te tratasen				X			X				X
30	Muestra solidaridad cuando un colega tiene dificultad.				X			X				X

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Analidos y r zmbear Al jasa ••lk adas E ' . . f•du. Ca•r«¥a Manor B0arco Means DM.10050SS1

Mpacriam daJ vasld•do•. Aasa<s T•Ao - Ba4x>do¥d@<e

02 de Julio del 2020

Especialidad



Cen\rcado de validez de contenido del \natrurnento que made el pefill do-cente

					Clasificación
	Comienzo con el uso de los instrumentos de trabajo				
	Comienzo el cumplimiento de los requisitos de carácter del aula				
	Señala los contenidos necesarios de los estudiantes de enseñanza				
	Comienza a desarrollar sus funciones al dar inicio de la clase				
	Reflexiona frecuentemente sobre su práctica de aula				
	Comienza en el aula un clima favorable				
	Comienza la actividad de clase en las actividades				
	que sus actividades se relacionan con las de los otros				
	que también relaciona con los otros al enseñar				
	Comienza a trabajar con los estudiantes en el aula				



UNIVERSIDAD CEBA VALLE TO

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Candia Menor Marco Antonio DNI:10050551

Especialidad de la materia: Asesor Teórico - Jurídico

02 de Julio del 2020

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

Firma del Exproctor Injormante.
Especialidad

Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken

Nº Ítems		X	DE	V Aiken
Ítem 1	Pertinencia	4	4	1.00
	Relevancia	4	4	1.00
	Claridad	4	4	1.00
Ítem 2	Pertinencia	4	4	1.00
	Relevancia	4	4	1.00
	Claridad	4	4	1.00
Ítem 3	Pertinencia	4	4	1.00
	Relevancia	4	4	1.00
	Claridad	4	4	1.00
Ítem 4	Pertinencia	4	4	1.00
	Relevancia	4	4	1.00
	Claridad	4	4	1.00
Ítem 5	Pertinencia	4	4	1.00
	Relevancia	4	4	1.00
	Claridad	4	4	1.00
Ítem 6	Pertinencia	4	4	1.00
	Relevancia	4	4	1.00
	Claridad	4	4	1.00
Ítem 7	Pertinencia	4	4	1.00
	Relevancia	4	4	1.00
	Claridad	4	4	1.00
Ítem 8	Pertinencia	4	4	1.00
	Relevancia	4	4	1.00
	Claridad	4	4	1.00
Ítem 9	Pertinencia	4	4	1.00
	Relevancia	4	4	1.00
	Claridad	4	4	1.00
Ítem 10	Pertinencia	4	4	1.00
	Relevancia	4	4	1.00
	Claridad	4	4	1.00
Ítem 11	Pertinencia	4	4	1.00
	Relevancia	4	4	1.00
	Claridad	4	4	1.00
Ítem 12	Pertinencia	4	4	1.00
	Relevancia	4	4	1.00
	Claridad	4	4	1.00
Ítem 13	Pertinencia	4	4	1.00
	Relevancia	4	4	1.00
	Claridad	4	4	1.00
Ítem 14	Pertinencia	4	4	1.00
	Relevancia	4	4	1.00
	Claridad	4	4	1.00
Ítem 15	Pertinencia	4	4	1.00
	Relevancia	4	4	1.00
	Claridad	4	4	1.00
Ítem 16	Pertinencia	4	4	1.00
	Relevancia	4	4	1.00
	Claridad	4	4	1.00
Ítem 17	Pertinencia	4	4	1.00
	Relevancia	4	4	1.00
	Claridad	4	4	1.00
Ítem 18	Pertinencia	4	4	1.00
	Relevancia	4	4	1.00
	Claridad	4	4	1.00
Ítem 19	Pertinencia	4	4	1.00
	Relevancia	4	4	1.00
	Claridad	4	4	1.00
Ítem 20	Pertinencia	4	4	1.00
	Relevancia	4	4	1.00

	Claridad	4	4	1.00
	Pertinencia	4	4	1.00
Ítem 21	Relevancia	4	4	1.00
	Claridad	4	4	1.00
	Pertinencia	4	4	1.00
Ítem 22	Relevancia	4	4	1.00
	Claridad	4	4	1.00
	Pertinencia	4	4	1.00
Ítem 23	Relevancia	4	4	1.00
	Claridad	4	4	1.00
	Pertinencia	4	4	1.00
Ítem 24	Relevancia	4	4	1.00
	Claridad	4	4	1.00
	Pertinencia	4	4	1.00
Ítem 25	Relevancia	4	4	1.00
	Claridad	4	4	1.00
	Pertinencia	4	4	1.00
Ítem 26	Relevancia	4	4	1.00
	Claridad	4	4	1.00
	Pertinencia	4	4	1.00
Ítem 27	Relevancia	4	4	1.00
	Claridad	4	4	1.00
	Pertinencia	4	4	1.00
Ítem 28	Relevancia	4	4	1.00
	Claridad	4	4	1.00
	Pertinencia	4	4	1.00
Ítem 29	Relevancia	4	4	1.00
	Claridad	4	4	1.00
	Pertinencia	4	4	1.00
Ítem 30	Relevancia	4	4	1.00
	Claridad	4	4	1.00

Carta de autorización



Escuela de Posgrado

"Año de la universalización de la salud"

Lima, 27 MAYO DEL 2020

Carta P.024 – 2020 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
LC.SABINO PUZA ESCAJADILLO
DIRECTOR
N°6032 MIGUEL GRAU SEMINARIO

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **MARCILLA NAVARRO OLINDA CATALINA.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MARCILLA NAVARRO OLINDA CATALINA** identificado(a) con DNI N.°10446050 y código de matrícula N° 6000021173; estudiante del Programa de MAESTRIA ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Habilidades blandas y perfil docente en la Institución Educativa: N.° 6032 Miguel Grau Seminario V.M.T.-2020

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FISAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



Escuela de Posgrado
Director: L.C. Sabino Puza Escajadillo

Recibido 5 /06/2020

Aprobado

LIMA NORTE: Av. Alfredo Mendívil 6222, Los Olivos, Tel.:(+511) 200 4343 Fax.:(+511) 200 4343
LIMA ESTE: Av. del Parque E40, Urb. Santo Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 8030 Fax.:(2018)
AIB: Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 8030 Anco: 8104
CALLAO: Av. Argentina 1796 Tel.:(+511) 200 4343 Anco: 2685